

Les Cahiers de l'IREF

COLLECTION AGORA, N° 3, 2012

Stratégies des travailleuses lesbiennes face à la discrimination

Contre l'hétéronormativité des milieux de travail

Line Chamberland et Christelle Lebreton,
avec la collaboration de Michaël Bernier

IREF

Institut de recherches
et d'études féministes

UQÀM

Stratégies des travailleuses lesbiennes
face à la discrimination.
Contrer l'hétéronormativité des milieux de travail

Line Chamberland et Christelle Lebreton
avec la collaboration de Michaël Bernier

Institut de recherches et d'études féministes
Université du Québec à Montréal

La collection Agora des Cahiers de l'IREF est consacrée à la publication de rapports de recherche, d'actes de colloque et d'essais.

Les manuscrits publiés sont soumis à un comité de lecture.

Distribution : **Institut de recherches et d'études féministes**
Université du Québec à Montréal
Téléphone : (514) 987-6587
Télécopieur : (514) 987-6742
Courriel : iref@uqam.ca
Commande par Internet : www.iref.uqam.ca

Adresse postale :
Case postale 8888, Succursale Centre-ville
Montréal, Québec
Canada H3C 3P8
Adresse municipale :
Pavillon 210 Sainte-Catherine Est
Local VA-2200
Montréal

Institut de recherches et d'études féministes
Dépôt légal : 1^{er} trimestre 2012
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISBN : 978-2-922045-37-6

Les textes publiés dans les Cahiers de l'IREF n'engagent que la responsabilité de leurs auteures.

Couverture : Service des communications, UQAM.

Table des matières

INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1	
PERSPECTIVES THÉORIQUES : DE LA DISCRIMINATION À L'HÉTÉRONORMATIVITÉ	3
1.1 Homophobie, hétérosexisme et hétéronormativité	3
1.2 Homophobie et lesbophobie	4
1.3. Les droits relatifs au travail.....	6
1.4 La notion de discrimination	7
1.4.1 Discrimination directe et indirecte	8
1.4.2 Discrimination perçue et anticipée.....	9
1.5 L'aménagement de l'identité lesbienne et les stratégies identitaires en milieu de travail	10
CHAPITRE 2	
MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	11
2.1 La collecte des données.....	11
2.2 Portrait des répondantes et des participantes.....	13
2.3 Limites.....	19
CHAPITRE 3	
L'HOMOPHOBIE EN MILIEU DE TRAVAIL	21
3.1 L'homophobie diffuse	21
3.2 L'homophobie directe	23
3.3 L'homophobie violente	26
3.4 Les conséquences de la discrimination en milieu de travail	29
CHAPITRE 4	
LES STRATÉGIES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL : VISIBILITÉ ET DISSIMULATION	31
4.1 La visibilité en tant que lesbienne dans l'environnement de travail	31
4.2 Les motifs de dissimulation	33
4.3 Les motifs de divulgation	36
4.4 Les stratégies identitaires	40
4.5 Quelques conséquences des stratégies identitaires	44
CHAPITRE 5	
LES STRATÉGIES D'ADAPTATION EN MILIEU DE TRAVAIL : LES RELATIONS INTERPERSONNELLES ...	47
5.1 Stratégies d'adaptation dans les échanges interpersonnels	48
5.2 Les stratégies d'adaptation dans le contexte des conversations sur la vie privée	60
5.3 Participation aux activités sociales	65

CHAPITRE 6	
DISCRIMINATION SEXISTE ET HOMOPHOBE	69
6.1 Les discriminations sexistes reliées à la sexualisation des femmes	70
6.2 Les discriminations sexistes reliées à la division sexuelle du travail	75
6.3 Stratégies face aux attentes hétéronormatives du milieu de travail	78
CHAPITRE 7	
À L'INTERSECTION DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE ET DE L'HÉTÉROSEXISME	83
7.1 Les stratégies d'insertion des lesbiennes en milieu de travail	83
7.2 Sexisme et hétérosexisme	88
CONCLUSION	95
RÉFÉRENCES	97

Liste des tableaux

TABLEAU 1 :	Caractéristiques de l'homophobie directe et indirecte.....	8
TABLEAU 2 :	Fréquence de l'homophobie diffuse	22
TABLEAU 3 :	Fréquence de l'homophobie directe	25
TABLEAU 4 :	Fréquence de l'homophobie violente 1	27
TABLEAU 5 :	Fréquence de l'homophobie violente 2	28
TABLEAU 6 :	Effets de la discrimination en milieu de travail	29
TABLEAU 7 :	Connaissance de l'homosexualité dans l'environnement de travail immédiat (%)	32

Liste des figures

FIGURE 1 :	Modèle de Chung pour l'analyse de la discrimination	9
FIGURE 2 :	Profil des répondantes et des participantes selon l'âge (%)	13
FIGURE 3 :	Nombre d'employé-e-s du milieu de travail (%).....	14
FIGURE 4 :	Composition du milieu de travail (%)	15
FIGURE 5 :	Secteurs et domaines d'emploi (%).....	16
FIGURE 6 :	Position occupée dans le milieu de travail (%)	17
FIGURE 7 :	Revenus bruts avant impôts (%).....	17
FIGURE 8 :	Perception de la stabilité en emploi (%).....	18
FIGURE 9 :	Plus haut niveau de scolarité complété (%)	18
FIGURE 10 :	Statut conjugal (%).....	19

Introduction

Ce cahier propose une analyse de la situation des travailleuses lesbiennes dans leur environnement de travail. Plus spécifiquement, il décrit d'abord brièvement les dynamiques de discrimination et d'exclusion auxquelles elles sont confrontées, puis il examine les stratégies qu'elles adoptent afin de se tailler une place satisfaisante, tant sur le plan psychologique que professionnel, dans un environnement caractérisé, à des degrés divers, par des attentes hétéronormatives et par des préjugés hétérosexistes susceptibles d'engendrer des discriminations à leur égard. Pour ce faire, ce cahier assemble les principaux résultats concernant les lesbiennes en provenance d'une étude conduite il y a quelques années sur l'insertion des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes dans leur milieu de travail¹. Cette nouvelle présentation des résultats nous a en outre fourni l'occasion de les examiner dans une perspective féministe, d'interroger les concepts initiaux de la recherche ainsi que les données empiriques en prenant en compte le double positionnement de ces travailleuses, en tant que femmes et en tant que lesbiennes.

L'environnement de travail demeure l'un des espaces sociaux où les gais et, encore plus, les lesbiennes hésitent à se montrer tels qu'ils sont. L'étude à l'origine de ce cahier était traversée par plusieurs questions : les personnes homosexuelles sont-elles bien acceptées dans leur milieu de travail ? Peuvent-elles affirmer leur identité sans craindre le rejet par leur entourage ? Ou doivent-elles dissimuler leur orientation sexuelle pour éviter de s'attirer moqueries ou traitements injustes ? La discrimination sur la base de l'orientation sexuelle est interdite par la Charte québécoise des droits de la personne du Québec depuis 1977, mais a-t-elle vraiment été éliminée dans le domaine de l'emploi ? Subsiste-t-elle de manière plus subtile qu'auparavant ? Se produit-elle plus souvent dans certains secteurs d'emploi ou pour certaines catégories de personnel ? Depuis 1999, une reconnaissance progressive des couples de même sexe et des familles homoparentales a été favorisée par l'introduction de nouvelles législations tant fédérales que provinciales. Comment se déroule leur mise en application dans les milieux de travail ? Les travailleurs et travailleuses concernées sont-elles suffisamment informées de leurs droits et capables de les faire respecter ?

En somme, l'étude visait à dresser un portrait actualisé de la situation des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes au Québec ainsi qu'à recenser leurs difficultés et leurs besoins. Plus précisément, trois objectifs de recherche se greffaient à cette visée générale : documenter les formes de marginalisation, de discrimination et d'exclusion à l'égard des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes dans les divers secteurs d'emploi; relever les facteurs qui influencent leur décision d'affirmer ou de dissimuler leur orientation sexuelle en milieu de travail; évaluer leur capacité de faire valoir les droits reconnus par suite des changements législatifs récents ainsi que les obstacles, réels ou anticipés, à la mise en application des nouvelles lois. Un rapport synthèse a été produit (Chamberland et coll., 2007) et diffusé sur le site Web du Centre collégial de développement de matériel didactique (CCDMD), accompagné d'activités de sensibilisation à l'homophobie en milieu de travail et d'une liste de ressources.

¹ Cette recherche a été financée par le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) et par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) du Canada. Elle a également bénéficié du soutien institutionnel de l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Nous remercions les partenaires qui ont soutenu sa conception et sa réalisation : le Conseil québécois des gais et lesbiennes (CQGL); les comités de la diversité sexuelle de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ); Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) et l'Intersyndicale des femmes.

Ce cahier reprend des perspectives théoriques et des données empiriques issues de cette recherche tout en les reconfigurant dans le but d'étayer les expériences vécues par les lesbiennes en milieu de travail et de formuler de nouvelles pistes de réflexion qui n'oblitérent ni leur sexualité ni leur statut de femmes. Il s'amorce avec une présentation des principaux concepts théoriques utilisés en recherche relativement aux phénomènes de marginalisation ou d'exclusion des personnes appartenant à des minorités sexuelles : homophobie, lesbophobie, hétérosexisme, hétéronormativité, sans oublier la notion de discrimination et celle d'aménagement identitaire, l'orientation sexuelle n'étant pas une caractéristique immédiatement perceptible par l'entourage (au travail ou ailleurs). Le chapitre 2 décrit brièvement la méthodologie de recherche, à la fois quantitative et qualitative, et trace un portrait parallèle des caractéristiques sociodémographiques des répondantes au questionnaire d'enquête et des participantes aux entretiens. Le chapitre 3 distingue et illustre trois types de manifestations de l'homophobie en milieu de travail, diffuse, directe et violente, correspondant à des degrés de gravité quant aux conséquences qui peuvent s'ensuivre. Les deux chapitres suivants explorent les diverses stratégies mises en œuvre par les travailleuses lesbiennes pour faciliter leur adaptation en milieu de travail et prévenir ou contourner les effets discriminatoires de l'homophobie. Le chapitre 4 s'attarde aux stratégies relatives au dilemme de la divulgation ou de la dissimulation de son orientation sexuelle dans l'environnement de travail. Après avoir constaté que la visibilité, en tant que lesbienne, varie selon les catégories d'interlocuteur, il examine les motifs et les stratégies de dissimulation et de divulgation, ainsi que leurs conséquences. Le chapitre 5 poursuit l'exploration des stratégies d'adaptation sur le plan des relations interpersonnelles en distinguant trois contextes : les échanges interpersonnels, les conversations sur la vie privée et la participation aux activités sociales. L'analyse proposée au chapitre 6 aborde les discriminations reliées à la sexualisation des femmes et celles reliées à la division sexuelle du travail, faisant ainsi le pont entre sexisme et homophobie, tout en soulignant que les difficultés rapportées dans les témoignages recueillis ne peuvent pas toujours être aisément attribuées à l'un ou à l'autre. Une dernière section effectue une synthèse des principaux résultats, puis propose des éléments de réflexion sur l'articulation entre sexisme et hétérosexisme, tout en questionnant les concepts mis de l'avant au premier chapitre, notamment celui d'homophobie.

Chapitre 1

Perspectives théoriques : de la discrimination à l'hétéronormativité

Dans ce chapitre, nous examinerons les définitions et les théories mises à contribution pour examiner les expériences des travailleuses lesbiennes en emploi. Nous présenterons et clarifierons dans un premier temps les concepts d'homophobie, d'hétérosexisme et d'hétéronormativité. Dans un second temps, nous proposerons de distinguer les expériences spécifiques de discrimination vécues par les femmes homosexuelles en recourant au concept de lesbophobie. Dans un troisième temps, nous aborderons les notions reliées aux droits relatifs au travail. Ensuite, nous distinguons différents types de discrimination de façon à rendre compte des expériences diverses des travailleuses lesbiennes. Enfin, nous expliciterons les concepts d'aménagement de l'identité lesbienne en milieu de travail et de stratégies identitaires, qui nous permettront d'analyser les choix et les motivations des travailleuses lesbiennes, notamment en matière de visibilité.

1.1 Homophobie, hétérosexisme et hétéronormativité

La notion d'homophobie a été créée au début des années 1970 pour désigner l'aversion et la peur irrationnelle ressenties en présence d'une personne homosexuelle (Weinberg, 1972). Par la suite, la signification de ce terme s'est étendue jusqu'à englober toute attitude négative et tout comportement exprimant une hostilité systématique, un rejet ou une prise de distance envers une ou des personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général. Le rejet peut être physique, par exemple ne pas vouloir côtoyer une personne homosexuelle, ou symbolique, lorsqu'il y a infériorisation ou dévalorisation de l'homosexualité à travers des railleries, des propos dénigrants ou toute autre manière de discréditer cette orientation sexuelle ainsi que les personnes qui s'y identifient. Concrètement, l'homophobie se manifeste par une multitude de gestes qui peuvent varier en fréquence et en gravité, pouvant aller jusqu'au meurtre. Ce très large éventail de conduites homophobes a incité certains chercheurs à établir une distinction entre un biais négatif vis-à-vis des gais et lesbiennes, ou homonégativisme, et une réaction phobique exprimant un malaise déraisonnable qui peut conduire à des gestes extrêmes. Pour notre part, afin d'estimer l'ampleur de l'homophobie dans l'environnement de travail, nous avons relevé, à partir d'études réalisées antérieurement, une série d'attitudes et de comportements ayant pour effet de marginaliser, discriminer ou exclure les personnes homosexuelles et que l'on peut considérer comme des indicateurs de la présence d'homophobie dans un milieu de travail. Selon Borrillo, le terme « homophobie » désigne deux aspects différents d'une même réalité :

Une dimension personnelle de nature affective se manifestant par un rejet des homosexuels et une dimension culturelle, de nature cognitive, dans laquelle ce n'est pas l'homosexuel qui fait l'objet du rejet, mais l'homosexualité comme phénomène psychologique et social. (Borrillo, 2000 : 13)

La notion d'hétérosexisme établit une différenciation et une hiérarchie entre l'hétérosexualité, considérée comme allant de soi, normale, conforme à la nature, et l'homosexualité, assimilée à une sexualité inférieure, anormale ou pathologique. Dans la société, l'hétérosexisme se présente sous différentes facettes. Sur le plan idéologique, le discours hétérosexiste « s'articule autour de notions telles la différenciation et la complémentarité des sexes (l'amour entre un homme et une femme est plus naturel, car il conduit à la procréation) et la normativité hétérosexuelle (un couple normal est composé d'un homme et d'une femme) » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2007 : 96). On qualifiera également d'hétérosexistes les représentations qui occultent la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre, par exemple dans les manuels scolaires ou les émissions de télévision, ou encore qui ridiculisent et déprécient les sexualités non hétérosexuelles.

Une forme courante d'hétérosexisme observable dans les interactions quotidiennes est la présomption d'hétérosexualité, c'est-à-dire le fait de tenir pour acquis que tout le monde est hétérosexuel. Les institutions sociales fonctionnent également sur la base de cette présomption lorsqu'elles ne prennent pas en compte la présence de personnes non hétérosexuelles dans leurs pratiques et dans les services qu'elles offrent. Le concept d'hétéronormativité (Warner, 1991) est couramment employé pour désigner le processus de réitération constante de l'hétérosexualité comme seule norme sociale et culturelle valable, c'est-à-dire comme la seule ou la meilleure façon de vivre, alors que la notion d'hétérosexisme réfère plus spécifiquement à l'infériorisation des sexualités qui s'écartent de cette norme.

Les notions d'hétérosexisme et d'homophobie sont elles aussi reliées : en prônant un discours et en mettant en œuvre des pratiques sociales qui dénigrent ou infériorisent l'homosexualité, l'hétérosexisme soutient et cautionne les manifestations d'homophobie sur le plan individuel. Le psychologue Gregory Herek définit l'hétérosexisme comme un « système idéologique qui dénie, dénigre et stigmatise toute forme de comportement, d'identité, de relation ou de communauté non hétérosexuelle » (Herek, 1995 : 321, nous traduisons). La dimension systémique proposée dans cette définition s'oppose aux définitions psychologiques de l'antihomosexualité. C'est d'ailleurs là le point principal soulevé par les auteurs et auteures qui argumentent en faveur de l'adoption du concept d'hétérosexisme.

1.2 Homophobie et lesbophobie

La construction des normes sexuelles et celle des genres masculin et féminin sont des processus étroitement liés. Des études ont montré que l'intolérance homophobe s'exerce aussi à l'égard de tout individu dont les caractéristiques ou la conduite s'écartent des modèles de masculinité et de féminité, quelle que soit son orientation sexuelle (Bastien-Charlebois, 2007; Chamberland et coll., 2007). Au sens large, le terme « homophobie » pourra donc inclure les attitudes négatives et le rejet exprimé à l'égard des hommes gais, des lesbiennes, des personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres ainsi qu'« à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité » (Commission des droits de la personne et de la jeunesse, 2007 : 12). Cependant, cet usage est parfois contesté, car il occulte les formes d'homophobie particulières de même que la double discrimination qui touche spécifiquement certains groupes. On pourra alors en distinguer la lesbophobie, la biphobie et la transphobie².

Dans notre perspective, le concept de lesbophobie a partie liée avec la théorie de la contrainte à l'hétérosexualité telle que proposée par certains courants du féminisme. Pour Rich (1981) et Wittig (1980) notamment, l'existence de l'homosexualité atteste en effet que l'hétérosexualité est à la fois construite et constitutive des rapports sociaux de sexe. Rich (1981) a entrepris de conceptualiser l'hétérosexualité en tant qu'institution au fondement des rapports de pouvoir entre les femmes et les hommes, « la contrainte à l'hétérosexualité » imposée aux femmes permettant l'appropriation de leur corps et de leur travail par les hommes. Le concept de contrainte à l'hétérosexualité permet à Rich de contester la prétendue « naturalité » de l'hétérosexualité. Plutôt, elle identifie les multiples « moyens par lesquels le pouvoir masculin se manifeste et se maintient » (Rich, 1981 : 23), chacun d'entre eux

² La biphobie et la transphobie ne seront pas abordées dans le présent texte. La transphobie peut se définir comme « toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, direct et indirecte, envers des personnes transsexuelles, transgenres et travesties, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe (Ministère de la Justice, Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016, disponible sur le site du ministère : www.justice.gouv.qc.ca).

contribuant « au réseau des contraintes aboutissant à la conviction chez les femmes que le mariage et l'orientation sexuelle vers les hommes sont des composantes inévitables de leur existence » (1981 : 23). L'hétérosexualité ainsi définie se présente comme l'institution qui permet de maintenir la domination des hommes sur les femmes.

Pour Wittig (1980), l'hétérosexualité est le contrat social qui organise les rapports sociaux de sexe. Wittig voit dans ce contrat une forme d'esclavage conforme à la théorie du sexage de Guillaumin (1978). Ces thèses ne conçoivent donc pas l'hétérosexualité comme une simple pratique sexuelle ayant cours à l'intérieur du système patriarcal. Autrement dit, le concept de contrainte à l'hétérosexualité nous conduit à préciser le concept d'hétérosexisme, lequel ne renvoie pas seulement à une simple hiérarchie des sexualités, mais également à une imposition de l'hétérosexualité pesant plus lourdement sur les femmes, puisque c'est leur exploitation par la catégorie des hommes qui est ainsi organisée.

[...] l'hétérosexualité obligatoire (*compulsory heterosexuality*), en tant qu'institution ou système, participe à maintenir les femmes dans une situation de subordination qui permet au groupe des hommes de s'approprier un ensemble de services de toute nature, notamment les services domestiques, familiaux et sexuels, de la part des femmes. (Chamberland et Paquin, 2005 : 124)

L'hétérosexisme renvoie en quelque sorte à la notion de pensée *straight* développée par Wittig (1980), qui désigne l'ensemble des représentations sociales idéologiques naturalisant l'hétérosexualité et infériorisant les sexualités alternatives.

Plusieurs auteures ont de plus tenté de s'accommoder du terme dorénavant hégémonique qu'est l'homophobie en proposant le concept de lesbophobie. Ce concept évite la perpétuation de l'invisibilité des lesbiennes, car il appelle à nommer et dénoncer les formes d'oppression et de discrimination qui touchent en particulier les lesbiennes, telles que l'occultation récurrente du lesbianisme à travers l'histoire ou sa distorsion dans les représentations hétéropornographiques. Il constitue également un outil pour contrecarrer les applications sexistes de la notion d'homophobie, lesquelles ignorent ou banalisent comme étant moins sévères ou moins répandus, sans justifications ni empiriques, ni analytiques, les comportements discriminatoires ou haineux envers les lesbiennes. Le concept de lesbophobie est cependant critiqué comme dérivé du terme « homophobie », car il reviendrait à une intrusion du psychologique dans le vocabulaire politique et aurait pour effet de dépolitiser l'existence lesbienne et de présenter le lesbianisme comme une alternative sans danger, plutôt que comme un défi radical :

[...] *we cannot think of lesbianism as a challenge to heteropatriarchal structures and values, and simultaneously claim that there are no reasonable grounds for men (or heterosexually-identified women) to fear us... while it may be convenient to label one's political enemies as mentally ill, to do so removes the argument from the political arena and locates it within the domain of psychology, giving more power and prestige to an oppressive institution.* — Nous ne pouvons pas penser le lesbianisme comme un défi aux structures et aux valeurs hétéropatriarcales et simultanément proclamer que les hommes (ou les femmes qui s'identifient comme hétérosexuelles) n'ont pas de raison sérieuse de nous craindre... bien qu'il puisse être pratique de traiter son ennemi politique de malade mental, cela revient à sortir l'argument de l'arène politique et à le situer dans le domaine de la psychologie, donnant davantage de pouvoir et de prestige à une institution oppressive. (Kitzinger et Perkins, 1993 : 59, nous traduisons)

Bref, il n'y a pas consensus sur la pertinence politique du concept de lesbophobie. Cependant, il est indéniable que l'hégémonie du terme homophobie présente un risque spécifique pour les lesbiennes et des auteures et militantes ont recours au terme lesbophobie dans le but de rendre visible l'oppression des lesbiennes en tant que femmes et homosexuelles.

En effet, les lesbiennes sont fréquemment réputées bénéficier d'une plus grande acceptation sociale et subir moins d'homophobie que les hommes³. L'homophobie, désignant toute discrimination à l'endroit d'une personne homosexuelle, peu importe son sexe, est souvent présentée comme une réalité surtout propre aux hommes. Le concept d'homophobie n'ignore pas purement et simplement la hiérarchie des sexes et des genres, mais peut au contraire la récupérer pour positionner les lesbiennes comme des femmes qui se seraient extraites de leur catégorie de sexe et de genre et seraient en quelque sorte plus que des femmes, et presque des hommes, bénéficiant dès lors de certains des privilèges du groupe dominant. Cette interprétation découle de la conception courante selon laquelle le lesbianisme équivaut à une transgression vers le masculin, conception classique de la médecine et de la psychiatrie, au sein desquelles prédominait une vision de la lesbienne comme invertie (Révillard, 2002).

Le concept d'homophobie peut ainsi conduire à renouveler la violence symbolique dirigée contre les lesbiennes, car s'il rend impossible leur exclusion de la catégorie des personnes homosexuelles, il autorise par contre à les exclure de la catégorie « femme » en ignorant leur position subalterne dans les rapports sociaux de sexe et en affirmant au contraire que les lesbiennes en tant qu'homosexuelles bénéficient d'un meilleur traitement social, celui des hommes hétérosexuels, les hommes gais, eux, subissant un traitement social inférieur, à l'instar des femmes. Bref, la hiérarchie des sexes et des genres est mobilisée uniquement pour dénoncer la perte de privilèges subie par les hommes qui ne sont pas considérés par les hommes hétérosexuels comme leurs égaux. Les lesbiennes se voient refuser la reconnaissance de leur position subordonnée en tant que femmes et, conséquemment, ne peuvent espérer que le concept d'homophobie rende compte de leur réalité et permette de lutter contre les discriminations qu'elles subissent (Chamberland et Lebreton, 2010).

Nous utilisons ici le concept d'homophobie pour rendre compte des attitudes négatives exprimant une hostilité systématique, un rejet ou une prise de distance envers une ou des personnes homosexuelles, ou perçues comme telles, ou envers l'homosexualité en général. Nous avons réservé l'usage du concept de lesbophobie aux situations qui rendent compte de l'articulation de deux logiques de domination sociale, soit le sexisme et l'hétérosexisme. Bien que cette articulation soit difficile à saisir, tant sur le plan théorique que sur le plan empirique, notre intention ici est de contribuer à une meilleure compréhension des manières dont ces deux logiques sont à l'œuvre dans les expériences des lesbiennes en milieu de travail, à partir des données qualitatives de l'enquête.

1.3. Les droits relatifs au travail⁴

L'homophobie mène à la discrimination lorsqu'elle se traduit par des comportements ou des pratiques qui ne respectent pas le principe d'égalité des personnes ou qui mettent en péril les droits reconnus aux personnes homosexuelles par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec ou qui enfreignent d'autres législations en vigueur, comme les dispositions concernant le harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail⁵. Rappelons que la Charte interdit la discrimination

³ Les études empiriques invalident le fait que l'homophobie touche davantage les hommes, adultes et jeunes (voir entre autres Chamberland et Lebreton, 2010; Saewyc et coll., 2007). Par ailleurs, beaucoup d'études conduisent des comparaisons au sein de chaque catégorie de sexe, pour illustrer les différences et ressemblances en fonction de l'orientation sexuelle, laquelle est envisagée en tant que facteur de risque. Lorsque des écarts n'apparaissent pas au sein de la catégorie des femmes ou des filles, les études peuvent conclure que l'orientation sexuelle ne constitue pas un facteur de risque pour les lesbiennes — même si l'ensemble des filles est plus à risque que les garçons de toutes orientations sexuelles (Chamberland et Lebreton, 2010).

⁴ Dans le cadre législatif actuel au Québec et au Canada, les couples de même sexe bénéficient des mêmes droits conjugaux et parentaux que les couples de sexe différent. Sur les luttes politiques et juridiques à l'origine de ces changements législatifs, on pourra consulter entre autres Corriveau (2006) et Larocque (2005).

⁵ Pour plus d'information, voir le site d'Educaloi; sur les protections légales et les recours disponibles, voir le site de la

sur la base de l'orientation sexuelle depuis 1977. Au Québec, les conjoints et conjointes de même sexe ont été reconnus à partir de juin 1999; pour ceux et celles travaillant dans des entreprises de juridiction fédérale, cette reconnaissance se produit un peu plus tard avec l'adoption de la loi canadienne C-23 en juin 2000. En juin 2002, le Québec innove en créant un statut conjugal, l'union civile, calqué presque en tous points sur le mariage, afin de satisfaire aux revendications de reconnaissance des unions homosexuelles (Chamberland, 2006). L'union civile est accessible à tous les couples. Dans cette même loi, le Québec reconnaît la filiation entre un enfant et deux parents de même sexe, enregistrés comme tels sur l'acte de naissance, quel que soit le statut civil du couple parental (union de fait, union civile ou, éventuellement, mariage). C'est là une position avant-gardiste à l'échelle canadienne et mondiale. Par la suite, le cadre législatif a continué de se modifier : outre l'adoption de mesures concernant le harcèlement psychologique entrées en vigueur le 1^{er} juin 2004, l'accès au mariage est devenu possible au Québec à partir du 18 mars 2004, à la suite d'une décision de la Cour d'appel du Québec, et a été officiellement autorisé à l'échelle canadienne en juillet 2005. Les gais et lesbiennes bénéficient donc actuellement de protections légales contre la discrimination ou toute autre forme de traitement injuste en milieu de travail. À titre de conjoint ou conjointe ou de parent, ils se voient également accorder les mêmes droits et avantages que leurs pairs hétérosexuels, tels que les congés, y compris les congés parentaux, l'accès à des régimes d'assurances et de pensions, etc. L'enquête sur laquelle se basent les analyses présentées ici a été conduite de 2004 à 2006, soit vers la fin d'une période de changements législatifs ayant réaffirmé les principes d'égalité entre les personnes et de non-discrimination, quelle que soit leur orientation sexuelle.

1.4 La notion de discrimination

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) définit ainsi la discrimination :

Distinction, exclusion ou préférence, fondées sur les motifs interdits à l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne. Ces motifs sont : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'**orientation sexuelle**, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. (2007 : 95, nous soulignons)

La Commission distingue la discrimination directe, soit une « distinction, exclusion ou préférence qui résulte clairement d'un traitement inégal ou différent sur la base d'un des motifs inscrits dans la Charte » (CDPDJ, 2007 : 95), et la discrimination indirecte, qui englobe « tout effet discriminatoire découlant de l'application d'une règle ou d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables chez certaines catégories de personnes, sur la base d'un des motifs inscrits dans la Charte » (CDPDJ, 2007 : 95).

L'homophobie et la lesbophobie se manifestent souvent par des gestes délibérément hostiles et agressifs (discrimination directe), mais peuvent également se traduire de façon diffuse (discrimination indirecte).

1.4.1 Discrimination directe et indirecte

L'homophobie directe englobe des comportements qui ciblent des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes et nuisent à leur intégration, tant du point de vue de l'exercice de leurs fonctions professionnelles que de celui de leur participation à la sociabilité dans le milieu de travail. L'éventail de comportements de ce type est large : rejeter ou prendre ses distances vis-à-vis d'une personne dont l'homosexualité est connue ou soupçonnée; refuser de collaborer avec elle ou faire entrave à son travail; mettre en doute ses compétences ou sa réputation professionnelle; dévoiler son orientation sexuelle sans son consentement, ou menacer de le faire, avec l'intention de lui nuire. L'homophobie directe peut prendre des formes violentes, comme des menaces, de l'intimidation, du harcèlement ou des agressions physiques à caractère sexuel ou non.

L'homophobie diffuse (ou indirecte) prend souvent la forme de blagues, de rumeurs, de moqueries, de préjugés, voire de commentaires désobligeants, de graffitis, etc. Ces manifestations ont en commun d'exprimer un rejet symbolique de l'homosexualité et des personnes homosexuelles et permettent de marquer une désapprobation, une prise de distance face à cette réalité. L'humour constitue le mode privilégié de l'homophobie indirecte et, à ce titre, il contribue largement au maintien d'un climat d'homophobie diffuse.

Tableau 1

Caractéristiques de l'homophobie directe et indirecte

Homophobie directe	Homophobie indirecte
<ul style="list-style-type: none"> • rejet ou prise de distance 	<ul style="list-style-type: none"> • blagues
<ul style="list-style-type: none"> • refus de collaborer 	<ul style="list-style-type: none"> • rumeurs
<ul style="list-style-type: none"> • entrave à l'exécution des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> • moqueries
<ul style="list-style-type: none"> • mise en doute des compétences ou de la réputation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • commentaires désobligeants
<ul style="list-style-type: none"> • divulgation de l'orientation sexuelle sans consentement, ou menace de le faire, avec l'intention de nuire 	<ul style="list-style-type: none"> • graffitis
<ul style="list-style-type: none"> • menaces 	<ul style="list-style-type: none"> • préjugés et stéréotypes
<ul style="list-style-type: none"> • intimidation 	
<ul style="list-style-type: none"> • harcèlement ou agression physique à caractère sexuel ou non 	

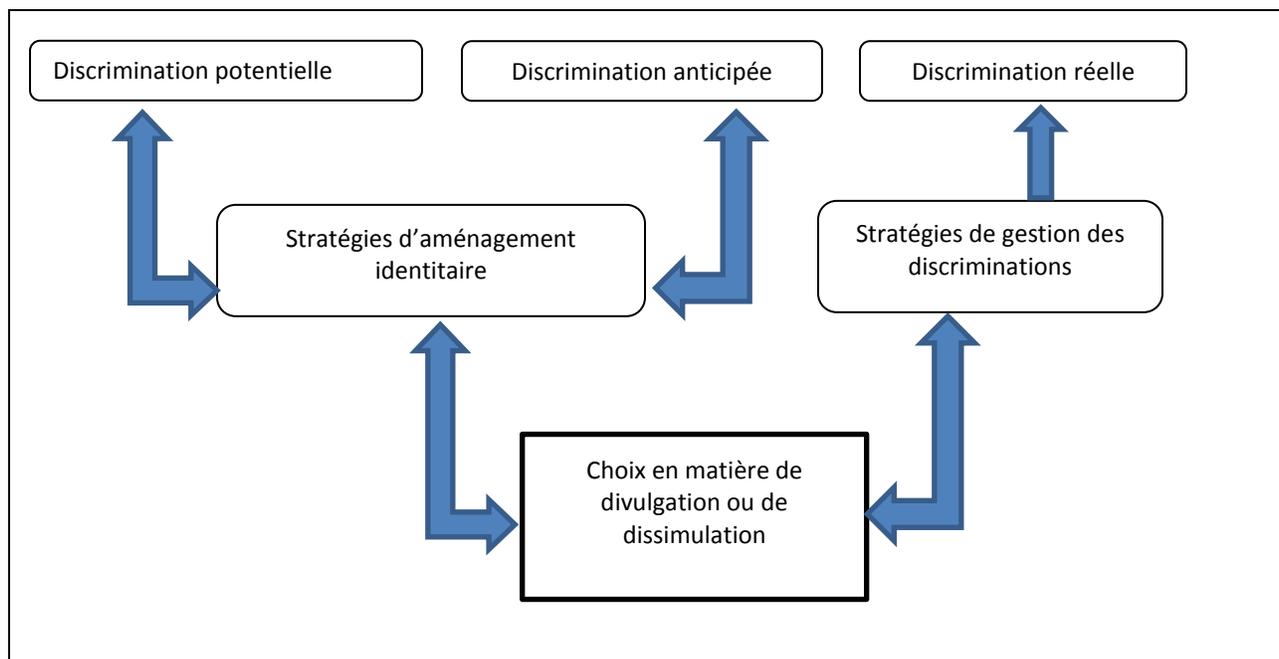
Au travail, la lesbophobie et l'homophobie se manifestent donc par une série d'attitudes et de comportements d'une gravité variable, allant des blagues et des stéréotypes jusqu'au harcèlement et à la violence physique. Ces attitudes et comportements engendrent des effets discriminatoires lorsqu'ils ont pour conséquence d'entraver l'intégration sociale des gais et lesbiennes dans leur environnement de travail, de les marginaliser et, à la limite, de les en exclure en leur faisant perdre un poste, en leur interdisant l'accès à un emploi ou encore en précipitant leur départ parce que le milieu de travail est trop insupportable.

1.4.2 Discrimination perçue et anticipée

Le modèle de Chung sur la discrimination reprend la distinction proposée par Croteau (1996) entre la discrimination formelle, qui renvoie aux politiques institutionnelles et aux décisions officielles concernant l'embauche, le licenciement, les promotions, les salaires, etc., et la discrimination informelle, observée dans les dynamiques interpersonnelles et le climat de travail (Chung, 2001 : 34). Les anticipations et les perceptions de ce qui constitue ou signale la probabilité d'un traitement discriminatoire sont importantes à prendre en considération lorsqu'on examine les stratégies d'adaptation — dont les stratégies identitaires sont une composante centrale — auxquelles recourent les travailleurs gais et les travailleuses lesbiennes afin d'éviter de subir de la discrimination.

Selon Chung, la distinction entre discrimination potentielle et discrimination effective joue un rôle important dans les stratégies d'adaptation pour faire face à la discrimination perçue (Chung, 2001 : 37). Il est de plus nécessaire de prendre en considération la possibilité d'une disparité entre la discrimination réelle, définie comme un manque d'égalité sur le plan de l'accessibilité et des opportunités professionnelles, et la discrimination perçue, basée sur l'opinion personnelle concernant la structure professionnelle, où une personne peut exagérer ou au contraire sous-estimer les risques de subir de la discrimination (Chung, 2001 : 36).

Figure 1
Modèle de Chung pour l'analyse de la discrimination



Enfin, dans le modèle conceptuel de Chung (2001), les stratégies d'adaptation qui s'offrent aux gais et aux lesbiennes relèvent de deux grandes catégories : d'une part, les choix professionnels, d'autre part, les ajustements à l'intérieur du milieu de travail, qui comprennent les stratégies d'aménagement de l'identité afin d'éviter la discrimination potentielle ou anticipée et les stratégies de réaction face à la discrimination réelle. Selon Croteau (1996 : 199), la crainte de subir de la discrimination est en effet un facteur déterminant dans les stratégies d'aménagement identitaire adoptées par les travailleurs gais et les travailleuses lesbiennes.

1.5 L'aménagement de l'identité lesbienne et les stratégies identitaires en milieu de travail

Le modèle proposé par Chung (2001) permet de distinguer les stratégies d'adaptation qui consistent à éviter une discrimination potentielle (aménagement identitaire) et celles qui permettent de faire face à des discriminations effectives (gestion de la discrimination). Par exemple, les choix reliés à la divulgation de l'orientation sexuelle peuvent être faits pour éviter une discrimination potentielle (aménagement identitaire), ou être une réaction par rapport à une discrimination vécue (gestion de la discrimination).

L'aménagement identitaire renvoie donc au contrôle de la divulgation d'informations relatives à l'orientation sexuelle. Les gais et les lesbiennes peuvent tenter de cacher leur identité, puisque leur différence d'orientation sexuelle n'est pas visible à prime abord. Ainsi, dans la majorité des cas, divulguer ou non son orientation sexuelle relève du choix, de la stratégie. Et des choix, il y en a plus d'un. Oui ou non, révéler son homosexualité ? Si oui : à qui, dans quel contexte, à quel moment ? Si non : comment contourner les questions personnelles, comment rester crédible ? À qui le dire en premier ? À qui le cacher à tout prix ? Il y a bien des façons de faire connaître son homosexualité : par un aveu direct, en livrant des informations sur sa vie personnelle (« Je suis allée au cinéma avec ma blonde. »), en faisant des gestes ou en s'habillant de manière à fournir aux autres des indications qu'ils pourront, ou non, déchiffrer parce qu'associées à l'homosexualité. Dans le sens de la dissimulation, quelqu'un peut déployer plus ou moins d'efforts pour maintenir les apparences de l'hétérosexualité et camoufler tout indice qui soulèverait des soupçons ou s'en tenir au silence tout en refusant de mentir. L'expression « aménagements identitaires » désigne donc l'ensemble des choix effectués dans la présentation de soi à l'intérieur de différents contextes sociaux de façon à divulguer ou dissimuler son orientation sexuelle, à être plus ou moins *out* (i.e. être sorti du placard).

Chapitre 2

Méthodologie de recherche

La méthodologie de recherche a été définie en fonction des visées exploratoires de l'étude. Compte tenu du peu de connaissances acquises jusque-là en ce qui concerne l'insertion des personnes homosexuelles dans leur environnement de travail, il nous semblait prématuré d'envisager d'élaborer des hypothèses dont la vérification aurait nécessité des analyses complexes mettant en relation plusieurs facteurs. Nous avons ainsi opté pour une méthode d'enquête comprenant les deux volets suivants : 1) le volet quantitatif recourt à la technique du questionnaire d'enquête et permet de décrire diverses facettes de la condition des personnes homosexuelles dans leur milieu de travail à l'aide de mesures statistiques portant sur un vaste échantillon; 2) le volet qualitatif emploie la technique de l'entrevue en face à face afin de cerner les perceptions des travailleurs gais et des travailleuses lesbiennes vis-à-vis de leur environnement de travail et permet d'illustrer la complexité des expériences en milieu de travail. Les résultats présentés dans ce cahier concernent exclusivement les travailleuses lesbiennes. Rappelons que la recherche portait sur une population féminine et masculine et que les outils de collecte ont été conçus en fonction de cette mixité.

2.1 La collecte des données

Le questionnaire d'enquête

Le questionnaire d'enquête explore cinq dimensions : 1) caractéristiques du milieu de travail, profession ou métier exercé, domaine d'emploi, durée de l'emploi auquel on réfère pour la complétion du questionnaire et position occupée dans l'entreprise; 2) attitudes envers les gais et les lesbiennes dans le milieu de travail (présence d'homophobie dans le milieu de travail actuel estimée à l'aide d'une série d'indicateurs); 3) degré d'ouverture ou d'hostilité du milieu de travail face à l'homosexualité et aux personnes s'affirmant comme homosexuelles; 4) aménagement de l'identité vis-à-vis des différentes catégories de personnes qui forment l'entourage de travail (choix relatifs à la divulgation ou à la dissimulation de l'orientation sexuelle, expériences positives et négatives de divulgation); 5) épisodes de discrimination — harcèlement, violence psychologique ou verbale et violence physique dont la personne répondante a fait l'expérience.

Afin de recueillir des informations sur la situation actuelle, les répondants et répondantes devaient généralement se reporter uniquement à l'emploi occupé au moment de l'enquête (ou à l'emploi principal occupé à ce moment) pour remplir le questionnaire ou au dernier emploi occupé en cas d'arrêt de travail ou de chômage. Cependant, la plupart des questions relatives à l'exercice des droits et aux expériences de discrimination faisaient référence à l'ensemble des emplois occupés depuis juin 1999, soit approximativement les cinq dernières années. Cette date correspond à celle de l'adoption de législations (au provincial en 1999 et au fédéral en 2000) visant à reconnaître les couples de même sexe.

Le guide d'entrevue

L'entrevue semi-dirigée visait à enrichir les données obtenues à travers l'enquête quantitative. Les personnes interviewées avaient déjà répondu à un questionnaire. Le schéma d'entrevue reprenait les thèmes qui y étaient traités en les approfondissant : d'une part, en sollicitant des informations supplémentaires quant aux épisodes les plus significatifs — positifs ou négatifs — de l'expérience de la

personne interviewée; d'autre part, en faisant une part plus grande à son interprétation et à son appréciation des diverses situations évoquées.

Le schéma d'entrevue comportait trois grandes sections : 1) les stratégies identitaires et d'adaptation; 2) les expériences de discrimination; 3) les changements législatifs. Les résultats présentés ici concernent les deux premières sections. L'entretien permettait dans un premier temps de compléter l'information quant aux choix identitaires (dire ou non son homosexualité) et aux façons de les mettre en œuvre. On creusait ensuite l'examen des motivations sous-jacentes et on demandait à la personne interviewée de dresser un bilan des avantages et inconvénients de ses stratégies identitaires. Divers aspects qui peuvent interférer avec les choix identitaires étaient envisagés en lien avec le contexte de travail propre à chaque personne : par exemple, les préoccupations quant à l'image projetée eu égard aux exigences vestimentaires et aux normes de genre dans le milieu de travail, l'impact du fait d'être un homme ou une femme, la place dans la hiérarchie organisationnelle, le type de clientèle desservie. En d'autres termes, cette partie de l'entretien visait à scruter l'ensemble des stratégies d'adaptation autour des choix identitaires et de la présentation de soi et non la seule décision de divulguer ou non son orientation sexuelle. La seconde section de l'entrevue portait sur la discrimination en milieu de travail. En parcourant les réponses déjà fournies aux questions concernant la présence d'homophobie en milieu de travail, l'entretien permettait de vérifier l'information déjà reçue et de fouiller les incidents rapportés par la personne interviewée afin de mieux documenter leur nature, leur déroulement, leur impact de même que les réactions de la personne concernée. On demandait ensuite à celle-ci d'évaluer l'accueil fait par l'entourage de travail à des événements (par exemple, une naissance ou un mariage) ou à des informations concernant la vie privée des personnes homosexuelles, en le comparant à celui réservé aux collègues hétérosexuels. L'entretien se poursuivait avec l'exploration successive des opinions sur l'homosexualité dans l'entourage immédiat de travail, des perceptions des modes de vie des personnes homosexuelles, des interactions avec les personnes homosexuelles, y compris la personne interviewée, en lien avec leur degré de visibilité, de même que des changements souhaités en ce qui concerne l'environnement de travail.

La personne menant l'entrevue prenait préalablement connaissance des réponses inscrites au questionnaire et adaptait le schéma d'entrevue en tenant compte de cette information, tout en la complétant et en la validant. Ce faisant, elle focalisait l'entretien sur les aspects les plus marquants des expériences rapportées tout en explorant des complexités et des particularités — notamment en lien avec le type et le domaine d'emploi — qui échappent aux formulations standardisées d'un questionnaire d'enquête.

Le recrutement des participantes

Les critères d'admissibilité pour participer à la recherche étaient les suivants. 1) S'identifier comme gai ou lesbienne : la dimension de l'orientation sexuelle retenue pour cette étude est celle de l'identité, affirmée ou non en milieu de travail, et non les attirances ou les comportements sexuels. Dans l'approche écrite et verbale auprès d'éventuels participants et participantes, il était précisé que la personne était admissible quel que soit le terme précis (homosexuel, allosexuel, *queer...*) qu'elle employait pour s'auto-identifier ou s'identifier auprès de son entourage. Dans la pratique, il suffisait qu'une personne exprime le désir de participer à l'étude, ce qui impliquait qu'elle se reconnaissait dans l'un ou l'autre vocable. 2) Être âgé ou âgée de 20 ans ou plus et avoir le travail (et non les études) comme principale occupation. 3) Travailler au Québec (ou être en chômage, en arrêt de travail ou à la retraite depuis moins de deux ans). 4) Ne pas détenir un emploi dans un organisme communautaire dont la mission principale concerne des problématiques reliées à l'homosexualité ou à l'homophobie.

L'approche mettait l'accent sur deux autres points. Tout d'abord, nous recherchions des personnes qui pouvaient avoir divulgué ou non leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail et avoir connu des expériences tant positives que négatives : nous voulions brosser un portrait d'ensemble et pas seulement documenter les cas posant problème. Après avoir constaté un déficit du côté de la participation des femmes, nous avons organisé une soirée de recrutement dans un bar du Village gai de Montréal fréquenté par des lesbiennes. Nous avons privilégié les candidatures qui ajoutaient à la diversité interne de l'échantillon de personnes quant à leurs caractéristiques sociodémographiques, leur situation en emploi et leurs expériences d'homophobie et de discrimination. Nous avons aussi déployé des stratégies spécifiques de recrutement afin d'assurer une diversité régionale et ethnoculturelle.

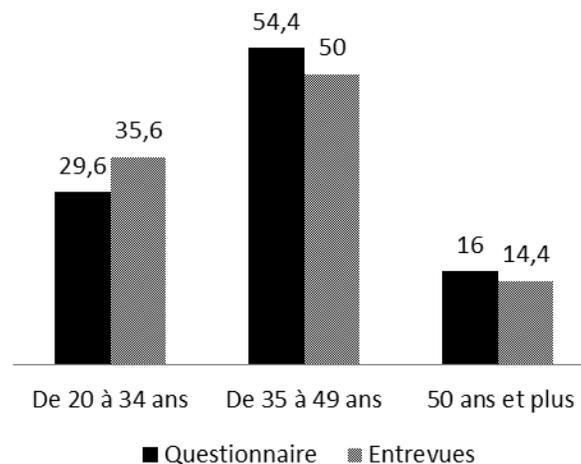
2.2 Portrait des répondantes et des participantes

Nous avons recueilli 399 questionnaires remplis par des travailleuses lesbiennes, dénommées ci-après répondantes. Nous avons conduit des entrevues auprès de 93 femmes, dont 89 avaient par ailleurs rempli le questionnaire d'enquête. Nous présentons donc simultanément le profil sociodémographique des 399 répondantes et celui des 89 travailleuses, à la fois participantes et répondantes.

Âge

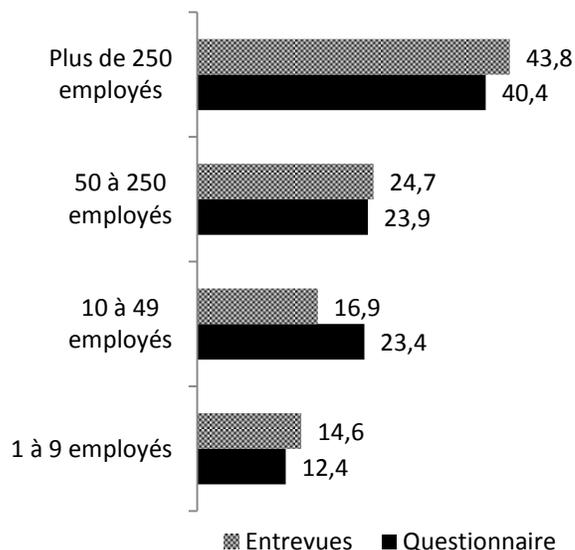
Questionnaire : Plus de la moitié des répondantes sont âgées de 35 à 49 ans (54,4 %), moins du tiers sont âgées de 20 à 34 ans (29,6 %) et 16 % sont âgées de plus de 50 ans. Entrevues : Un peu plus du tiers des participantes sont âgées de 20 à 34 ans (35,6 %), la moitié ont de 35 à 49 ans et 14,4 % ont 50 ans et plus.

Figure 2
Profil des répondantes et des participantes selon l'âge (%)



Nombre d'employé-e-s du milieu de travail

Figure 3
Nombre d'employé-e-s du milieu de travail (%)

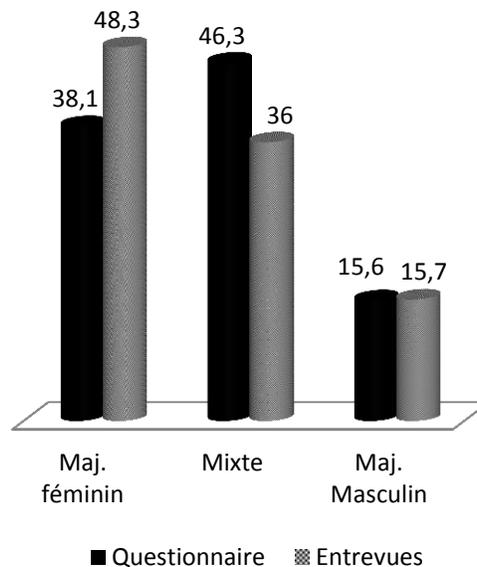


Questionnaire : Un peu plus de 4 répondantes sur 10 (40,4 %) travaillent dans une entreprise de plus de 250 employé-e-s, 23,9 % dans une entreprise de 50 à 250 employé-e-s, 23,4 % dans un milieu de 10 à 49 employé-e-s et 12,4 % dans un milieu de 9 employé-e-s et moins. Entrevues : une majorité travaille dans une entreprise de plus de 250 employé-e-s (43,8 %), près du quart travaille dans une entreprise qui compte de 50 à 250 employé-e-s (24,7 %). Le dernier tiers travaille pour moitié dans des entreprises de plus petite dimension, soit 16,9 % dans une entreprise de 10 à 49 employé-e-s et 14,6 % dans une entreprise de moins de 9 employé-e-s.

Composition du milieu de travail

Questionnaire : Près de la moitié de l'échantillon (46,3 %) occupe un emploi dans un milieu mixte, près de 4 répondantes sur 10 (38,1 %) travaillent dans un milieu composé d'une majorité de femmes et 15,6 % travaillent dans un milieu composé d'une majorité d'hommes. Entrevues : une majorité travaille dans un milieu très majoritairement féminin (48,3 %), plus du tiers œuvre dans un milieu mixte (36 %), une minorité travaille dans un milieu très majoritairement masculin (15,7 %)

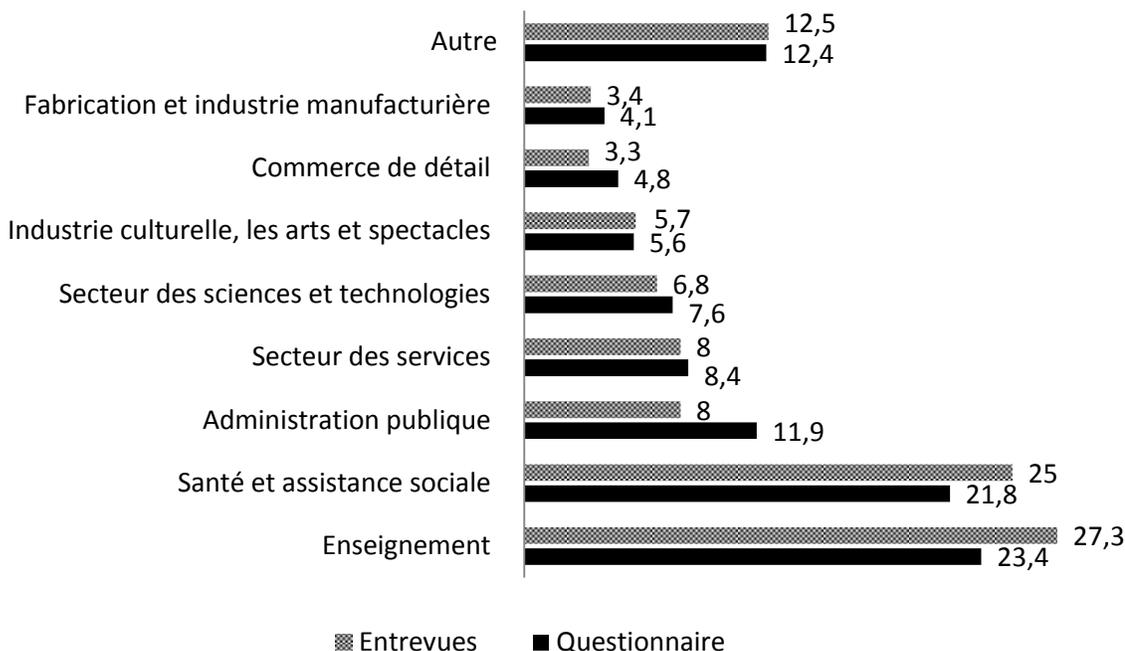
Figure 4
Composition du milieu de travail (%)



Principaux domaines d'emploi

Questionnaire : Les principaux domaines d'emploi des répondantes sont les suivants : près du quart d'entre elles (23,4 %) travaillent dans l'enseignement, 21,8 % en santé et assistance sociale, 11,9 % dans l'administration publique. Les répondantes œuvrant dans ces trois domaines représentent 57,1 % de l'échantillon. Les domaines d'emploi suivants sont également fréquents, quoique dans des proportions plus modestes : 8,4 % des répondantes œuvrent dans le secteur des services, 7,6 % dans le secteur des sciences et technologies, 5,6 % dans l'industrie culturelle, les arts et spectacles, 4,8 % dans le commerce de détail, et 4,1 % dans la fabrication et l'industrie manufacturière. Entrevues : Les domaines d'emploi les plus fréquents sont l'enseignement, avec 27,3 % des participantes, et la santé et l'assistance sociale, avec 25 % des participantes, totalisant plus de la moitié de l'échantillon. Les autres domaines d'emploi regroupent moins de participantes, ainsi 8 % travaillent dans l'administration publique, 8 % dans le secteur des services, 6,8 % dans le secteur des sciences et technologies, et 5,7 % dans l'industrie culturelle, les arts et spectacles.

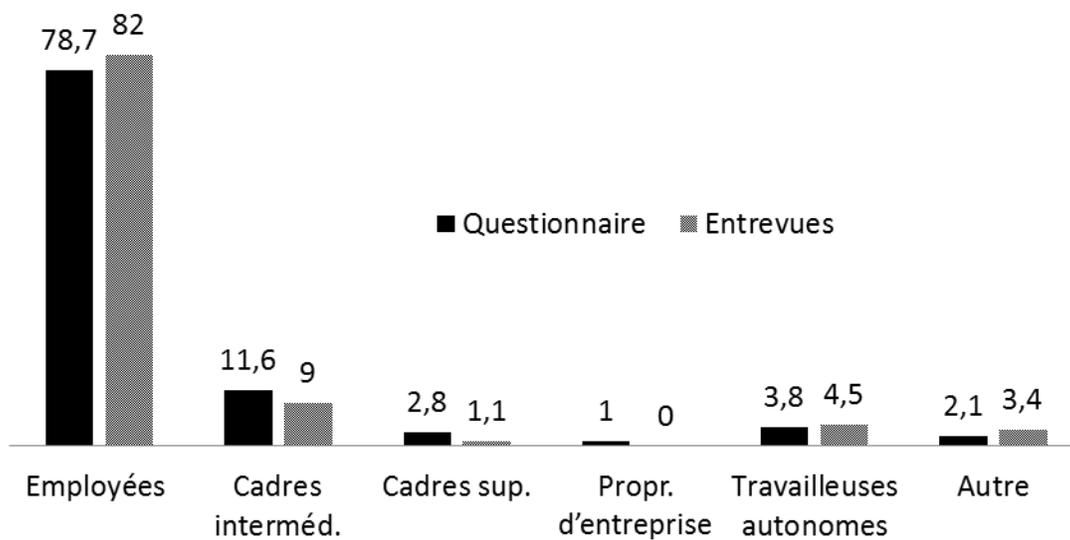
Figure 5
Secteurs et domaines d'emploi (%)



Position occupée dans l'entreprise

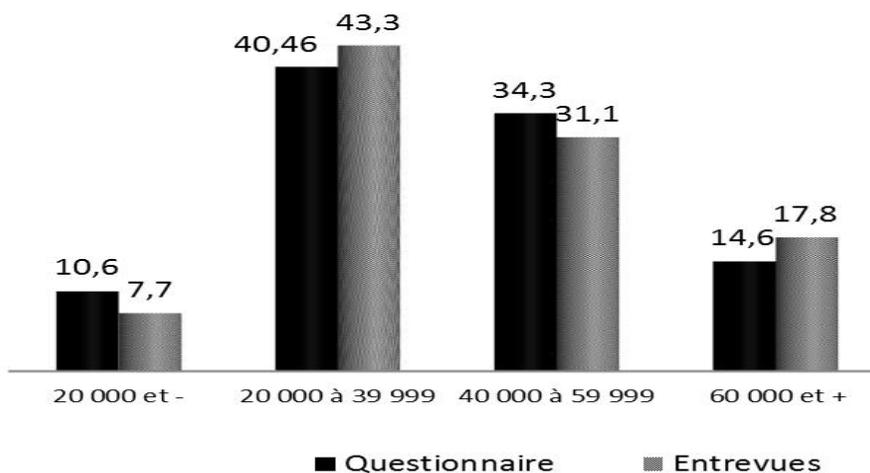
Questionnaire : plus des trois quarts sont employées (78,7 %), 11,6 % sont cadres intermédiaires ou superviseuses, seulement 2,8 % sont cadres supérieures, 1 % sont propriétaires d'une entreprise et, enfin, 3,8 % sont travailleuses autonomes. Entrevues : plus des trois quarts aussi sont employées (82 %), 9 % sont cadres intermédiaires ou superviseuses, seulement 1,1 % sont cadres supérieures, 4,5 % sont travailleuses autonomes et 3,4 % ont répondu « autre ».

Figure 6
Position occupée dans le milieu de travail (%)



Revenus bruts avant impôts

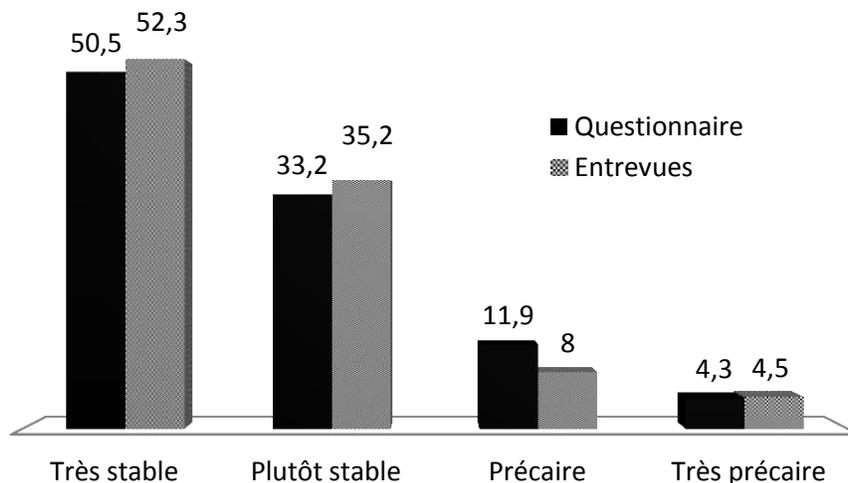
Figure 7
Revenus bruts avant impôts (%)



Questionnaire : une majorité de répondantes rapportent avoir un revenu entre 20 000 \$ et 39 999 \$ (40,46 %) et 34,3 % gagnent entre 40 000 \$ et 59 999 \$. Elles sont 10,6 % à gagner moins de 20 000 \$ et 14,6 % gagnent au-delà de 60 000 \$. Entrevues : une majorité de participantes rapportent avoir un revenu entre 20 000 \$ et 39 999 \$ (43,3 %) et 31,1 % gagnent entre 40 000 \$ et 59 999 \$. Elles sont 7,7 % à gagner moins de 20 000 \$ et 17,8 % gagnent au-delà de 60 000 \$.

Perception de la stabilité en emploi

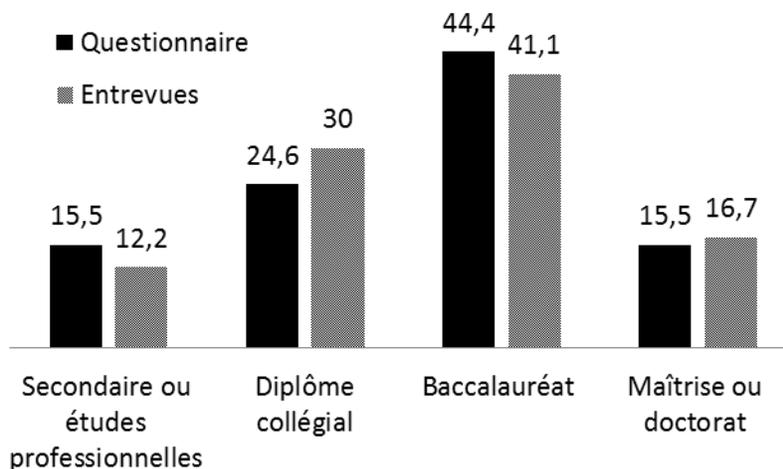
Figure 8
Perception de la stabilité en emploi (%)



Questionnaire : Un peu plus de la moitié considère être dans une situation d'emploi très stable (50,5 %) et près du tiers dans une situation d'emploi plutôt stable (33,2 %). Les autres considèrent leur emploi plutôt précaire (11,9 %) et très précaire (4,3 %). Un peu plus de la moitié des répondantes sont syndiquées (55,3 %). Entrevues : Un peu plus de la moitié considère être dans une situation d'emploi très stable (52,3 %) et près du tiers dans une situation d'emploi plutôt stable (35,2 %). Les autres considèrent leur emploi plutôt précaire (8 %) et très précaire (4,5 %). Plus de la moitié des participantes sont syndiquées (54,4 %).

Plus haut niveau de scolarité complété

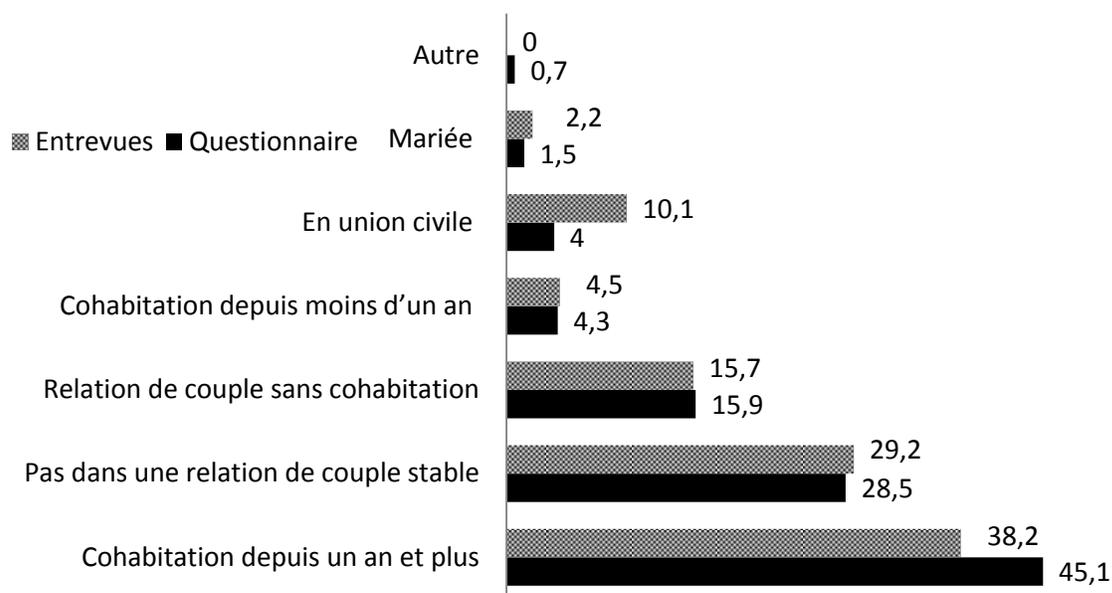
Figure 9
Plus haut niveau de scolarité complété (%)



Questionnaire : une majorité de répondantes détient un diplôme universitaire : 44,4 % ont complété un baccalauréat et 15,5 % ont complété une maîtrise ou un doctorat. Près du quart d'entre elles détiennent un diplôme collégial ou l'équivalent et seules 15,5 % n'ont complété que leur secondaire ou des études professionnelles. **Entrevues** : une majorité de participantes ont complété une scolarité universitaire (57,8 %), 41,1 % ont un baccalauréat et 16,7 % ont une maîtrise ou un doctorat. Elles sont 30 % à détenir un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent et seulement 12,2 % n'ont complété que leur secondaire ou des études professionnelles.

Statut conjugal

Figure 10
Statut conjugal (%)



Questionnaire : une majorité de répondantes sont en cohabitation depuis un an et plus avec leur conjointe (45,1 %), plus du quart ne sont pas dans une relation de couple stable au moment de l'enquête (28,5 %). Elles sont 15,9 % à être dans une relation de couple sans cohabitation et 4,3 % sont en cohabitation avec leur conjointe depuis moins d'un an. Enfin, 4 % des répondantes ont contracté une union civile et 1,5 % sont mariées avec leur conjointe. **Entrevues** : une majorité de participantes sont en cohabitation depuis un an et plus avec leur conjointe (38,2 %), plus du quart ne sont pas dans une relation de couple stable (29,2 %). Elles sont 15,7 % à être dans une relation de couple sans cohabitation et 4,5 % sont en cohabitation avec leur conjointe depuis moins d'un an. Enfin, 10,1 % des participantes ont contracté une union civile et 2,2 % sont mariées avec leur conjointe.

2.3 Limites

Le portrait des répondantes et des participantes permet de constater que l'échantillon est un échantillon dit « de convenance ». Plusieurs études sur les personnes homosexuelles sont réalisées à partir de ce type d'échantillon. La raison principale est qu'un échantillon aléatoire, réputé « représentatif », est pratiquement irréalisable : en effet, il est impossible de constituer une liste des femmes qui ont des comportements homosexuels ou qui s'auto-identifient comme telles et d'en

sélectionner un certain nombre en faisant appel au seul hasard⁶. La prudence est donc de mise : les données statistiques de l'étude ne peuvent pas être généralisées à l'ensemble des travailleuses lesbiennes. En outre, nous avons pu relever certains biais qui viennent nuancer l'interprétation que nous pouvons faire des résultats. Dans l'ensemble, on constate que les milieux de travail présentant des caractéristiques habituellement associées à une plus grande ouverture face à l'homosexualité selon diverses études, dont la nôtre, sont surreprésentés dans l'échantillon. Ainsi, la moitié de nos répondantes proviennent d'un milieu métropolitain (l'île de Montréal), plus de 50 % travaillent dans le secteur public, où l'on trouve généralement des politiques institutionnelles sur la discrimination ainsi qu'une présence syndicale; la majorité d'entre elles travaillent dans des domaines d'emploi mixtes ou à majorité féminine et exercent en grand nombre des métiers et professions liés à la prestation de soins et services. Cela ne devrait guère nous étonner : en effet, il est plus aisé d'y rejoindre des personnes qui s'affirment comme gais ou lesbiennes dans leur milieu de travail, un choix qui est favorisé par l'ouverture d'esprit manifestée par leur entourage. À l'inverse, il est plus difficile de recruter des lesbiennes travaillant dans des milieux ou des unités de travail très homophobes, car soit elles s'y affichent moins, soit elles quittent ces milieux ou les évitent. Autrement dit, le portrait que nous dressons sur la base de l'échantillon de convenance obtenu pêche sans doute par excès d'optimisme, plutôt que l'inverse.

⁶ Seules les enquêtes populationnelles faisant appel à un échantillon représentatif de la population générale et comportant une ou plusieurs questions sur l'orientation sexuelle permettent de contourner cette difficulté. Vu leur ampleur et leur coût élevé, de telles enquêtes sont le plus souvent réalisées par des organismes nationaux tels que Statistique Canada.

Chapitre 3

L'homophobie en milieu de travail

Nous avons documenté l'homophobie en milieu de travail dans ses volets quantitatif et qualitatif. Dans ce chapitre, nous présenterons les données quantitatives, que nous avons choisi d'enrichir avec les données qualitatives. Dans le questionnaire, il était demandé aux répondantes d'estimer, dans leur emploi actuel, la fréquence d'une série d'attitudes et de comportements homophobes de gravité variable, allant des blagues offensantes jusqu'à l'agression physique. Nous faisons ici la distinction entre l'homophobie diffuse et l'homophobie directe, ainsi que les formes violentes d'homophobie (agression physique, verbale, harcèlement à caractère sexuel ou non, menaces, etc.).

3.1 L'homophobie diffuse

Au quotidien, l'homophobie se manifeste de façon diffuse, sous la forme de moqueries, de propos exprimant des préjugés et des stéréotypes concernant les personnes homosexuelles. Ces manifestations ont en commun d'exprimer un rejet symbolique de l'homosexualité et des lesbiennes. Pour le dire autrement, elles expriment une désapprobation, une prise de distance par rapport à cette réalité. Nous nous rapportons ici la fréquence à laquelle nos répondantes rapportent être confrontées 1) à des blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité; 2) à des propos reprenant des stéréotypes, des préjugés ou des commentaires négatifs envers les gais et les lesbiennes; enfin 3) à des imitations caricaturales ou des commentaires désobligeants sur l'habillement ou la gestuelle féminine-masculine. Une minorité de répondantes évoluent dans un milieu de travail exempt d'homophobie diffuse, comme en témoignent les principales données qui se dégagent de l'étude.

Pour les trois indicateurs, les résultats montrent que les propos sont moins fréquemment adressés à la répondante et plus souvent énoncés de façon impersonnelle, c'est-à-dire qu'ils visent les personnes homosexuelles en général. Ainsi, près du quart des répondantes rapportent entendre des blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité assez ou très souvent et 59 % peu souvent. Près du quart entend également des propos contenant des stéréotypes, des préjugés ou des commentaires négatifs envers les gais et les lesbiennes assez et très souvent et 53 % peu souvent. Enfin, deux répondantes sur dix rapportent être témoins assez et très souvent d'imitations caricaturales et de commentaires désobligeants sur l'habillement ou la gestuelle féminine et plus de quatre sur dix peu souvent.

Tableau 2
Fréquence de l'homophobie diffuse

Homophobie diffuse	Très souvent	Assez souvent	Peu souvent	Jamais
Blagues péjoratives ou offensantes sur l'homosexualité				
Envers les personnes homosexuelles en général	6,6 %	17 %	59 %	17,3 %
Envers la répondante	1 %	1,8 %	21,7 %	75,5 %
Stéréotypes, préjugés ou commentaires négatifs envers les gais et les lesbiennes				
Envers les personnes homosexuelles en général	5,1 %	17,3 %	53 %	24,6 %
Envers la répondante	1 %	1,8 %	26,7 %	70,4 %
Imitations caricaturales, commentaires désobligeants sur l'habillement ou la gestuelle masculine-féminine				
Envers les personnes homosexuelles en général	3,6 %	16,2 %	45,4 %	34,8 %
Envers la répondante	0,5 %	2,3 %	14,9 %	82,3 %

Une petite minorité des répondantes rapportent être personnellement la cible de ces divers types de propos assez ou très souvent, mais elles sont plus nombreuses à avoir répondu peu souvent. En revanche, elles sont une majorité à avoir été exposées occasionnellement ou plus fréquemment à des propos dénigrants relatifs à l'homosexualité, ainsi que les données présentées dans le tableau 2 le montrent.

Les analyses qualitatives montrent de plus que l'homophobie diffuse présente trois particularités : elle s'exprime de manière atténuée ou allusive; elle est souvent indirecte; enfin, elle varie en intensité selon les milieux de travail.

L'homophobie diffuse s'exprime souvent de manière atténuée ou allusive

Il s'agit fréquemment d'un commentaire émis en passant, d'un terme péjoratif transposé hors contexte (par exemple, parler d'une journée de tapette, au lieu d'une courte journée de travail). L'humour est un des modes privilégiés de ce type d'homophobie.

L'année passée, quand je suis partie pour me marier, en congé de mariage, elle a dit : « Bon voyage les filles ! Et payez-vous en une bonne, une dure. » Je ne l'ai même pas regardée parce que je me suis dit : « Elle est donc bien épaisse celle-là. » Je m'en vais en voyage de nocces puis... Je ne le sais pas ce qu'elle voulait dire. (Madeleine, 53 ans, préposée aux bénéficiaires)

Selon les personnes interviewées, le caractère préjudiciable des blagues dépend du contexte particulier, de leur auteur, du ton, etc. Cependant, souvent, l'humour véhicule des préjugés hétérosexistes. Ainsi, Michèle (47 ans, employée à l'entretien) rapporte que ce sont toujours les trois mêmes collègues masculins qui lui font des commentaires récurrents, sur le ton de la plaisanterie : « Ça tourne à l'entour de : "tu manges la même chose que nous autres" ou "c'est qui qui porte la graine en caoutchouc ?" »

En outre, l'humour peut fonctionner de manière insidieuse puisqu'il désamorce la réplique et piège ceux et celles qui voudraient s'insurger contre le caractère outrageux d'une farce, comme l'explique Hélène, une travailleuse dans un secteur traditionnellement masculin : « Ils disent : "Ben voyons ! C'est une joke ! Tu n'as pas le sens de l'humour !" Tu n'as jamais le sens de l'humour quand tu essaies de te faire respecter ». Certaines travailleuses utilisent elles-mêmes l'humour pour faciliter leur acceptation par

l'entourage de travail, quitte à reprendre à leur compte certains préjugés, tandis que d'autres s'en servent pour déconstruire les stéréotypes.

L'homophobie diffuse est souvent indirecte

L'homophobie diffuse cible de préférence l'homosexualité ou les personnes homosexuelles en général. Conséquemment, les lesbiennes que nous avons interrogées n'en sont pas toujours les victimes directes, mais le plus souvent les témoins. Plusieurs éléments portent à croire que les collègues de travail ont tendance à exercer leur propre censure sur les propos homophobes en présence de gais et lesbiennes dont l'orientation sexuelle est connue. De même, on établira une distinction entre la lesbienne à qui l'on s'adresse — qui constituerait l'exception — et les autres à qui l'on attribue des traits dévalorisants, procédé que l'on retrouve également du côté des pratiques sexistes.

L'intensité de l'homophobie diffuse varie selon les milieux de travail

Une minorité importante de répondantes ne rapporte aucun incident de ce genre et plusieurs considèrent qu'ils se produisent peu souvent. Cependant, environ 20 % des répondantes évaluent leur fréquence à assez ou très souvent, selon la manifestation considérée. De plus, seulement un peu plus du tiers des répondantes rapportent n'avoir jamais été témoins de ces comportements adressés à une personne homosexuelle dans leur milieu de travail. Les entrevues permettent de nuancer ces chiffres : aucun environnement de travail ne semble totalement exempt de ce type d'homophobie; cependant, dans la grande majorité des cas, elle demeurerait occasionnelle et serait le fait d'une minorité de personnes dans l'entourage de travail.

En raison de son caractère diffus, ce type d'homophobie peut paraître anodin, banal, sans conséquence; c'est d'ailleurs ce que revendiquent ceux et celles qui la pratiquent. Prises une à une, ses manifestations ont une portée que leurs auteurs minimisent : « Y a rien là ! ». Cependant, elles traduisent et réitèrent à leur tour des représentations hétérosexistes qui présentent un reflet déformant de l'homosexualité tout en occultant des aspects de la vie des gais et des lesbiennes. De manière subtile ou insidieuse, elles véhiculent des messages qui peuvent blesser et humilier celle qui les entend, peu importe que ces propos lui soient adressés directement ou non, et ce, encore plus lorsqu'ils sont répétitifs.

À un moment donné, il y en a une, je savais que son frère était gai et elle me contait des histoires sur les tapettes, dans ce temps-là ce sont des tapettes, ce ne sont pas des gais. Ça faisait une couple d'histoires qu'elle contait et je trouvais qu'elles s'en venaient salées pas mal. Alors je lui ai dit : « [Prénom du frère], comment est-ce qu'il va ? ». C'était son frère gai. Elle a arrêté de conter des histoires, je ne sais pas pourquoi ! [rires] (Sybille, 40 ans, agente de sécurité)

Enfin, ces manifestations d'homophobie exercent une pression constante sur les lesbiennes : face aux images stéréotypées et dégradantes qu'on leur renvoie d'elles-mêmes et de l'homosexualité, elles se retrouvent sur la défensive. Elles doivent constamment anticiper les réactions de leur entourage et s'ajuster afin de projeter une image positive et préserver leur crédibilité personnelle et professionnelle.

3.2 L'homophobie directe

Sous ce vocable, nous avons regroupé les comportements et propos qui ciblent des travailleuses lesbiennes et nuisent à leur capacité de s'intégrer dans l'environnement de travail et d'exercer leurs fonctions professionnelles. Le tableau qui suit présente le détail des résultats. De façon générale, les

données indiquent que les répondantes sont une minorité à être la cible de ces différents comportements de façon fréquente, mais elles sont nettement plus nombreuses à l'être occasionnellement. Outre le fait d'étiqueter une personne ou d'insister exagérément sur le fait de son orientation sexuelle, d'autres comportements peuvent être considérés comme de l'homophobie directe : rejeter une personne connue comme homosexuelle ou soupçonnée de l'être, ou prendre ses distances vis-à-vis d'elle; refuser de collaborer avec elle ou faire entrave à son travail; mettre en doute ses compétences ou sa réputation professionnelle; dévoiler son orientation sexuelle sans son consentement ou menacer de le faire pour lui nuire.

Concernant les quatre premiers indicateurs (étiquetage, attitude distante, collaboration réduite et mise en doute des compétences), entre 1 et 2 % des répondantes ont rapporté y être exposées très souvent, entre 3 et 5 % assez souvent. Elles sont cependant nettement plus nombreuses à rapporter les subir de façon occasionnelle, c'est-à-dire qu'autour de 15 % subissent de l'étiquetage, une collaboration réduite ou une mise en doute de leurs compétences professionnelles et près de 3 répondantes sur dix expérimentent occasionnellement une mise à distance ou un changement de comportement de la part d'un collègue.

Les données indiquent de plus que les répondantes sont plus souvent témoins de l'étiquetage ou d'une mise à distance, voire d'un rejet d'un ou une collègue homosexuelle qu'elles n'en sont la cible. Concernant le dévoilement de leur orientation sexuelle (*outing*) de façon à leur nuire, ou la menace de celui-ci, elles sont 6,1 % à rapporter être confrontées à ce comportement très souvent et 6,9 % peu souvent. Près de 8 % rapportent être assez souvent témoins de tels comportements à l'encontre de collègues homosexuels et homosexuelles et près de 2 % le seraient très souvent.

Tableau 3
Fréquence de l'homophobie directe

	Très souvent	Assez souvent	Peu souvent	Jamais
Étiqueter une personne, la pointer du doigt, souligner constamment son orientation sexuelle				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	3,8 %	9,4 %	34,3 %	52,5 %
Envers la répondante	1,3 %	3,3 %	14,4 %	81 %
Attitude distante, changement de comportement, rejet				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	3,8 %	8,2 %	35,1 %	52,8 %
Envers la répondante	1,3 %	4,6 %	28,5 %	65,6 %
Collaboration réduite ou entrave à l'exercice des fonctions professionnelles				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	1 %	2,8 %	8,9 %	87,3 %
Envers la répondante	1,8 %	2,8 %	15,5 %	79,8 %
Mise en doute des compétences ou de la réputation professionnelle en raison de l'orientation sexuelle				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	0,8 %	1,5 %	9,2 %	88,5 %
Envers la répondante	1,5 %	3,3 %	16,7 %	78,5 %
Dévoilement de l'orientation sexuelle de façon à nuire à la personne ou menace de le faire				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	1,6 %	7,8 %	3,1 %	87,5 %
Envers la répondante	6,1 %	0 %	6,9 %	87 %

Les données qualitatives permettent d'illustrer et de comprendre comment ces divers comportements se manifestent, notamment en montrant les multiples formes que prend l'homophobie distillée quotidiennement en milieu de travail. Par exemple, l'étiquetage d'une personne en tant que lesbienne renvoie au fait qu'elle n'est pas perçue autrement qu'à travers ce prisme, que cette caractéristique oblitère toute autre et est au centre des interactions avec elle, en étant soulignée constamment ou avec insistance.

L'année passée, ils ont fait un party de Noël et j'y suis allée. Tout le monde le sait que je suis lesbienne. Mais ce n'est pas obligé de devenir un amusement public. Tout de même, j'ai une certaine fierté. Il y avait quelqu'un qui faisait une remise de cadeaux. Quand c'est venu à mon tour... Ah cimonac de câline ! « Francine, qu'on aime bien, notre lesbienne préférée... » Et là, il [l'animateur de la soirée] part ! En plein dans le micro. Là, on est dans une salle qui est publique. C'est sûr que je peux passer par-dessus ça, mais tout de même, ça pogne au cœur. Tu te sens vraiment regardée à cause de ça. Et il n'a pas arrêté. Il en mettait vraiment plus qu'à la demande : « Oui, on l'aime. Si jamais vous la voyez à la parade gaie, n'oubliez pas de l'applaudir. » Il en a mis. [...] Le lendemain, mon patron m'a *feelée* [sentie], il a vu que ça n'avait pas de bon sens, il est venu me voir et a dit : « Mais si tout le monde le savait que tu étais lesbienne, ce n'était pas bien grave. » (Francine, 47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation)

Devant la présence connue de lesbiennes, certains collègues font preuve d'une curiosité compréhensible ou bien intentionnée. Cependant, celle-ci devient parfois excessive, malsaine et outrepassé les bornes du respect de la vie privée, par exemple lorsque l'interlocuteur multiplie les questions sur la vie conjugale, voire sur les pratiques sexuelles.

Justement, c'est elle qui me posait toujours des questions avant que je le dise officiellement. Elle voulait le savoir. Elle en avait entendu parler. Tu sais comment c'est. Et elle me posait des questions. Et je lui disais que ce n'était pas de ses affaires. « Avec qui tu t'en vas en voyage ? // — Ce n'est pas de tes affaires. » (Solange, 41 ans, agente de recherche dans l'administration publique)

Une autre variante d'homophobie directe consiste à adresser à une lesbienne des questions biaisées concernant, par exemple, les parades de la fierté LGBT, l'extravagance des « grandes folles », les revendications soi-disant exagérées comme le droit au mariage ou celui de devenir parent. Plutôt que d'entamer un réel dialogue, l'interlocuteur formule des questions pièges qui coincent la personne qui répond : cette dernière a le choix entre justifier des comportements présentés à priori comme excessifs ou déplacés, ou se dissocier de son groupe d'appartenance — celui des gais et lesbiennes — pour éviter qu'on la juge négativement.

Autre type d'homophobie directe, les rumeurs concernant la réputation personnelle et professionnelle ont pour effet d'affaiblir la crédibilité de la personne dans le milieu de travail et de l'isoler insidieusement de ses collègues.

Mon ancien contremaître de soir quand j'ai été présidente syndicale, il s'est mis à parler en mal de moi à tout le monde, à dire que je n'étais pas correcte. Je ne sais pas au juste ce qui a été dit parce que ça ne m'a pas été répété au complet. Mais il disait aux gens de ne pas me faire confiance, que j'étais *fuckée*, que j'étais une lesbienne. Bref, il a sali ma réputation à toute l'équipe de soir que je ne connaissais presque plus parce qu'il y a beaucoup de rotation. (Marie-Claire, 41 ans, ouvrière en menuiserie)

Catherine, 27 ans, aujourd'hui travailleuse de rue, a vécu une expérience de discrimination directe qui s'apparente à l'entrave à l'exercice des fonctions professionnelles : alors qu'elle était intervenante sur appel auprès d'adolescentes en difficulté, elle n'a plus été rappelée lorsque ses supérieures ont su qu'elle était lesbienne, la direction de l'établissement craignant que les adolescentes du centre n'utilisent son orientation sexuelle pour porter de fausses accusations de harcèlement sexuel et ne voulant pas avoir à gérer une telle situation. Dans le même ordre d'idée, une participante rapporte qu'une lettre anonyme a été adressée à son employeur :

[lecture de la lettre apportée par la participante :] Je vous écris pour vous dire qu'une de vos employées a un comportement qui n'est pas digne d'une agente de sécurité : cette madame apporte chez elle des jeunes filles mineures et comme je suis un père de famille et j'ai des jeunes filles, je ne veux pas que mes filles soient en présence ou que mes filles soient attirées par les filles. Cette madame est aux femmes et sa présence me met hors de moi. **Je vous demande de faire quelque chose sinon moi je vais faire quelque chose que vous n'aimerez sûrement pas.** Ce ne sont pas des menaces. [signé] Un père de famille. (Sibyle, 40 ans, agente de sécurité, nous soulignons)

Les attitudes distantes se caractérisent souvent par le recours au non-dit; comme il n'y a pas d'attaque ouverte, la source du malaise peut être difficile à trouver. De plus, le dialogue étant rompu, l'initiative de résoudre la situation repose sur les épaules de la travailleuse qui est rejetée.

J'avais un collègue qui est parti à la retraite, récemment. Il était super misogyne, super homophobe, super tout. [...] Quand il a pris sa retraite, pas longtemps avant, on avait un *party*, on a pris un verre et tout ça. À un moment donné, je lui dis... On jasait de je ne sais pas trop quoi et j'ai dit : « De toute façon, tu dois le savoir, je suis gaie. » Il m'a dit : « Oui. » En voulant dire : « Crisse-moi patience. » (Nicole, 46 ans, professeure d'université)

3.3 L'homophobie violente

Cette catégorie regroupe les gestes et conduites exprimant de l'agressivité (verbale, sexuelle, physique) envers une personne homosexuelle. Bien que toute conduite homophobe comporte un certain degré de violence psychologique, les comportements dont la fréquence a été mesurée ont en commun une dimension agressive explicite et flagrante. Ces comportements incluent : insultes, propos ou graffitis

injurieux; propos, gestes ou images obscènes; vandalisme contre les outils ou le lieu de travail; harcèlement et avances hétérosexuelles non désirées; intimidation, menace ou agression à caractère sexuel ou non.

Les résultats montrent qu'une faible minorité de répondantes rapportent avoir subi de tels comportements. Elles sont cependant plus nombreuses à rapporter avoir été témoins ou avoir entendu parler de tels comportements à l'encontre d'un ou une collègue homosexuelle. Près de 6 % des répondantes ont cependant subi des insultes, des propos ou des graffitis haineux les ciblant et 9 % ont rapporté s'être vues adresser des propos, des gestes ou images obscènes (à caractère sexuel), le plus souvent de façon occasionnelle. Plus de deux répondantes sur dix ont été témoins de ces mêmes comportements à l'encontre de collègues homosexuels ou homosexuelles.

Tableau 4
Fréquence de l'homophobie violente 1

	Très souvent	Assez souvent	Peu souvent	Jamais
Insultes, propos ou graffitis haineux				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	2,5 %	3,8 %	18 %	75,6 %
Envers la répondante	0,5 %	0 %	5,1 %	94,4 %
Propos, gestes ou images obscènes (à caractère sexuel)				
Envers une personne homosexuelle du milieu de travail	1 %	4,3 %	19,4 %	75,3 %
Envers la répondante	0,8 %	0,8 %	7,4 %	91,1 %

Les mesures sont différentes dans les deux tableaux. Dans le tableau ci-dessous, la gravité des discriminations est telle qu'une seule occurrence est de nature à engendrer des impacts très négatifs sur la personne.

Tableau 5
Fréquence de l'homophobie violente 2

	Plusieurs fois	Quelques fois	Une seule fois	Jamais
Vandalisme contre les outils ou le lieu de travail de la personne				
Envers la répondante	0,5 %	2,3 %	2 %	95,2 %
Harcèlement ou avances hétérosexuelles non souhaitées à une relation à trois				
Envers la répondante	3,8 %	11,9 %	9,4 %	74,9 %
Intimidation ou menace à caractère sexuel				
Envers la répondante	0,5 %	2,6 %	1,8 %	95,2 %
Agression à caractère sexuel				
Envers la répondante	0,3 %	0,8 %	1,3 %	97,7 %
Intimidation ou menace à caractère non sexuel				
Envers la répondante	1,5 %	7,1 %	6,8 %	84,6 %
Agression ou atteinte à l'intégrité physique				
Envers la répondante	0,5 %	2,3 %	4,6 %	92,6 %

Voici quelques exemples tirés des entretiens :

Je travaillais à ce moment-là dans un département de viande. Oh *boy* ! Ça mal viré. Ça a vraiment mal viré. On était rendu couteau à couteau. J'en avais un qui était tellement frustré ! Lui, aussitôt qu'il a su que j'étais lesbienne, il ne me lâchait pas. J'avais beau être amie avec tout le monde, j'avais beau avoir les compétences, il ne me lâchait pas. À chaque fois qu'il passait à côté de moi, il me faisait une remarque : « Aye ! Ta blonde est *cute*. Moi, je la sauterais. » (Francine, 47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation)

L'infirmière cheffe [...] sort de son bureau, elle arrive en avant. Elle venait de rencontrer une infirmière dans son bureau... je n'ai jamais su qui c'était parce que moi, je travaillais de soir. Alors je me le suis fait raconter par une fille qui était là et qui était mal dans sa peau en écoutant ça. Elle est sortie du bureau et elle a dit : « Elle, cette espèce de grosse chienne de lesbienne, elle ne restera pas sur mon département. » (Jeannine, 61 ans, infirmière)

Les travailleuses décrivent également des gestes isolés, venant de clients ou clientes insatisfaits ou frustrés, qui trouvent ce prétexte pour exprimer leur irritation.

Une fois, il y a un père qui était en retard le soir. En plus, ses chèques rebondissaient. Une fois, j'ai dit : « C'est assez ! » C'était l'application des règles. Il s'est mis à pogner les nerfs. Il m'a traité de « câlisse de *butch*. » (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)

Une lettre, à Montréal. Alors, je me suis toujours demandé si c'était une étudiante. C'était en anglais. C'était bizarre. C'était : « *See you in september*, maudite lesbienne » ou quelque chose du genre. Je l'ai gardée. Je n'ai jamais été capable de voir d'où ça venait. J'ai reçu ça par la poste, chez nous. Mes étudiants n'ont pas nécessairement mon adresse. Mais... « On va se revoir en septembre. » (Marie, 38 ans, enseignante au collégial)

Certains de ces comportements comportant un degré de gravité élevé, une seule occurrence est susceptible d'avoir des impacts négatifs importants sur la santé psychologique des répondantes et sur leur sentiment de sécurité au travail. Les données indiquent que les répondantes confrontées à ce type de violence au moins une fois en milieu de travail ne sont pas rares. Ainsi, 15,4 % des répondantes rapportent avoir subi de l'intimidation ou des menaces à caractère non sexuel, dont la majorité à plus d'une reprise. Elles sont 7,4 % à avoir subi une agression ou une atteinte à leur intégrité physique une fois ou plus d'une fois.

Une partie non négligeable des répondantes rapportent avoir subi du harcèlement sexuel ou des avances hétérosexuelles non désirées (15,7 % rapportent en avoir subi plus d'une fois et 9,4 % une seule fois). Comme nous le verrons plus loin lors de la présentation des résultats qualitatifs, la composition du milieu de travail est reliée à la fréquence des expériences de harcèlement sexuel ou de sollicitation sexuelle non désirée. Ces comportements étant le plus souvent le fait des hommes, ils sont plus fréquents en milieu de travail majoritairement masculin. Il s'agit ici d'une forme de lesbophobie, qu'on peut mettre en lien avec l'érotisation des lesbiennes, notamment dans la pornographie hétérosexuelle.

Ça, c'est continu. Avec un de mes patrons en particulier, tu n'es pas capable de lui parler pendant dix minutes de temps sans que ça vire à ça. C'est toujours un côté sexuel : « Tu devrais essayer, tu devrais, etc. » Ou encore, « Touche-moi ! » C'est fatigant. La plupart du temps, il faut que tu l'embarques sur l'humour pour avoir la paix. Si tu ne réponds pas avec humour, il y a une contre-attaque qui se fait. (Francine, 47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation)

Il s'agit là de gestes graves, qu'ils soient ou non répétés comme dans le cas du harcèlement, qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et psychologique de la personne et qui sont prohibés par la Charte des droits de la personne du Québec ou par d'autres dispositions légales.

3.4 Les conséquences de la discrimination en milieu de travail

Les effets de ces diverses formes de discrimination sur les répondantes ont été évalués dans le questionnaire. Elles sont ainsi plus du tiers à éprouver un sentiment d'inconfort ou de malaise vis-à-vis de l'environnement de travail (34,9 %), 21,5 % rapportent vivre de l'isolement et 13,1 % rapportent avoir de mauvaises relations interpersonnelles dans leur milieu de travail. Sur le plan psychologique, plus d'une répondante sur dix (11,3 %) éprouve une perte de confiance en soi et 5,5 % une perte d'intérêt pour son emploi.

Tableau 6
Effets de la discrimination en milieu de travail

Conséquences	Proportion (%)
Aucune de ces situations	48,2
Sentiment d'inconfort ou de malaise vis-à-vis de l'environnement de travail	34,9
Isolement dans le milieu de travail	21,5
Mauvaises relations interpersonnelles	13,1
Perte de confiance en soi	11,3
Perte d'intérêt pour l'emploi	5,5
Difficulté à gravir les échelons, à obtenir une promotion	4,5
Vulnérabilité concernant le maintien en emploi	4,5
Perte de crédibilité professionnelle	3,7
Diminution de la performance au travail	3,4

Les chapitres suivants offrent de nombreux exemples des formes quotidiennes de discrimination subies par certaines répondantes et illustrent les impacts sur la qualité de vie au travail. Les stratégies d'adaptation sont en effet reliées, plus ou moins fortement selon les répondantes, aux expériences passées, qu'elles aient été vécues par les répondantes ou qu'elles en aient été témoins.

Chapitre 4

Les stratégies d'adaptation en milieu de travail : visibilité et dissimulation

Ce chapitre a pour objectif de dresser un portrait de la visibilité des lesbiennes en milieu de travail. Après avoir présenté les informations reliées à la connaissance de l'orientation sexuelle des répondantes par leur entourage de travail, nous rapporterons les motifs de dissimulation, puis les motifs de divulgation principaux. Enfin, nous examinerons l'éventail des stratégies identitaires adoptées par les lesbiennes pour divulguer ou au contraire dissimuler leur orientation sexuelle en milieu de travail.

4.1 La visibilité en tant que lesbienne dans l'environnement de travail

Les lesbiennes sont-elles visibles dans leur milieu de travail ? La réponse à cette question permet de tracer un portrait de leur visibilité dans cette sphère. Précisons tout d'abord que notre étude a rejoint des femmes qui ne font pas mystère de leur homosexualité dans leur vie personnelle : au moment de l'enquête, celle-ci était connue par la totalité ou la quasi-totalité de leurs amis dans 89 % des cas et par la majorité d'entre eux dans 9 % des cas. La situation est semblable du côté de leur famille, quoique à un degré moindre : pour respectivement 81 % et 12 % des répondantes, la totalité ou la majorité des membres de leur famille étaient au fait de leur orientation sexuelle. On constate ainsi que 6 % d'entre elles seulement ne sont pas ou sont peu visibles auprès de leur famille. En effet, 4 % des répondantes rapportent avoir informé seulement une minorité de membres de la famille et elles ne sont que 2 % à n'en avoir informé aucun.

En milieu de travail, on constate d'emblée que les répondantes ne sont pas aussi visibles que dans leur famille et dans leur cercle d'amis. Le second constat qui s'impose est que la visibilité varie en fonction de la proximité et de la nature des contacts avec les personnes côtoyées dans l'environnement de travail. En effet, la proportion de personnes au courant de l'orientation sexuelle varie considérablement selon la catégorie d'interlocuteur. Autrement dit, les travailleuses lesbiennes ont tendance à être plus visibles vis-à-vis de certains groupes, notamment les collègues, mais elles le sont très peu vis-à-vis de groupes comme la clientèle. Nous avons distingué les groupes d'interlocuteurs suivants : a) le milieu de travail immédiat, qui comprend les personnes avec lesquelles les interactions sont nombreuses et quotidiennes : les collègues, les individus occupant un poste juste en haut (supérieur) ou juste en bas (subordonné) dans l'organisation hiérarchique du travail; b) le milieu de travail secondaire, formé des personnes avec lesquelles les contacts sont moins fréquents et les relations plus instrumentales ou plus distantes étant donné les rôles et fonctions de chacun. On trouve dans ce groupe les membres de la direction, les représentants et représentantes syndicales, les proches de la clientèle desservie (parents, mandataires, famille des bénéficiaires, etc.) et la clientèle (clients, élèves et bénéficiaires).

Une visibilité importante dans le milieu de travail immédiat

Selon que l'on considère l'une ou l'autre des catégories du milieu de travail immédiat (collègues, supérieurs et supérieures ou subordonnés et subordonnées), environ les deux tiers des répondantes estiment que leur orientation sexuelle est connue par la majorité ou la totalité de leur entourage. Tel qu'illustré par le tableau 7, ce sont les collègues et les supérieurs et supérieures immédiates qui en sont les plus informées.

Tableau 7
Connaissance de l'homosexualité dans l'environnement de travail immédiat (%)

	Collègues	Supérieur-e-s immédiat-e-s	Subordonné-e-s
La totalité ou presque	41,9 %	41,4 %	34,6 %
La majorité	24,4 %	19,4 %	19,5 %
Une minorité	24,4 %	16,2 %	20,5 %
Aucune personne	9,4 %	23,1 %	25,4 %

Si pour une majorité de répondantes (66,3 %) l'orientation sexuelle n'est pas un secret dans le milieu de travail immédiat, cela ne signifie pas pour autant que la plupart partagent cet aspect de leur vie avec tout un chacun, ni en toutes circonstances. En effet, les données de l'enquête indiquent que le tiers des répondantes (33,8 %) sont invisibles auprès de leurs collègues ou ne sont visibles qu'auprès d'une fraction de ce groupe, ce qui implique que leur orientation homosexuelle reste dissimulée aux yeux de la majorité. Au sein du milieu de travail immédiat, on constate aussi des différences selon la position des individus dans la hiérarchie : l'orientation homosexuelle des répondantes a davantage tendance à être dissimulée aux subordonnés et subordonnées (25,4 %) et aux supérieurs et supérieures immédiates (23,1 %) que vis-à-vis des collègues (9,4 %).

Par ailleurs, la stabilité ou la précarité de l'emploi ainsi que la composition du milieu de travail semblent avoir une incidence sur la visibilité des répondantes dans leur milieu de travail immédiat. Ainsi, l'orientation sexuelle des femmes jugeant leur emploi précaire est moins connue du côté des collègues et des subordonnés et subordonnées et cette tendance semble particulièrement marquée auprès des supérieurs et supérieures. Il en va de même pour les lesbiennes qui travaillent dans un milieu majoritairement masculin (plus de 70 % d'hommes) comparativement à celles qui se retrouvent en milieu mixte (30 à 70 % d'hommes) ou majoritairement féminin (plus de 70 % de femmes). Si l'on considère, à titre d'exemple, la connaissance de l'orientation sexuelle par la totalité ou la majorité des collègues, on relève des pourcentages respectifs de 54,1 %, 64,8 % et 72,6 % des répondantes.

Une visibilité réduite dans le milieu de travail secondaire

On observe des variations au sein du milieu de travail secondaire : si l'on regroupe les répondantes dont l'orientation sexuelle est connue par la totalité (ou presque) ou la majorité des personnes de chaque catégorie, on constate que l'orientation sexuelle est de moins en moins largement connue à mesure que l'on passe de la direction (46,2 %) et des proches de la clientèle desservie (45,9 %) aux représentants syndicaux (43,9 %), puis à la clientèle elle-même, y compris les élèves et les bénéficiaires, qui est la catégorie la moins informée de l'orientation sexuelle (14,7 %). Si l'on compare avec le milieu de travail immédiat, on observe que l'invisibilité totale est plus fréquente, et ce, quelle que soit la catégorie considérée. Ainsi, elle est plus marquée auprès de l'employeur ou des membres de la direction (33,8 %) et même auprès des représentants et représentantes syndicales (39,7 %) — ceci peut constituer un obstacle à l'utilisation des recours d'ordre syndical en cas de non-respect des droits ou de discrimination. Bien sûr, on peut avancer que la nature des interactions est moins propice à des conversations sur la vie privée que lorsqu'il s'agit de collègues, mais ces variations paraissent indiquer une vigilance accrue pour éviter que ne soient mis au courant des individus occupant un niveau hiérarchique différent dans l'organisation du travail.

Il peut paraître étonnant que les répondantes rapportent être davantage visibles auprès de la catégorie des « parents ou mandataires des bénéficiaires » que de la clientèle. La catégorie « clientèle » englobe

toute une variété de situations professionnelles : tantôt les contacts avec le client sont superficiels et éphémères, à l'exemple d'un commerce ou d'un restaurant, tantôt la visibilité en tant que lesbienne n'est pas jugée souhaitable, comme à l'école primaire ou secondaire, ou face à des bénéficiaires en situation de dépendance ou de vulnérabilité à la suite d'une déficience physique ou intellectuelle. Dans ces dernières situations, il semblerait qu'une certaine transparence puisse parfois s'établir dans les relations avec les parents et les mandataires détenant la responsabilité légale de la clientèle desservie.

Affirmer son homosexualité

Le fait que l'homosexualité soit connue ou non par l'entourage de travail ne nous renseigne pas directement sur le comportement qu'adoptent les répondantes dans les interactions quotidiennes au travail. Nous leur avons demandé de choisir parmi cinq options celle qui décrit le mieux leur conduite à cet égard. Le comportement le plus répandu est celui qui correspond à une visibilité prudente et sélective : en effet, près du tiers des répondantes (32,7 %) prennent rarement l'initiative de parler de leur orientation sexuelle, mais le font en réponse à un interlocuteur qui aborde le sujet, alors que près du quart n'abordent le sujet qu'avec des personnes de confiance (24,6 %). Autrement dit, une majorité de travailleuses lesbiennes (57,3 %) ne s'expriment sur leur homosexualité que dans certains contextes, tout en faisant généralement preuve de discrétion. Elles sont près de 18,7 % à adopter des comportements visant à rendre leur orientation sexuelle invisible : 14,4 % se montrent discrètes en tout temps et 4,3 % d'entre elles font tout ce qui est possible pour la dissimuler. Il apparaît donc qu'à peine le quart (24,6 %) des répondantes parlent ouvertement de leur orientation sexuelle en milieu de travail, sans distinction des personnes présentes. Ces résultats semblent indiquer que les lesbiennes qui se sentent à l'aise et en sécurité dans leur milieu de travail et qui ne craignent pas que leur visibilité ait des conséquences négatives ne sont pas majoritaires.

On pourrait penser qu'il suffit à une lesbienne d'éviter de parler de sa vie privée pour que son orientation sexuelle demeure inconnue de l'entourage de travail. Dans la pratique, une telle esquivance n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. En effet, 81,3 % des répondantes rapportent que les conversations concernant la vie privée, la vie amoureuse ou conjugale et la vie familiale sont nombreuses dans leur milieu de travail. Dans un tel contexte, il est difficile de participer aux conversations sans avoir à fournir des informations mensongères et sans courir le risque de laisser échapper des indices « compromettants », alors qu'une attitude de retrait risque d'attiser la curiosité ou d'être mal perçue. Autrement dit, dissimuler son orientation sexuelle en milieu de travail est un choix plus exigeant qu'il n'y paraît de prime abord pour une femme lesbienne.

4.2 Les motifs de dissimulation

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

Préserver une sécurité psychologique

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

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

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

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

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

Une décision liée aux caractéristiques de l'emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Une décision imposée par le milieu de travail

Dans plusieurs cas, la décision de taire l'orientation sexuelle apparaît motivée de façon prépondérante par le manque d'ouverture du milieu de travail et non pour des raisons personnelles ou des restrictions liées à la nature intrinsèque de l'emploi. Autrement dit, la divulgation est envisagée, mais réfrénée, car les lesbiennes prévoient des réactions négatives soit d'individus, soit d'une partie du milieu de travail

(clientèle, direction) ou de sa totalité. Une telle anticipation se fonde tantôt sur l'observation de comportements ou de propos homophobes ou lesbophobes, tantôt sur des signaux provenant de la hiérarchie de l'entreprise ou des conseils formulés par des collègues ou encore sur l'attribution (à tort ou à raison) d'une fermeture d'esprit en raison de caractéristiques telles que l'appartenance à un groupe d'âge, à un groupe religieux ou à un groupe ethnoculturel. Le souci de protéger son image et sa réputation professionnelles est donc exacerbé dans les domaines où l'on a affaire à une clientèle large et hétérogène.

L'âge y fait pour beaucoup. La mentalité de la campagne. Ils [bénéficiaires âgés] écoutent beaucoup la télévision. J'entends les commentaires : « T'imagines-tu ? Ils veulent se marier entre hommes. Est-ce que ça a du bon sens ? Voir si le bon Dieu accepte ça ! » Est-ce que j'ai le goût de lui dire que moi, je veux me marier ou que je me suis mariée ? (Madeleine, 53 ans, préposée aux bénéficiaires)

Présentement, j'enseigne dans un cégep très multiethnique, où il y a une des plus fortes concentrations d'élèves allophones au Québec. Donc, des gens qui viennent de toutes sortes de cultures, de toutes sortes de milieux, où évidemment l'homosexualité est moins bien considérée ou mal considérée, même jugée un péché... un crime. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

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

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

On ne donne pas de pogne au monde. On ne donne pas de place pour éventuellement nous blesser ou nous apostropher. (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)

4.3 Les motifs de divulgation

Selon le questionnaire, les quatre principales raisons incitant à la divulgation sont : vouloir être intègre envers soi-même, développer une relation plus authentique avec les collègues, avoir besoin d'un congé suite au décès de la conjointe ou d'un membre de sa famille et vouloir contribuer à changer les attitudes envers les gais et les lesbiennes. Les propos des travailleuses interviewées s'élaborent autour de motivations similaires. Tout indique que lorsque le milieu de travail n'y fait pas obstacle, les lesbiennes trouvent divers avantages personnels à faire connaître leur orientation sexuelle à une partie ou à la totalité de leur entourage de travail.

Par désir d'authenticité

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

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

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

Pour expliquer leur décision de divulguer leur orientation sexuelle à une partie ou à la totalité de l'entourage de travail, un très grand nombre de travailleuses invoquent un souci d'authenticité. Elles soulignent l'importance d'être elles-mêmes et de vivre en harmonie avec leurs valeurs personnelles et leurs choix. Il y a là une question d'intégrité, un désir de s'affirmer de façon pleine et entière, mais aussi un rejet des mensonges et des demi-vérités, des stratagèmes de toutes sortes pour dissimuler qui elles sont et ce qu'elles vivent. Plusieurs participantes expriment un soulagement consécutif au *coming out* qui contraste avec le poids d'avoir à cacher des pans de leur vie personnelle et de devoir pour cela renoncer à la franchise et à la spontanéité — une expérience que toutes ont déjà vécue à divers moments dans l'une ou l'autre sphère de leur vie, parfois pendant de longues périodes, en particulier parmi les plus âgées. Pour plusieurs, l'honnêteté vis-à-vis de soi-même et le refus de mentir tracent la ligne de conduite qu'elles adoptent en réponse à la curiosité d'autrui. Ainsi, certaines participantes comme Catherine optent pour la franchise d'entrée de jeu, parfois même au moment de l'embauche (surtout les jeunes). Elles veulent de la sorte s'assurer que leur milieu de travail est ouvert aux lesbiennes, quitte à renoncer à l'emploi si tel n'est pas le cas.

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

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

Ce motif est étroitement lié à celui de l'exigence d'authenticité, tout en mettant davantage l'accent sur les relations que l'on souhaite établir avec l'entourage : les femmes interviewées expriment le désir d'aménager un espace confortable et sécuritaire dans leur milieu de travail, un espace de convivialité où elles peuvent s'exprimer et partager leur quotidien avec au moins quelques-unes et quelques-uns de leurs collègues sans avoir à jouer un rôle. Le travail occupe une place importante dans la vie et il importe de bien s'y sentir. Une dimension importante de ce bien-être est celle de la commodité : mettre un terme aux inévitables mensonges dans lesquels on risque de s'enliser, stopper les rumeurs et les questionnements des autres à son sujet, cesser d'être constamment attentive à éviter toute allusion à un attachement lesbien dans son discours. En révélant leur orientation sexuelle à un-e ou plusieurs de leurs collègues de travail, les participantes tirent un trait — ne serait-ce que provisoire — sur l'obligation de demeurer sur le qui-vive. Comme le soulignent certaines participantes, la transparence est également requise pour le développement de relations interpersonnelles satisfaisantes et sincères, basées sur la confiance et le respect réciproques, surtout avec les collègues proches.

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

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

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

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

Par militantisme

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

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

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

Certaines considèrent qu'intervenir sur le sujet fait partie de leurs responsabilités professionnelles en tant qu'éducatrice ou intervenante, que ce soit en se dévoilant elles-mêmes, en faisant un travail d'éducation ou en tendant la perche afin d'être perçues comme des alliées potentielles par d'autres lesbiennes (ou gais) dans le placard.

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

En réaction à des situations particulières

Le processus de *coming out* étant constamment en mouvance, jamais terminé, il est intrinsèquement lié aux conjonctures de la vie de l'individu. Ainsi, les lesbiennes en viennent à prendre la décision de sortir du placard dans toutes les sphères de leur vie, y compris au travail, à la suite d'un cheminement psychologique. Certaines nous ont raconté des pans de leur histoire personnelle, une trajectoire souvent longue et douloureuse, en particulier parmi les 40 ans et plus : un contexte social très fermé, le déni de leur désir, un parcours hétérosexuel incluant parfois un mariage auquel elles ont mis fin depuis et ainsi de suite jusqu'à un point de non-retour. D'autres sont plutôt aux prises avec des situations imprévues qu'il leur est impossible de cacher : nouvelle relation, rupture amoureuse, décès, grossesse ou

accouchement de la conjointe... L'impact psychologique de tels événements est tel que la dissimulation devient plus pénible ou même concrètement impraticable.

J'étais sous le choc, complètement démunie. Je repense à tout ça, je me demande si je l'aurais dit officiellement si je n'avais pas vécu quelque chose de super difficile. Eux me voyaient dépérir, maigrir, ne pas rentrer au travail. (Solange, 41 ans, agente de recherche dans l'administration publique)

C'est l'amour, alors là, tu as le goût de le dire à tout le monde. Ça me donnait du gaz pour dépasser mes propres peurs, dépasser toute cette crainte-là parce que ce que je constatais, c'est que dans le fond, les gens ne te rejettent pas quand tu t'acceptes, quand tu fonces, quand tu t'affirmes. (Patricia, 42 ans, journalière en usine)

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

Dans le même ordre d'idée, des participantes disent être prêtes à divulguer leur orientation sexuelle — si ce n'est déjà fait — afin de bénéficier d'avantages sociaux en lien avec leur situation conjugale ou familiale.

Si la mère de [ma conjointe] meurt, c'est sûr que je vais prendre un congé. C'est pour ça que j'aimerais le dire à mon boss, si ça se peut, un jour. (Solange, 41 ans, agente de recherche dans l'administration publique)

Des contextes propices à la divulgation

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

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

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

C'est sûr que les femmes gaies, ce sont peut-être les personnes avec qui, moi, je me sens le plus à l'aise quand vient le temps de parler de mon orientation, parce que ce sont les personnes qui me ressemblent le plus. [...] En fait, hommes

et femmes gais au même point. Puis, après ça, ce sont les collègues. [...] Ça a commencé vraiment avec les gens les plus proches de moi, puis je l'ai annoncé à mon boss. (Johanne, 34 ans, adjointe administrative dans une firme privée)

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

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

Quelques personnes associent l'ouverture d'esprit qu'elles perçoivent dans leur entourage au fait d'évoluer dans un secteur d'emploi axé sur l'intervention sociale, la relation d'aide, les communications, ou impliquant de transiger avec une clientèle diversifiée, autrement dit, au fait de travailler dans des domaines où les qualités d'écoute et d'ouverture face à la différence font partie des exigences intrinsèques de l'emploi. Il existe donc des « facteurs facilitateurs » ou à tout le moins propices aux confidences. Certaines circonstances, moins agréables, peuvent aussi précipiter les divulgations. C'est notamment le cas des milieux de travail où les questions personnelles sont pressantes, où les rumeurs d'homosexualité courent, où les lesbiennes sont victimes d'avances hétérosexuelles.

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

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

4.4 Les stratégies identitaires

Tel que détaillé précédemment, les lesbiennes considèrent une panoplie de facteurs en lien avec l'aménagement de leur identité au travail : décision de divulguer ou non son orientation, évaluation des risques, choix des personnes de confiance, prévision des prochains choix personnels en fonction des premières réactions et ainsi de suite. Lorsque vient le temps de passer à l'action, qu'il s'agisse de révéler ou taire leur orientation sexuelle, elles peuvent adopter des stratégies actives ou passives, les stratégies actives étant celles où des efforts sont déployés pour exposer ou camoufler l'information alors que les stratégies passives privilégient la voie de l'évitement ou des moyens indirects.

Les stratégies actives de divulgation

Plusieurs participantes jouent un rôle actif dans leur processus de *coming out* en milieu de travail. Cependant, elles optent rarement pour la formule de l'aveu — qui ressemble trop à la confession d'une faute ou d'un secret intime — ou pour une divulgation sous forme de déclaration publique. La plupart des répondantes vont préférer des initiatives s'inscrivant dans le cadre d'une divulgation progressive où s'exerce un certain contrôle sur les personnes qui seront mises au courant. Lorsque nous avons présenté aux répondantes une liste de moyens pouvant être utilisés pour divulguer l'orientation homosexuelle, les moyens directs ont été privilégiés. Les trois le plus fréquemment sélectionnés sont : répondre

clairement lorsque des questions sont posées, parler de la conjointe et prendre l'initiative de le dire clairement à une ou plusieurs personnes, par exemple en s'autodésignant comme gai ou lesbienne.

Les entrevues ont permis de spécifier les modalités de la divulgation : ces informations seront divulguées dans des contextes jugés opportuns, glissées dans les conversations courantes sur la vie conjugale ou les activités de fin de semaine; autrement dit, les lesbiennes tendent à inscrire la divulgation de leur orientation sexuelle dans un contexte où celle-ci paraîtra anodine :

On parle du sujet de couple ou de vie privée et ça sort tout simplement : « Ma copine est pianiste... » On se met à parler de ça. (Léa, 35 ans, enseignante en musique)

I'll make reference to a partner and then somehow the gender of that partner will come up. Often, I'll say : « Actually it's a woman. » And I'll just keep going with whatever I'm saying. (Indira, 36 ans, médecin) — Je vais faire référence à un partenaire et, d'une manière ou d'une autre, mentionner le sexe de ce partenaire. Je vais alors dire : « En fait, il s'agit d'une femme. » Et poursuivre ce que je disais. (Nous traduisons)

Certaines participantes choisissent de dévoiler leur orientation sexuelle en corrigeant les présomptions hétérosexistes de leur interlocuteur ou interlocutrice : elles soulignent la symétrie de situation — la seule différence étant que leur partenaire est d'un autre sexe que celui attendu —, ce qui réduit la portée dramatique de la confidence. Cette tactique semble employée de préférence avec des personnes avec lesquelles s'est tissé un lien de confiance.

Jeanne [une collègue] me demande : « Toi, qu'est-ce qui t'attire chez un gars ? » J'ai dit : « Moi, il n'y a pas grand-chose qui me frappe. Je préfère regarder les femmes. » Elle est partie à rire parce qu'elle a cru que c'était une farce parce que j'en fais souvent. Elle a dit : « Elle est bonne. » J'ai dit : « Non, ce n'est pas une farce, c'est vrai. » Elle a dit : « Ah, c'est vrai ? Je ne le savais pas. » Puis ça a passé comme ça. (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

Lorsqu'elles prennent les devants, les lesbiennes usent de divers moyens pour faciliter la réceptivité de l'interlocuteur ou interlocutrice : faire de l'humour pour le ou la mettre à l'aise; distiller l'information graduellement, en commençant par des indices qui mettent la puce à l'oreille, afin de ne pas brusquer ou dérouter l'autre; le ou la rassurer quant aux conséquences sur leur relation; etc. Les lesbiennes en couple, les mères et futures mères divulguent souvent leur orientation sexuelle en mettant de l'avant leur statut conjugal ou parental : elles mentionnent leur conjointe dans les échanges quotidiens, la présentent aux collègues de manière informelle ou dans des circonstances propices (par exemple lors des activités sociales où les conjoints et conjointes sont invitées), elles révèlent son existence afin d'obtenir l'accès à des avantages sociaux liés à ce statut, elles affichent une photographie dans le lieu de travail et ainsi de suite. Ici encore, cette stratégie vise à effectuer un rapprochement sur la base d'une situation conjugale ou familiale similaire à celle des personnes hétérosexuelles et à minimiser la différence découlant de l'orientation sexuelle. Elle s'appuie également sur la légitimité récemment acquise avec les législations reconnaissant les couples de même sexe et les familles homoparentales.

Les stratégies passives de divulgation

Les stratégies passives de divulgation consistent à ne pas cacher ou à laisser transparaître des informations qui pourraient être interprétées comme révélatrices de l'homosexualité ou qui pourraient éveiller des soupçons en ce sens. Ainsi, certaines participantes semblent plutôt partisans de la politique du laisser-aller en ce qui concerne la divulgation de leur orientation sexuelle. Sans la taire, elles s'investissent à peine dans le processus de divulgation. Plusieurs femmes opteront pour ce type de stratégie vis-à-vis des personnes qui ne font pas partie de leur cercle amical. Par exemple, elles répondront aux questions posées, mais sans susciter les occasions, ou bien elles parleront sans se censurer en présence de tiers, mais sans véritablement mettre ces derniers au courant.

Il faut que la question vienne. Je ne me mets pas tout de suite le doigt dans la prise de courant. J'attends. Parce qu'on apprend avec le temps aussi. À respecter ses réponses et à respecter les questions des autres. S'ils ne posent pas la question, ce n'est pas nécessaire d'en dire plus. (Brigitte, 53 ans, animatrice en pastorale)

Ou encore, certaines rapportent ne pas dissimuler les indices pouvant conduire à des doutes sur leur orientation sexuelle :

Je pense qu'on m'a identifiée comme lesbienne assez rapidement. Une femme qui arrive seule, qui ne parle pas de son *chum*, qui a un bateau aussi. C'est fou à dire, mais un voilier, ça a l'air qu'une femme *straight*, ça n'a pas ça. (Marlène, 47 ans, employée dans l'administration publique)

Une autre variante consiste à laisser planer le doute et éviter de se compromettre soit en confirmant, soit en infirmant les rumeurs, ou encore, de les instrumentaliser en ne s'y objectant pas ou en les autorisant expressément, c'est-à-dire en demandant à quelqu'un de répandre la nouvelle. En effet, le procédé consistant à autoriser une tierce personne à répondre aux questions de l'entourage de travail relativement à l'orientation sexuelle semble assez répandu selon les résultats du questionnaire : 35,4 % des répondantes indiquent l'utiliser ou pouvoir l'utiliser.

Prendre la défense des droits des gais et lesbiennes

Parmi les moyens indirects suggérés dans le questionnaire, le fait de prendre la défense des droits des gais et lesbiennes lorsque le sujet est abordé dans le milieu de travail a reçu l'adhésion de près de six répondantes sur dix. Il est raisonnable de supposer que les nombreux débats sur les familles homoparentales et l'accès au mariage qui avaient lieu au moment où l'enquête a été réalisée ont eu un impact sur les réponses. Traditionnellement, ce moyen indirect était considéré comme faisant partie des stratégies passives de divulgation puisqu'il misait sur une certaine ambiguïté : en effet, une personne peut défendre un point de vue favorable aux droits des personnes homosexuelles ou s'opposer à la discrimination à leur égard sans pour autant faire partie du groupe ciblé dans la discussion. Cependant, ces prises de position, surtout si elles sont vives ou répétées, peuvent aussi susciter des interrogations sur l'orientation sexuelle ou confirmer les soupçons de l'entourage : « Si tu les défends, c'est que tu en fais partie... » Au cours des entrevues, plusieurs participantes ont dit avoir pris position en faveur des droits des personnes homosexuelles non pas de manière voilée ou neutre, mais en s'impliquant personnellement, en exposant les difficultés concrètes et les discriminations qu'elles-mêmes ou leurs proches avaient vécues, ce qui a constitué, selon elles, une façon efficace de justifier les changements législatifs faisant alors l'objet de débats. Autrement dit, la défense des droits des gais et des lesbiennes s'insérait dans une stratégie active de divulgation de leur orientation sexuelle et non comme une manière détournée de se solidariser avec leur groupe d'appartenance tout en ne se dévoilant pas elles-mêmes.

Près du tiers des répondantes affirment divulguer leur orientation sexuelle en fournissant des indices ou des informations codées (par exemple, le nom d'un bar gai) pouvant être déchiffrés par l'entourage. Là encore, cette option est habituellement considérée comme s'inscrivant dans une stratégie passive de divulgation puisque les indices ne sont décodables que par les initiés et initiées : comprenez qui pourra... Toutefois, certains symboles sont désormais si largement connus que leur mise en évidence (par exemple, un T-shirt ou une épinglette aux couleurs de l'arc-en-ciel) peut être assimilée à un dévoilement direct. Cela dit, il n'est jamais acquis que de tels symboles soient interprétés correctement malgré l'intention de la personne qui les affiche, comme le raconte Diane.

Je suis contente que tout le monde le sache que je suis gaie. Il y avait un *sticker* sur mon char dans le stationnement. C'est un triangle inversé avec l'arc-en-ciel. J'ai un copain, un ingénieur, qui a reconnu l'arc-en-ciel de Apple. Il me dit : « Hé ! Tu es une petite Apple ! » J'ai dit : « Non, ça, c'est le triangle gai. » (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

Les stratégies passives de dissimulation

Les stratégies passives de dissimulation de l'orientation sexuelle s'articulent surtout autour de l'évitement, de l'ambiguïté et de l'omission : il s'agit de maintenir une position où la personne, sans divulguer son orientation sexuelle, n'aura pas non plus à mentir, à renier qui elle est ou à s'inventer un personnage. La voie la plus fréquemment utilisée pour éviter les situations potentiellement inopportunes est de refuser les conversations sur la vie privée ou sur les activités en dehors du travail. Près des trois quarts des répondantes (72 %) disent utiliser ou pouvoir utiliser ce moyen pour dissimuler leur orientation sexuelle.

Concrètement, il s'agit de ne pas prendre l'initiative, de ne pas saisir les occasions ni les perches tendues, que ce soit avec diplomatie ou non. L'essentiel ici est de s'exclure du circuit usuel d'échange d'information sur la vie privée dans le lieu de travail et de fermer la porte aux éventuelles interrogations de l'entourage.

C'est la stratégie que j'applique. Je vous écoute, alors vous ne vous questionnez pas sur moi. Voilà ! Et les gens aiment tellement parler d'eux ! (Pauline, 56 ans, directrice d'un centre de la petite enfance)

Les autres [qui ne savent pas], ils ne s'aventurent pas, parce que je ne laisse pas de portes ouvertes non plus. Je ne laisse pas la possibilité aux gens de me taquiner. (Claudine, 49 ans, vendeuse en informatique)

La réussite d'une telle stratégie exige la mise en place d'une véritable chasse gardée autour de la vie intime, par exemple en ne s'impliquant pas dans les relations interpersonnelles, en minimisant les échanges informels avec les collègues au travail et à l'extérieur. De la même manière, on évitera les conversations autour de l'homosexualité de crainte de soulever des suspicions par association.

Même s'ils me passent des commentaires sur les homosexuels, de manière banale, comme ça, je ne dis rien. Je n'abonde pas, je suis au neutre. C'est comme parler de politique au bureau, je ne parle pas de politique au bureau. Ça, c'est des sujets à éviter. (Élise, 38 ans, audioprothésiste)

Une autre façon de dissimuler l'orientation sexuelle sans avoir à taire tout ce qui touche de près ou de loin à son intimité est d'utiliser un langage neutre ou ambigu lorsqu'il y a mention de sa vie privée, de façon à éviter ou détourner les soupçons. Près de six répondantes sur dix ont dit utiliser, ou pouvoir le faire, cette autre stratégie passive, ce qui la place au deuxième rang. Ainsi, on dit « la personne » pour désigner la conjointe de manière à ne pas indiquer le sexe, on emploie des termes équivoques tels que « ma copine » ou « mon amie » — avec le « e » muet. On évite soigneusement de nommer le statut réel de la partenaire, pour laisser croire qu'il s'agit d'une amie et non d'une conjointe.

Avant, je parlais : « Ha oui, avec une amie... On était deux, on était trois, on a fait telle affaire... » Je ne parlais pas au « il », mais je ne parlais pas de couple non plus. (Marlène, 47 ans, employée dans l'administration publique)

L'on peut également modifier l'information sur son statut conjugal en se faisant passer pour célibataire alors que ce n'est pas le cas, ce qui constitue une autre façon d'échapper à la curiosité d'autrui. Une tactique similaire est de s'abstenir de corriger le biais hétérosexiste. Ainsi, une lesbienne peut répondre négativement à la question de savoir si elle a un *chum*, laissant persister la présomption d'hétérosexualité (elle pourrait en avoir un) sans la rectifier.

Dissimuler à tout prix : les stratégies actives de dissimulation

Les stratégies actives de dissimulation consistent à tout mettre en œuvre pour afficher une identité hétérosexuelle, quitte à fournir des informations inexacts. Elles sont peu mobilisées par les

participantes. L'une des plus fréquentes consiste à inverser le sexe de la conjointe lorsqu'on fait référence à sa vie conjugale. Cette stratégie permet d'afficher une façade hétérosexuelle, ce qui permet aux participantes de partager des moments de leur vie personnelle :

C'est dommage qu'on ne puisse pas s'asseoir dans la cuisine avec les autres intervenants et dire : « J'ai quelqu'un dans ma vie, j'ai une copine. » Il faut changer la phrase, il faut dire : « J'ai un copain. » (Julie, 28 ans, éducatrice spécialisée en santé mentale)

D'autres stratégies actives visent à édifier une façade hétérosexuelle feinte; elles incluent la projection d'une certaine image de soi sur le plan de l'apparence physique ou vestimentaire, l'invention d'un conjoint fictif, l'accompagnement par quelqu'un de l'autre sexe à l'occasion des rencontres sociales et même l'énonciation ou l'approbation de propos homophobes ou toute autre manière de réitérer les apparences de l'hétérosexualité.

I would always use camouflage by making jokes : « I guess I didn't pick-up any guy last night... I haven't found a man yet... » (Joyce, 47 ans, enseignante au secondaire) — Je le camoufle toujours en faisant des farces : « Je n'ai pas ramassé de gars hier soir... Je n'ai pas encore trouvé un homme pour moi... » (Nous traduisons)

4.5 Quelques conséquences des stratégies identitaires

Les entrevues ont permis d'aborder les conséquences de la mise en œuvre de stratégies de divulgation et de dissimulation avec un certain nombre de personnes. Rappelons-le, le processus de *coming out* se concrétise le plus souvent de manière prudente et progressive, dans des contextes et auprès d'interlocuteurs choisis. Plusieurs travailleuses lesbiennes ont dit que, conformément à ce qu'elles anticipaient, leur sortie du placard a nourri leur sentiment d'intégrité et amélioré les relations interpersonnelles avec l'entourage de travail, qui devenaient plus intenses et plus aisées. Dans l'immédiat, le *coming out* a souvent induit des messages explicites d'acceptation de la part de leur interlocuteur ou interlocutrice, qui avait justement été choisie en fonction de l'ouverture d'esprit qu'on attendait de lui ou d'elle. Certaines lesbiennes disent être devenues des « expertes » sur la question de l'homosexualité dans leur entourage de travail, un rôle qu'elles disent apprécier dans la mesure où il les valorise.

Quelques-unes ont l'occasion d'agir comme conseillère ou confidente auprès d'une personne interpellée par cette réalité dans sa vie privée (par exemple, à la suite du *coming out* d'un de ses enfants). En outre, certaines femmes voient leur visibilité comme une porte ouverte qui leur permet de s'engager activement dans la lutte contre l'homophobie ou comme une façon en soi de déconstruire les stéréotypes sur les gais et lesbiennes en projetant une image différente des clichés habituels. Enfin, en établissant plus de transparence entre les deux univers, la divulgation facilite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

Cela dit, certaines participantes rapportent des réactions ou des conséquences qui conduisent à nuancer ces effets positifs du *coming out*. La divulgation peut provoquer un effet de surprise ou un malaise passager chez l'interlocuteur ou l'interlocutrice. La sortie du placard peut engendrer de l'ambiguïté dans certaines interactions : des personnes interprètent ou pourraient interpréter de façon erronée des gestes comme exprimant une tentative de séduction, alors que ce n'est pas le cas. Par crainte de tels malentendus, certaines lesbiennes s'autocensurent ou surveillent leurs gestes en guise de mesure préventive.

Les stratégies de dissimulation présentent elles aussi des avantages : ainsi, la non-divulgation de l'orientation sexuelle maintient un écran de protection sur la vie privée. Dans la mesure où le secret

demeure bien gardé, la dissimulation offre également une protection contre les manifestations directes d'homophobie, mais non contre l'homophobie ambiante (par exemple les blagues sur les homosexuels). Malgré la relative efficacité de ces stratégies quant aux effets recherchés, les travailleuses interviewées trouvent peu d'effets positifs découlant de la mise en œuvre de stratégies de dissimulation. Sur le plan psychologique, leur maintien sur une longue période requiert beaucoup d'énergie : il faut éviter de se contredire et garder une présentation de soi cohérente, ce qui exige de la vigilance. L'impossibilité d'échanger au sujet de sa vie amoureuse et conjugale empêche d'obtenir du soutien émotif lors d'événements dramatiques ou bouleversants. Il s'ensuit un certain isolement sur le plan relationnel. La dissimulation requiert également des adaptations plus ou moins contraignantes sur le plan de la vie privée, comme s'abstenir de communiquer avec sa conjointe pendant les heures de travail. S'ajoute à ces éléments le stress d'un dévoilement accidentel de l'orientation sexuelle malgré les efforts déployés pour ne pas la divulguer.

Chapitre 5

Les stratégies d'adaptation en milieu de travail : les relations interpersonnelles

Dans cette partie, nous présenterons les stratégies d'adaptation des lesbiennes au contexte professionnel sous l'angle des ajustements à l'intérieur du milieu de travail. Tout en relevant d'une dynamique proprement organisationnelle qui l'inscrit dans le domaine public, le milieu de travail constitue un important foyer de sociabilité où se tissent des liens interpersonnels de toutes natures. Les informations sur la vie privée (relations conjugales et parentales, loisirs, etc.) y circulent, tantôt pour les fins de gestion des ressources humaines, tantôt au gré des relations qui se tissent avec l'entourage de travail. Cette perméabilité entre le public et le privé oblige les travailleuses lesbiennes à se positionner eu égard à la décision de sortir ou non du placard, mais également à choisir des stratégies d'adaptation dans le contexte de la sociabilité professionnelle puisque, dans leur cas, il n'y a pas congruence entre leur orientation sexuelle et celle que les présomptions hétérosexistes de leur entourage de travail leur attribuent.

La sociabilité est assurée principalement par les échanges interpersonnels qui prennent place tout au long de la journée de travail et sont autant de contextes propices à la manifestation de préjugés et de stéréotypes reliés aux réalités gaies et lesbiennes ainsi qu'à la marginalisation des lesbiennes. Les conversations sur la vie privée constituent des échanges interpersonnels spécifiques dans la mesure où elles ont fréquemment lieu lors des temps « libres », comme les pauses et les heures de dîner, dont il est plus aisé de s'exclure. Ces temps libres constituent également des moments où les gens échangent plus volontiers sur des sujets personnels. Les conversations sont une occasion pour les gens de mieux se connaître et les amènent à dévoiler des informations relevant de la vie privée. Les sujets abordés couvrent l'ensemble des dimensions de la vie de couple, de la vie familiale ainsi que de l'intimité, y compris la sexualité. Outre les échanges interpersonnels et les conversations sur la vie privée, la sociabilité est encouragée dans nombre de milieux de travail au moyen d'activités sociales. Ces activités peuvent avoir lieu entre employés et employées appelées à se côtoyer très fréquemment, dans le cadre de rencontres informelles comme les traditionnels 5 à 7. D'autres activités sont de plus grande envergure et réunissent des employés et employées qui ne se côtoient parfois jamais, particulièrement dans les grandes organisations (grandes entreprises, gouvernement), comme les fêtes organisées pour des occasions spéciales (Noël).

Ces trois contextes de sociabilité ne s'imposent pas de manière équivalente aux participantes. Les échanges interpersonnels sont continuels et ne peuvent être évités la plupart du temps par les participantes, pas plus qu'elles ne peuvent choisir leurs interlocuteurs et interlocutrices. Les conversations sur la vie privée, par contre, sont un contexte au cours duquel les participantes ont un choix de stratégies d'adaptation plus large, étant donné qu'elles se déroulent le plus souvent lors des pauses et des heures de repas. Les participantes peuvent jusqu'à un certain point choisir de se joindre ou pas à leurs collègues et, parmi ceux-ci et celles-ci, choisir d'éviter certains d'entre eux. Enfin, les activités sociales sont rarement imposées et peuvent aisément être évitées.

Nous commencerons par présenter les stratégies d'adaptation des lesbiennes aux échanges interpersonnels, au cours desquels des préjugés et des stéréotypes reliés aux réalités gaies et lesbiennes peuvent être rapportés par l'entourage de travail. Nous aborderons ensuite les modalités de la participation aux conversations sur la vie privée en milieu de travail, ainsi que les motifs invoqués en faveur d'une participation ou, au contraire, d'une auto-exclusion. Il sera ensuite question des stratégies

d'adaptation dans le contexte des activités sociales. Enfin, nous présenterons les stratégies d'adaptation face aux attentes hétéronormatives du milieu de travail.

5.1 Stratégies d'adaptation dans les échanges interpersonnels

Les participantes rapportent mettre en œuvre des stratégies d'adaptation dans le cadre des échanges interpersonnels à l'occasion de deux contextes : lorsque l'entourage fait mention de préjugés ou adopte des comportements homophobes et de manière préventive, notamment lorsque les participantes rapportent avoir été témoins de propos homophobes de la part d'un ou d'une collègue en particulier. La variabilité des stratégies semble découler de plusieurs facteurs, les uns circonstanciels (interlocuteur, position hiérarchique, visibilité ou dissimulation de son orientation sexuelle), les autres relevant de la trajectoire personnelle (expériences antérieures), sans qu'il soit possible d'établir une relation entre un facteur et une stratégie d'adaptation en particulier.

De manière générale, quatre stratégies principales se dégagent. La première consiste à signifier à l'entourage de travail les limites à ne pas dépasser. La seconde stratégie consiste à tolérer des remarques ou des plaisanteries homophobes et la troisième à ne pas intervenir en présence de commentaires homophobes, stratégies qui, comme nous le verrons, ne doivent pas être interprétées comme traduisant la soumission des participantes. La dernière stratégie vise à entreprendre de modifier les perceptions de leur entourage de travail au moyen de l'éducation aux réalités gaies et lesbiennes, ainsi que de la déconstruction des préjugés et des stéréotypes.

Limiter les remarques et les plaisanteries de l'entourage de travail

L'humour constitue l'un des véhicules privilégiés de la lesbophobie distillée au quotidien en milieu de travail, au cours des multiples échanges interpersonnels. Lorsque les remarques sont faites sur le mode humoristique, les réactions des participantes tendent à illustrer le défi qui se pose à elles : comment concilier la convivialité (maintien des relations avec les collègues) et les éléments qui leur assurent un certain confort psychologique (être respectée, se sentir acceptée et intégrée, etc.) ? L'appréciation des plaisanteries est très variable : outre le contenu, qui se prête à diverses lectures selon les codes interprétatifs de la personne réceptrice et les facteurs personnels qui déterminent sa réceptivité du moment, entrent en jeu les sous-textes, l'identité de la personne émettrice, le ton, le regard, les témoins présents, le contexte, le moment, le nombre d'occurrences (plusieurs soulignent ne plus pouvoir entendre la même farce répétée pour la énième fois), etc.

Les perceptions des plaisanteries homophobes ou lesbophobes à caractère sexuel sont partagées : une vingtaine de participantes les qualifient d'acceptables, une quinzaine les commentent négativement et cinq interviewées rapportent les deux types de perception. En ce qui concerne les perceptions négatives, certaines interviewées mentionnent s'être senties inconfortables ou blessées par des allusions qui les visaient personnellement, ou qui les ont atteintes dans leur for intérieur.

Tout comme les perceptions, les réactions des participantes à l'humour à caractère sexuel sont très variables, allant du rejet à l'acceptation passive, en passant par la participation active. Les participantes qui disent refuser ce type de blagues optent pour des stratégies de confrontation ou d'évitement. Par exemple, elles peuvent manifester leur lassitude afin d'imposer certaines limites devant la crudité des propos ou devant leur abondance répétitive. Pour Diane (45 ans, commis de bureau en usine), poser ses limites est indispensable pour obtenir le respect de ses collègues masculins : « Si toi, tu ne te respectes pas assez pour faire ta place, je pense qu'ils ne te respecteront pas. » Il arrive à Francine (47 ans,

gérante dans le secteur de l'alimentation) de rétorquer de but en blanc aux nombreuses avances sexuelles déguisées qu'elle subit :

Dans ce temps-là, je leur réponds : « Ça m'est déjà arrivé de faire l'amour avec des hommes. Je n'ai pas haï ça, j'ai trouvé ça bien le fun mais ça ne vient pas me chercher, c'est juste du cul. Si tu couches avec un gars, tu vas voir, c'est à peu près pareil. »

D'autres expriment directement leur malaise à la personne émettrice des propos qui les ciblent personnellement. Lasse des plaisanteries d'une collègue, Sybille, (40 ans, agente de sécurité), elle-même dans le placard, y met fin en lui demandant comment allait son frère — qu'elle savait être gai — le tout se jouant dans le non-dit. Deux participantes ont envisagé des plaintes pour harcèlement, notamment Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation) dont les doléances n'ont pas été prises au sérieux sous prétexte qu'il n'y avait pas d'attouchements physiques.

Lorsque les « plaisanteries » ou les remarques sont jugées dégradantes ou malveillantes, les participantes rapportent souvent confronter leur auteur. Ainsi, les commentaires allusifs et l'expression ouverte de préjugés et stéréotypes, les blagues offensantes ou péjoratives sont autant de contextes dans lesquels plusieurs participantes choisissent de faire savoir la limite à ne pas dépasser. Une quinzaine d'entre elles réagissent face à des propos dont le contenu humoristique est aux dépens des personnes homosexuelles, qu'il les concerne directement ou pas. Dans le cas où la plaisanterie est faite aux dépens d'un absent, certaines participantes confrontent l'auteur sur son manque de courage :

Habituellement, si c'est les collègues qui vont se moquer de quelqu'un, je dis : « Ce serait le fun si tu étais capable de faire les mêmes *jokes* devant lui. » [...] Je ne suis pas lâche. Ces attitudes un peu méprisantes-là, je réagis. (Marie, 38 ans, enseignante au collégial)

Cette stratégie semble être efficace pour certaines participantes. Par exemple, Claire (44 ans, gardienne de nuit dans un centre jeunesse) affirme que les plaisanteries de ses collègues ont cessé depuis qu'elle a divulgué son orientation sexuelle, mais également parce qu'ils ont essuyé ses réactions : « C'est parce qu'ils se disent que je vais leur répondre. Disons que j'ai un caractère très fort. Je n'ai pas la langue dans ma poche. » Cependant, certaines études (Paquin et Chamberland, 2005; Lehtonen et Mustola, 2004) ont montré une tendance à l'autocensure, donc à la diminution de l'humour offensant, en présence de lesbiennes (et de gais) dont l'orientation sexuelle est ou devient connue dans leur milieu de travail, comme en témoigne Eugénie :

J'ai tellement lutté contre ça que je sais que devant moi, ils n'osaient plus faire certaines blagues. [...] je les ai entendus en catimini les faire et j'ai même entendu mon boss : « Mon dieu, ne disons pas ça à Eugénie ! » Ce qui est idiot. Mon combat était vain. Il aurait été valable si j'avais extirpé ces blagues. (Eugénie, 42 ans, téléphoniste)

Pour plusieurs participantes, l'évaluation du caractère acceptable des remarques ou des plaisanteries est fonction de l'intentionnalité attribuée à l'auteur des propos. Cependant, même lorsqu'elles estiment que les remarques ne sont pas malveillantes à leur égard, certaines n'hésitent pas à signifier que les bornes ont été dépassées : « Maintenant il n'y a aucun problème, si je la trouve trop *heavy* je vais leur dire : "Hey franchement !" » (Emmanuelle, 27 ans, camerawoman).

Plusieurs participantes insistent sur l'importance d'être respectées par leurs collègues : « Ils savent qu'ils peuvent faire des farces avec moi. Mais il ne faut pas non plus [...] Il faut qu'il y ait un respect, quand même » (Claudine, 49 ans, vendeuse en informatique). Geneviève (29 ans, éducatrice en service de garde) choisit de rétorquer à l'insulte par l'insulte : « Respecte-moi, je vais te respecter ! » L'étiquetage est également l'occasion pour certaines participantes de faire connaître leurs limites. Ainsi, Andrée

interpelle une supérieure, après l'avoir entendue tenir des propos sur les homosexuels, à grand renfort de « tapettes », alors qu'elle la soupçonne de l'avoir fait dans un geste de confrontation à son égard, connaissant son orientation sexuelle :

« C'est quoi ça, tapette ? Depuis que je suis rentrée ici, tu as toujours été correcte avec moi. Tu n'as jamais dit de gros mots de même et tout d'un coup tapette et je ne sais pas quoi. C'est quoi ? Tu veux te remonter ou quoi ? » [...] Ça a été fini. Elle n'a jamais renommé ce mot-là. (Andrée, 41 ans, agente de service en machinerie lourde)

D'autres interviennent lorsque c'est un collègue qui est interpellé de manière discriminatoire, comme Michèle (47 ans, employée à l'entretien), qui confronte de manière très directe la personne qui vient de qualifier son collègue de « maudite fifi » :

J'ai dit : « Est-ce qu'il te dérange dans ta chambre à coucher ? Est-ce qu'il te dérange dans ta vie privée ? Est-ce qu'il t'a déjà fait des avances ? » L'autre est resté bouche bée. Ça a été fini. « Tant qu'il ne te dérangera pas dans ta vie privée, ne le dérange pas dans la sienne. » Ça a été fini.

Enfin, si les participantes rapportent faire les frais de l'humour de leur entourage de travail, elles sont plusieurs à l'utiliser à leur avantage. L'humour leur permet de mettre fin aux questions indiscrettes des collègues sur leur vie sexuelle, ou de remettre en question la supériorité de la sexualité hétérosexuelle, soit en la tournant en dérision, soit en soulignant la supériorité de la sexualité lesbienne du point de vue de la satisfaction sexuelle des femmes. Christine, enseignante de 34 ans et future mère, parle des hommes comme d'un petit pot (sous-entendu : donneur de sperme). À un collègue qui lui dit : « C'est de valeur, il paraît que tu es aux femmes ! », Diane (45 ans, commis de bureau en usine) compatit exagérément à sa douleur : « Ah, vous trouvez ça de valeur ! C'est triste pour vous autres » (sous-entendu : mais pas pour elle-même). Quelques participantes font preuve d'une ironie mordante face aux commentaires homophobes ou lesbophobes de leur entourage de travail :

Tout de suite, au départ, elle [ma supérieure] dit : « Ha, les *butchs*, pas capable de sentir ça ! » J'ai dit : « Ha oui, comment ça ? » Elle dit : « C'est une femme qui se prend pour un homme, etc. » J'ai dit : « Sais-tu, il va falloir que tu m'expliques ça comme il faut, parce que, moi, je suis lesbienne. Je suis bien surprise par ta théorie, j'ai bien hâte de l'entendre. » Elle a blanchi, elle m'a regardée, elle a dit : « Non. » J'ai dit : « Oui. » Elle dit : « Tu me niaisas ? // — Pas du tout ! » Elle dit : « Criss, j'ai engagé une lesbienne ! » (Jocelyne, 43 ans, contremaître, horticulture)

Moi, j'ai déjà dit à quelqu'un qui parlait des gais : « Ah oui, les gais font ça ? Ils ont des pratiques comme ça ? » Il m'a dit : « Bien oui ! » J'ai dit : « Ah oui, tu en connais-tu ? » Il me dit : « Bien non, moi, j'en connais pas. » Je lui ai dit : « Mais comment tu peux le savoir qu'ils ont des pratiques de même ? » [...] Bien il dit : « Tout le monde sait ça ! » J'ai dit : « Regarde, moi, je suis gaie, j'ai des *chums* et puis... je ne savais pas ça. » (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

Tous les commentaires homophobes en milieu de travail ne sont pas nécessairement faits sur le mode de l'humour. Suzie, une agente correctionnelle d'une quarantaine d'années, dont le lesbianisme est connu malgré elle dans un environnement de travail homophobe, se voit souvent interrogée de manière insidieuse par de nouveaux collègues. Elle se trouve ainsi dans un contexte professionnel où les questions qui lui sont posées ne sont plus seulement hétérosexistes (on prend pour acquis son hétérosexualité), mais lesbophobes (on la force à mentir ou se dévoiler).

Écoute, des officières, ça faisait dix minutes que l'on se voyait au pénitencier, [...] puis : « As-tu des enfants ? Es-tu mariée ? Ton *chum*, il s'appelle comment ? » Tu sais, elle voulait savoir le nom. J'ai dit : « C'est pas de tes affaires ça, on se connaît même pas. » Ah ! Puis là : « Ah ! Ah ! C'est un mystère ! » [imitant l'officière sur un ton narquois]

Elle est contrainte de trouver des parades pour ne pas avoir à répondre du tout et ainsi éviter l'alternative de devoir mentir ou au contraire d'être obligée de se dévoiler.

Stratégie de tolérance à l'égard de l'ouverture limitée de l'entourage de travail

Cette stratégie d'adaptation consiste à minimiser la signification et parfois la portée de propos ou de comportements discriminatoires à l'égard de l'homosexualité. Une douzaine de participantes ont recours à cette stratégie, qui ne consiste pas à faire preuve d'acceptation mais bien de tolérance face à l'ouverture limitée de leurs collègues, à la persistance de certains préjugés. Ces participantes font état de l'absence d'hostilité à leur égard par leurs collègues lorsqu'ils manifestent des préjugés envers les personnes homosexuelles, notamment parce qu'ils sont souvent faits sur le ton de l'humour.

La plupart de ces participantes rapportent plutôt des réactions positives face à l'humour homophobe, i.e. qu'elles tolèrent ou participent à ce type d'humour dans le milieu de travail. Alexandra, jeune enseignante au primaire (24 ans), considère l'humour comme nécessaire dans un environnement de travail qu'elle juge pesant : on se relâche et on peut rire un peu parce qu'on en a besoin. D'autres soulignent la circularité de l'humour, le caractère réciproque des taquineries comme se traiter de « fif » et de « *butch* », ou encore de commentaires comme « ne fais pas ta tapette », qui démontreraient une capacité d'autodérision et donc un certain confort dans sa sexualité. Participer au jeu des plaisanteries montre qu'on peut rire de soi et qu'on est confortable avec sa propre orientation sexuelle, comme le dit Françoise (44 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance) :

Je suis une personne qui est un boute-en-train dans la garderie. Souvent je vais faire des *jokes* avec ça. Je crois que j'adoucis... comment je pourrais dire ça ? Pas adoucir mais qu'on le prend à la rigolade. [...] Ils en font des *jokes* aussi sur les gais et je les ris. Elles sont drôles.

Selon Émilie (22 ans, éducatrice spécialisée), il faut démontrer de l'ouverture si on s'attend à en recevoir. D'autres participantes tendent à banaliser l'humour homophobe, en le mettant sur le même pied que les innombrables blagues à caractère sexiste ou raciste entendues au quotidien, notamment dans les milieux de travail à prédominance masculine.

Pour les interviewées qui disent tolérer plus particulièrement l'humour à caractère sexuel — sans forcément l'approuver —, un argument central se profile à travers leurs propos, à savoir l'absence de mauvaises intentions à leur égard dans la mesure où il s'agit de taquineries personnelles, mais amicales, émises par des collègues avec lesquels les relations sont habituellement cordiales. Si elles ne sont ni vulgaires, ni méchantes — deux termes qui reviennent souvent —, les taquineries ou les imitations caricaturales à propos de collègues gais et lesbiennes peuvent ainsi paraître acceptables. Pour quelques interviewées, la banalité de l'humour homophobe le rend paradoxalement plus supportable — ce qui n'implique pas qu'elles l'approuvent :

Ce n'est pas quelque chose qui me gêne dans le sens que ce sont souvent des choses qu'on entend dans la société et à mon avis, je ne dis pas que je trouve que c'est bien, mais ce n'est pas malicieux. Ce n'est pas vulgaire. Ce n'est pas fait dans le but de blesser personne. C'est de l'humour comme on peut en faire sur le dos d'autres catégories de personnes. (Valérie, 27 ans, technicienne en documentation)

D'autres participantes justifient leur tolérance en raison de la capacité limitée d'ouverture aux réalités gaies et lesbiennes de leur entourage. Ainsi, Marie-Jeanne (40 ans, cadre intermédiaire dans l'armée) propose une explication de l'aveuglement d'un collègue de travail, qui, bien que sachant pertinemment qu'elle est lesbienne, persiste à lui parler de son conjoint :

Ce n'est pas une haine vis-à-vis les homosexuels. C'est une incapacité de concevoir ça. C'est comme quelqu'un qui aurait un éléphant comme animal de compagnie. C'est impossible dans ta cour. Pour lui, c'est le même niveau. Alors je le respecte dans ça.

Dans le cas de Marie-Jeanne, son collègue refuse dans ses conversations avec elle de prendre acte de son homosexualité. Il nie celle-ci, ce qui est la forme par excellence de la lesbophobie. Cela étant dit, dans ses relations avec Marie-Jeanne, il ne fait pas preuve d'irrespect, ne l'agresse pas verbalement, etc., ce qui autorise donc le maintien de relations cordiales entre eux. Somme toute, on peut comprendre que, pour certaines participantes, ce type de réaction de la part de leurs collègues soit mieux perçu et mieux vécu que de fréquents commentaires homophobes, même sous le couvert de plaisanteries.

On voit dans les extraits de cette section que la tolérance dont font preuve les participantes ne s'adresse pas aux personnes, mais plutôt aux formes d'homophobie : il y a une différence entre réagir face à quelqu'un qui tient des propos haineux ou dénigrants et face à quelqu'un qui fait semblant de ne pas savoir que votre *chum* est une blonde. Dans ces situations, l'entourage de travail opte pour des stratégies de mise à distance des participantes, plutôt que pour des attitudes ouvertement homophobes. Les participantes n'expriment pas de blessures émotionnelles, ce qui peut expliquer qu'elles choisissent de maintenir les relations avec ces collègues. À l'inverse, lorsqu'elles rapportent avoir été blessées, humiliées par les attitudes ou les propos de leur entourage de travail, les participantes prennent leurs distances et souvent se taisent.

On observe chez quelques participantes une tendance à minimiser le rejet de l'homosexualité manifesté par certains collègues. Pour une participante, les préjugés contre l'homosexualité sont acceptables pour la raison que toute personne a des préjugés, peu importe le sujet. Ainsi, pour Françoise (44 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance), la fermeture d'esprit à l'égard de l'homosexualité se comprend comme n'importe quel autre manque d'ouverture : « Moi, j'en ai des idées préconçues sur d'autres sujets aussi. J'accepte qu'il y ait des gens qui n'acceptent pas l'homosexualité ». Pour certaines participantes, la découverte de leur orientation sexuelle par des collègues peut les bouleverser et il est important de leur laisser le temps de s'adapter :

Je me disais, ça prend un temps d'adaptation aussi. [...] il y a des peurs, il y a des craintes derrière ça. Ça peut bouleverser des choses, il faut faire attention. Je me disais, il faut respecter ça, c'est correct. (Lison, 49 ans, intervenante dans un centre de femmes)

Pour Diane (45 ans, commis de bureau en usine), bien que la réaction de certains collègues la sidère, la patience à leur égard est de mise : « Ben au début, ça m'a fait : "Ah ! c'est pas vrai, c'est pas vrai qu'on est à la petite école pis qu'elle va commencer..." Puis après ça, je me suis dit : "Regarde, laisse-lui le temps. Tu verras bien." » Par ailleurs, certaines participantes ont recours à des stratégies de tolérance tout en confrontant leurs collègues, comme Pascale (30 ans, employée dans la vente au détail), qui, ayant constaté le manque d'ouverture d'une collègue, va en jouer, en quelque sorte, ce qui montre bien que tolérance ne signifie pas soumission :

Pour elle, ce n'est pas normal. C'est une fille super conventionnelle, alors tout ce qui sort de l'ordinaire... [...] Si tu parles d'homosexualité... [Elle dit :] « Ah oui ! Ça existe, ça ? » [...] C'est juste quand on a une discussion. Moi, c'est vrai que moi, j'en mets, j'en rajoute pour faire monter ça un peu. Puis là, je vois : « Arrête là ! » Alors on va arrêter.

Pascale se révèle d'ailleurs habile à conserver un lien convivial avec ses collègues, principalement masculins, en dépit de certains commentaires dénigrants :

On riait des horaires du monde, puis moi, je finissais à 3h. Il [le responsable de l'entrepôt] dit : « Ah, ah, toi, tu finis à 3 heures, c'est ça, les horaires de tapette que t'as, toi. » Là, j'ai senti qu'il a fait : « Heu... » Ça a bloqué ! J'ai dit : « Ah oui, je le sais, des tapettes, c'est de même, des horaires de tapette, c'est comme ça. » Je l'ai dit plusieurs fois, le mot, puis c'est comme si ça avait passé. Moi, ça ne me dérangeait pas, mais lui, ça fait comme : « Heu, qu'est-ce que je viens de dire là ? ! »

Dans ce cas précis, le temps d'arrêt du collègue, qui semble réaliser qu'il vient de commettre un impair, montre qu'il n'avait vraisemblablement pas l'intention de blesser la participante et celle-ci réagit de manière à lui montrer qu'elle ne l'a pas pris comme une attaque contre elle. Ce type de stratégie, où les participantes font beaucoup de compromis, paraît le plus bénéfique selon certaines participantes dans le contexte qui est le leur. Évelyne (38 ans, spécialiste en contrôle aérien) évoque ainsi l'étroite crête sur laquelle elle chemine :

Ça parle de sexe, ça fait des *jokes* de tapettes, de fifis, de lesbiennes, de blondes, de *newfies*, des *jokes* de n'importe quoi. Il faut que tu apprennes à rire avec eux autres, parce que si tu vas contre eux autres, c'est toi qui a un méchant problème. J'ai déjà vu une femme géologue faire un *burn out* à cause des *jokes*. [...] Elle était hétéro, mais à cause des *jokes* de femmes, des *jokes* sexistes. Elle, elle en faisait une maladie. Elle a fait un *burn out*. Il ne faut pas que tu embarques dans cette *game*-là, il faut que tu joues avec eux autres, il faut que tu aies du plaisir avec eux autres.

Pour Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation) également, les stratégies de confrontation ne sont pas le meilleur choix si les participantes souhaitent conserver leur emploi. Le risque que les relations interpersonnelles se dégradent est parfois tel qu'il lui paraît préférable d'adopter une stratégie à plus long terme :

Il faut user de ruse. Il faut approcher les hétéros de façon à ce qu'ils se rendent à l'aise. Il ne faut pas que tu les rendes mal à l'aise avec ça, parce que là tu es faite. Si tu as le malheur de les attaquer trop directement, tu deviens une bête noire pas endurable qui pue. Il faut que tu les amadoues tranquillement.

Les stratégies de tolérance apparaissent ainsi autoriser un certain confort psychologique chez les participantes qui les adoptent. Les participantes ne sont donc pas dupes, mais choisissent de reléguer au second plan la nature homophobe des commentaires et des plaisanteries qui ont cours dans leur milieu de travail. Elles rapportent attacher plus d'importance aux intentions amicales de leur entourage de travail, qui usent parfois de ce type d'humour prétendument pour rendre l'atmosphère de travail plus conviviale. Les participantes elles-mêmes manifestent le souci de maintenir une ambiance de travail décontractée, ce qui passe parfois par la tolérance vis-à-vis de l'ouverture limitée de certains collègues.

Non-intervention

Dans certaines situations, les participantes font face à des commentaires homophobes dévalorisants, qui peuvent s'adresser à elles ou non, au cours des nombreuses interactions avec leur entourage de travail. Il apparaît que de nombreuses participantes rapportent avoir été blessées par ces commentaires, parfois virulents, et elles sont également nombreuses à rapporter ne pas être intervenues.

Les réponses pouvant être adoptées à ces occasions sont limitées. Souvent, les stratégies d'évitement ne peuvent pas être mises en œuvre par les participantes. En effet, il leur est difficile voire impossible de quitter leur poste de travail ou mettre fin à une interaction non souhaitée, par exemple lorsqu'il s'agit d'un supérieur. Il faut également tenir compte de la nécessité pour les participantes de préserver un confort psychologique dans leurs relations interpersonnelles. Aussi il convient d'être prudent dans l'interprétation des propos rapportés et de ne pas lire l'absence de réaction ouverte des participantes comme une preuve de leur non-volonté d'agir.

De nombreuses participantes rapportent en effet se sentir impuissantes dans certaines de ces situations, et une quinzaine de participantes témoignent de leur résignation quant à la fermeture d'esprit de certains ou la plupart de leurs collègues. Les éléments qui entrent en jeu dans le sentiment d'impuissance évoqué par les participantes sont de deux ordres : en premier lieu, les enjeux relatifs au

milieu de travail (supérieur ou supérieure hiérarchique, milieu homophobe non soutenant comme l'école); en second lieu, le fait d'être ou non visible — il ressort que ne pas l'être diminue l'éventail de réponses, car les participantes ne veulent pas nourrir de soupçons sur leur orientation sexuelle. Plusieurs participantes justifient ainsi le fait qu'elles ne sont pas intervenues par crainte de conséquences sur leur intégration dans le milieu de travail :

Peut-être que lorsque je vais être plus proche de ma sortie de l'hôpital en décembre l'année prochaine, si jamais ça se produisait, je n'aurais plus peur de perdre mon travail. Parce qu'il y a plusieurs personnes qui ont perdu leur travail à cause de ça ou qui ont beaucoup de difficultés à leur travail. (Jeannine, 61 ans, infirmière)

Certaines participantes œuvrant dans le milieu de l'éducation rapportent la position difficile dans laquelle elles se débattent lorsqu'elles sont témoins de commentaires homophobes, compte tenu de l'homophobie persistante dans ce milieu :

C'est déjà arrivé qu'un parent ne veuille vraiment pas que son enfant soit dans ma classe. Le directeur l'a changé de classe. Ça m'a blessée comme professeure. [...] Mais quelqu'un qui ne veut pas que son enfant soit dans ta classe, tu es bien mieux de ne pas l'avoir. Tu as moins de trouble. C'est une économie mentale. C'est sûr que sur le coup, ça m'a fait de la peine. J'en ai pleuré. (Chantal, 39 ans, enseignante au primaire)

Je pense qu'on avait étudié *Le sexe des étoiles* de Monique Proulx, une transsexuelle. [...] Et là, il y a un élève qui a vraiment... qui était vraiment homophobe. Ouvertement et fier de l'être. [...] Mais là, je me sentais très personnellement visée à travers ses commentaires et je n'aimais pas ça du tout. [...] Je sais qu'il faut intervenir, mais on ne peut pas changer, on ne peut pas à nous seules changer quoi que ce soit. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

Comme le souligne Karine, il est difficile de ne pas se sentir visée lorsque l'on entend des propos homophobes virulents et, par conséquent, de ne pas en être blessée. Même Lorraine (45 ans, médecin), dont l'orientation sexuelle est connue contre son gré, manifeste des craintes, bien qu'elle occupe une position hiérarchique supérieure. Elle semble redouter qu'en s'affirmant verbalement, elle n'essuie des réactions désagréables de ses subordonnés et subordonnées, et maintient donc le non-dit.

Souvent je ne vais rien dire. Je ne vais rien dire, je vais me taire. Malheureusement. [...] J'aimerais ça être capable d'être proactive, d'être plus capable de parler des fois. Mais j'ai peur de me dévoiler. J'ai peur de la réaction.

Comme Lorraine, plusieurs participantes craignent qu'une intervention de leur part soit interprétée par leur entourage de travail comme un indice de leur orientation sexuelle. Ainsi, Odette (56 ans, animatrice en pastorale) qualifie les propos homophobes dont elle est témoin de très blessants et très réducteurs, mais elle n'ose pas réagir : « les réactions que j'avais, à ce moment-là, je n'osais pas critiquer, parce que j'avais tellement peur que de réagir à ça, c'était pour me révéler ». Ainsi, ces participantes rapportent éprouver un sentiment d'impuissance qui va de la résignation au regret de ne pas avoir pu réagir. Plusieurs participantes soulignent en outre que leur non-intervention découle du fait qu'elles ne savent pas comment agir dans certaines situations. Lison (49 ans, intervenante dans un centre de femmes) estime que le manque de connaissances reliées aux aspects légaux constitue un frein :

Et je vais te dire bien franchement que c'est difficile pour moi de leur expliquer. Si jamais je donnais des groupes à des femmes lesbiennes, j'aurais besoin de m'informer au niveau légal. J'ai un manque au niveau légal. Je t'avoue que c'est difficile pour moi de leur expliquer.

La teneur des commentaires ou le contexte dans lequel ils sont faits laissent parfois les participantes littéralement sans voix, comme Sylvie (40 ans, cadre dans l'industrie culturelle), dont l'orientation sexuelle n'est pas connue de sa collègue et qui reçoit d'elle cette confiance :

Elle dit : « Mon fils (qui a 17 ans) est très sportif, il n'a jamais eu de blonde et je l'ai *challengé* à savoir s'il était aux hommes et il m'a répondu : "Je ne sais pas trop." Alors sais-tu ce que j'ai fait, Sylvie ? Je l'ai embarqué dans mon auto le

soir et je l'ai emmené dans le Village. Je me suis promenée tranquillement et je lui ai dit : "C'est à ça que tu veux ressembler ? C'est à ce monde-là que tu veux t'associer ? Regarde si c'est dégradant." [...] Je réagis comment à ça ? »

Marlène (47 ans, employée dans l'administration publique) s'est également trouvée dans une situation difficile alors qu'une des collègues auprès de qui elle est visible rapporte des propos qu'elle a tenus à ses enfants :

Il y avait des enfants qui jouaient avec ses enfants, dont la mère était lesbienne et vivait avec sa conjointe. Ça a l'air qu'elle expliquait aux enfants : « Bien oui, qu'est-ce que tu veux, pauvre eux autres, leur mère est lesbienne. » [...] J'avais envie de répondre quelque chose, mais je n'ai pas su par quel bord le prendre à ce moment-là.

Plusieurs participantes soulignent le fait que de dire son lesbianisme est parfois interprété comme une provocation, ce dont elles se moquent cependant, manifestant ainsi une distance et ne s'attribuant pas la responsabilité de telles réactions, contrairement aux participantes qui choisissent de taire leur homosexualité ou de la masquer pour respecter le manque de confort de leur entourage de travail, comme nous l'avons vu plus tôt :

I think that there's an assumption that if you come right up and tell people, you're putting it in their face, planting it. So I think there's certain type of person who would feel that I was forcibly being gay in their face. And that may upset them. But I don't really care ! I mean... that's their problem. (Debrah, 31 ans, cadre intermédiaire dans une compagnie pharmaceutique) — Certaines personnes présupposent, je pense, que si vous arrivez directement et dites aux gens [votre orientation sexuelle], vous être en train de la leur mettre en pleine face, de l'afficher. Donc, je pense qu'un certain type de personnes aurait l'impression que je fais exprès d'afficher mon homosexualité dans leur face. Et cela peut les agacer. Mais je ne m'en préoccupe pas ! Je veux dire... c'est leur problème. (Nous traduisons)

Écoute, s'ils ne m'acceptent pas, je m'en fous. Ce n'est pas à moi le problème, c'est eux autres qui l'ont. Pourquoi je changerais parce que l'autre ne m'accepte pas ? Il n'a pas d'affaire dans ma vie s'il ne me prend pas comme je suis. Je ne fais rien de mal. (Céline, 40 ans, enquêtrice dans la fonction publique)

Certaines participantes soulignent qu'il n'est pas de leur responsabilité de sensibiliser les gens aux réalités gaies et lesbiennes.

Je préférerais qu'il y ait de l'information, qu'on continue d'informer les gens, qu'il y ait des tribunes d'information ou des articles qui continuent, pour tranquillement mettre dans leur œil et dans leurs yeux l'appropriation [sic] de la société, ce que c'est vraiment l'homosexualité. (Brigitte, 53 ans, animatrice en pastorale)

Les stratégies de non-intervention apparaissent donc comme des stratégies coûteuses pour les participantes d'un point de vue psychologique. D'une part, il ne s'agit pas à proprement parler de stratégies, car elles sont le résultat d'une impossibilité pour les participantes d'opter pour un autre type de réaction. Elles apparaissent donc plutôt comme des non-stratégies ou des stratégies par défaut qui rendent compte de la difficulté de s'opposer au discours hétéronormatif, notamment lorsque le dénigrement de l'homosexualité qui l'accompagne blesse les participantes. D'autre part, le sentiment d'impuissance et les blessures morales qui en découlent redoublent le coup porté par les commentaires homophobes. En bref, la vulnérabilité psychologique des participantes précède et procède à la fois de ces discriminations, et du stress qu'elles engendrent.

Stratégies d'éducation et de démythification face aux préjugés

Face à la manifestation de préjugés et aux commentaires parfois dénigrants, les participantes sont nombreuses à réagir par la voie de la sensibilisation et de l'éducation. Les stratégies de déconstruction des préjugés et des stéréotypes mises de l'avant par les participantes prennent plusieurs voies, dont les principales sont : endosser un rôle de modèle positif en recourant parfois à son expérience personnelle,

déconstruire les associations négatives (illustrer par un contre-exemple, par la diversité des réalités, associer les réalités gaies et lesbiennes à des comportements légitimes) et, enfin, profiter d'un contexte social ou médiatique propice.

Endosser un rôle de modèle positif

Bon nombre de participantes font mention d'un sentiment de responsabilité relié à leur orientation sexuelle. Pour une vingtaine de participantes, le sentiment de responsabilité concerne les préjugés reliés à l'homosexualité et au lesbianisme et elles souhaitent par conséquent que l'image qu'elles projettent participe à les déconstruire. Ces participantes se perçoivent ainsi comme un modèle positif, une personne ouverte, qui vit bien son homosexualité, qui projette une image qui vient contrecarrer les préjugés. Karine (32 ans, enseignante au collégial) décrit ainsi la perception que son entourage a de son comportement et de son ouverture :

Si les gens veulent poser des questions, je ne vais pas les trouver nonos d'avoir des préjugés parce que je sais qu'on a tous des préjugés et que la meilleure façon de les combattre, c'est d'être ouverte et d'en parler. Donc, je sais qu'il y a beaucoup de gens autour de moi qui m'ont dit : « Ah depuis que je te connais, ça a changé ma façon de voir l'homosexualité ou de considérer les gens autour de moi, parce que c'est tellement relaxe avec toi, c'est tellement naturel. »

Ces participantes sont conscientes du rôle de l'image qu'elles projettent sur la transformation des représentations stéréotypées des gais et des lesbiennes qui ont cours dans leur milieu de travail : « Les gens qui me côtoient ont une bonne opinion. S'il y en a qui pensaient que les gais étaient tous des dépravés, ils voient bien que je n'en suis pas une » (Françoise, 44 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance). Lucie (38 ans, journaliste) reconnaît qu'elle se sent une responsabilité à cet égard, tout en soulignant les limites qu'elle s'impose pour ne pas donner flanc aux préjugés, notamment autour de la sexualisation des lesbiennes :

Je me sens souvent comme un peu obligée de jouer un certain rôle, de promouvoir une image positive d'une lesbienne saine ! [rires] C'est plus comme dans cette optique-là. Jamais je ne vais faire de *jokes* à caractère sexuel ou des choses comme ça. Ou que je vais parler de la vie intime avec ma blonde, parce que j'ai peur qu'ils ont cette idée-là, qu'on est des obsédées sexuelles ! Donc j'essaie de détourner un peu ça, sans avoir l'air sainte nitouche non plus.

Enfin, deux participantes soulignent que la divulgation de leur orientation sexuelle a contribué à éduquer leur entourage de travail par rapport aux réalités gaies et lesbiennes :

Quand j'ai décidé de le dire, je n'ai pas juste décidé de le dire, j'ai décidé de m'impliquer pour essayer d'instruire les gens, qu'ils voient que je ne suis pas un monstre. (Claudine, 49 ans, vendeuse en informatique)

Une dizaine de participantes ont fréquemment recours à leur expérience personnelle pour démystifier l'homosexualité auprès de leur entourage de travail. Elles se servent de leur propre vécu pour invalider les préjugés de leurs collègues. Par exemple, la méconnaissance de la sexualité lesbienne suscite parfois la curiosité. Émilie rapporte une longue conversation au cours de laquelle ses collègues féminines ont pu la questionner librement et où elle a répondu à leurs questions sur la sexualité lesbienne, avec beaucoup d'humour et de manière parfois crue, ce qui semble avoir contribué à renforcer la convivialité de leurs rapports interpersonnels :

Au travail, je me fais poser toutes sortes de questions comme si on utilise des bébélles, si on fait des trips à trois, plein de choses. (Émilie, 22 ans, éducatrice spécialisée)

D'autres participantes soulignent au contraire l'inscription de leurs pratiques sexuelles dans la relation amoureuse. De cette manière, les participantes contrecarrent l'hypersexualisation des relations homosexuelles en rappelant que leur vie sexuelle n'est pas détachée de leur vie amoureuse :

Je vais défendre la position. Je vais dire, quand les gens le savent : « Écoutez, ça fait quinze ans que je suis en couple, je n'ai jamais été voir ailleurs, je n'ai jamais couché avec un homme en même temps que je couchais avec ma blonde, on n'a jamais fait ça à trois, tous nos amis sont du même style que nous et ce n'est pas vrai que la plupart des gens sont comme ça dans le monde gai. » (Sylvie, 40 ans, cadre dans l'industrie culturelle)

Déconstruire les associations négatives

Lorsqu'elles font mention de leurs interventions, les participantes rendent compte des préjugés et des stéréotypes qui circulent dans leur entourage de travail. Les participantes tentent fréquemment de rectifier les stéréotypes, de les montrer pour ce qu'ils sont. Certaines d'entre elles s'efforcent de rectifier les perceptions erronées de leurs collègues qui relèvent de l'hypersexualisation des personnes homosexuelles :

J'étais quand même intervenue à [pour] défaire les mythes. Qu'ils s'occupaient de juste la sodomie et bla bla bla. Non, ce n'est pas vrai. La plupart, ce n'est pas ça. Je disais : « Je connais un couple, ça fait cinq ans qu'ils sont ensemble, un couple d'amis. Il n'y a pas plus pépère qu'eux autres. » (Stéphanie, 29 ans, psychologue au primaire)

Les participantes sont parfois confrontées à des propos qui associent l'homosexualité à une perversité, comme en témoigne Jeannine (61 ans, infirmière), qui s'efforce de démonter l'association entre homosexualité et pédophilie :

J'en ai entendu quelques fois : « Quelles sortes d'enfants anormaux que ça va faire ! ». Et l'adoption : « Qu'est-ce qu'un enfant va faire avec deux hommes... on sait bien, ça doit être deux pédophiles. » Ça, je réponds à ça. Regardez d'où ça sort les pédophiles. La plupart du temps, ce sont des hétérosexuels et ce sont de la parenté. Ce sont des pères, des voisins, des gens connus. Arrêtez de mettre ça sur le dos des homosexuels. Ce n'est pas vrai que les homosexuels sont tous des pédophiles.

Pour déconstruire l'hypersexualisation des personnes homosexuelles, Estelle (56 ans, employée en promotion agricole) insiste sur les similitudes entre les modes de vie des homosexuels et des hétérosexuels :

Moi, j'ai déjà eu à jaser avec quelqu'un au travail et de lui dire : « Écoute, toi, tu es hétérosexuelle, tu as ton conjoint, tes enfants, tu as ta famille, tu as tes amis, tu as tes activités. As-tu remarqué comme c'est bizarre ? J'ai une conjointe, j'ai eu des enfants, je pourrais ne pas en avoir, j'ai un travail, j'ai des activités et j'ai des amis. C'est-tu drôle ? On a la même chose ! Elle est où la différence ? » [...] Mais les gens à qui je parle comme ça, c'est comme si je leur donnais une révélation.

Cependant, pour Karine (32 ans, enseignante au collégial), il est important d'insister sur la diversité des réalités gaies et lesbiennes :

Si je vois que ça va trop dans un sens, que c'est trop des arguments : « Ils sont tous comme ça », je dis : « Attention ! [...] Il y a une variété de personnes, il y a différentes façons de faire, il ne faut pas généraliser. » [...] Mais en même temps, en ne niant pas les stéréotypes en disant : « Bien oui, c'est vrai qu'il y a du monde comme ça, mais ils ont le droit d'exister ! Mais ils ne sont pas tous comme ça. »

Pour sa part, Marie-Claire (41 ans, ouvrière en menuiserie) déconstruit les préjugés dénigrants d'une manière directe, mettant fin de la sorte aux préjugés qui hypersexualisent les lesbiennes :

De temps en temps, quand je sens que quelqu'un tourne autour du pot, je vais passer le commentaire : « Nous autres, on passe tout le temps pour des bien *open* mais je suis fidèle à ma blonde. Ce ne sont pas des trips à trois [qui la font tripper]. » Je replace tout le temps une phrase qui va refroidir un peu l'atmosphère. Ça fonctionne.

Certains des propos que nous avons rapportés montrent que les stratégies d'éducation et de démythification ne sont pas nécessairement des stratégies auxquelles les qualités réputées féminines prédisposent les participantes. Manifestement, Marie-Claire ne fait pas preuve de sollicitude, de compréhension, ni même de patience à l'égard de ses collègues. De son côté, Valérie (27 ans, technicienne en documentation) utilise le sarcasme afin de déconstruire les préjugés en soulignant leur caractère exagéré :

Comme quand les gens disent : « Ah ! Mes voisins sont gais, mais ils sont bien fins ! » Je dis : « Bien oui hein ? ! Ce ne sont pas tous des pédophiles. »

Ces participantes s'efforcent ainsi de corriger des perceptions ou des idées toutes faites en donnant des contre-exemples, mais du même coup elles sont souvent conduites à réinscrire les réalités gaies et lesbiennes dans des schèmes culturels acceptables (vie de couple, amour).

Profiter d'un contexte propice

Outre les moyens pris par les participantes pour faire de la sensibilisation dans leur milieu de travail, plusieurs ont souligné avoir profité du contexte des débats autour des revendications pour l'égalité des droits. Ces débats ont eu des impacts positifs en rendant l'homosexualité visible, permettant d'aborder les questions relatives aux réalités gaies et lesbiennes sur le mode de la discussion et non plus sur les seuls modes du commentaire ou de la plaisanterie.

Il y a déjà eu des commentaires de passés, des discussions au lieu d'être des farces. Des discussions où il y avait des préjugés qui sortaient. Ça m'arrivait d'essayer de faire voir les autres côtés. (Céline, 40 ans, enquêtrice dans la fonction publique)

Le mode de la discussion semble avoir permis à certaines participantes d'entreprendre une démythification auprès de leur entourage de travail, tandis que les plaisanteries s'y prêtent moins aisément. De plus, les nombreux points de vue qui ont été échangés dans les médias ont également donné de la visibilité aux argumentaires de tous ordres, pour ou contre, scientifique, religieux, etc. Les propos de plusieurs participantes laissent entendre qu'elles y ont puisé pour mener à bien la sensibilisation de leur entourage de travail. Ces débats médiatiques ont donc permis d'outiller les participantes et ont contribué à légitimer le travail d'éducation relatif à l'homosexualité :

Quand ils en discutent, c'est sûr que moi, je suis là. Parce que j'en parle aussi et je réponde. « Dis-moi donc ça pourquoi qu'ils veulent ça ? » Je dis : « Je ne peux pas parler pour tous les gais. Je peux parler pour moi. Ce que j'en pense, mais ce que les autres en pensent, je ne le sais pas. » Ça les oblige à réfléchir un peu. [...] Ça remet les choses en perspective. Ils se remettent en question. Ça fait avancer les choses le fait qu'on ait des lois et que ça se parle. (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

Autre contexte propice, le défilé de la fierté gaie fournit l'occasion à l'expression de nombreuses critiques par l'entourage de travail, que plusieurs participantes reprennent paradoxalement à leur compte pour tenter d'améliorer la perception des gais et des lesbiennes.

Ce qu'on a aimé, c'est que cette année, on a entendu parler plus des filles célibataires, des papas avec des enfants. Ça, j'ai trouvé ça super. Le reste, je me dis que c'est de valeur mais ça nous met dans un panier où des fois moi, je dis : [...] « Oui, il y en a mais comme vous autres aussi, il y en a du monde marginal dans votre communauté, nous autres aussi. » (Françoise, 44 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance)

Le travail d'éducation auprès des enfants constitue également un contexte favorable à la démystification, comme en témoignent plusieurs participantes :

J'interviens souvent, dans le sens où ce que je fais en général, je leur impose une réflexion. Je vais dire : « Tu l'as traité de gai parce qu'il a mal lancé le ballon. C'est quoi pour toi, un gai ? Pourquoi ça devient une insulte ? Réfléchis ! » Et même, parfois, quand c'est répétitif, je leur fais faire une réflexion écrite. Ça m'est arrivé déjà. (Cassandre, quarantaine, éducatrice en service de garde)

Moi, j'ai commencé à parler de ça avec les jeunes et [j'ai dit que] : « On n'a pas d'affaire à parler de ça. » C'est quoi un fif, une tapette, bla bla bla. Je parlais que, moi, j'en avais dans ma famille, que j'avais des amis comme ça et là, les enfants levaient leur main : « Moi aussi j'ai un oncle, une tante, j'ai un voisin comme ça et il est super fin pareil. // — Eh bien, est-ce que c'est un fif pour autant ? » Alors, j'ai commencé comme ça. (Geneviève, 29 ans, éducatrice en service de garde)

Un petit gars qui a vraiment fait un commentaire comme de quoi c'était dégueulasse, qu'il avait vu deux gars s'embrasser, genre deux super héros qu'il avait vus à la télé. Je ne sais pas ce qu'il avait vu et puis : « C'est dégueulasse ! » Et j'ai dit : « Regarde, c'est des choses qui arrivent. Ça se peut. Il y a des garçons qui s'aiment et il y a des filles qui s'aiment. Il y a des gars et des filles qui s'aiment et puis, ce n'est pas dégueulasse. Tu as le droit de ne pas aimer ça, mais ne dit pas que c'est dégueulasse. » (Isabelle, 32 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance)

Ils le savent que dans ma classe, c'est tolérance zéro avec ça. Et on en parle souvent. Et je leur explique souvent pourquoi c'est important, pourquoi il ne faut pas... et pas juste l'homophobie, mais tout ce qui est de l'intimidation. Pourquoi ça a un impact sur les jeunes qui sont victimes de ça. Je leur fais écouter des films pour les faire réfléchir sur plein de situations de discrimination. (Christine, 34 ans, enseignante au secondaire)

Seules cinq participantes ont opté pour des stratégies d'éducation formelles, notamment des initiatives visant à publiciser des événements reliés à la lutte contre l'homophobie. Seule participante non syndiquée et ne travaillant pas non plus dans le milieu de l'éducation, Estelle (56 ans, employée en promotion agricole) a entrepris de placer des dépliants informatifs de prévention sur le sida à la réception de son milieu de travail, dans lesquels la diversité sexuelle était prise en compte, mais elle s'est heurtée à un refus de la part de la direction. Les autres participantes travaillent en milieu scolaire et s'impliquent ou non dans leur syndicat. Leurs initiatives ne sont pas toujours couronnées de succès. Le milieu de l'éducation ne s'avère pas toujours réceptif aux stratégies formelles, si l'on en juge par les propos de Mikisa (47 ans, enseignante au primaire). Celle-ci a vu la directrice de l'établissement s'opposer à l'affichage de posters annonçant la Journée internationale contre l'homophobie dans sa classe. La participante a décidé d'avoir recours à son syndicat pour contourner l'opposition de la direction. La persistance a fini par payer, car le syndicat a entamé des négociations avec la commission scolaire de manière à mettre sur pied un programme pour démystifier l'homosexualité auprès du personnel. Dans le même ordre d'idée, Virginie (37 ans, enseignante au collégial) a entrepris de bâtir un outil de sensibilisation pour les droits des gais et des lesbiennes au sein de son syndicat, destiné à la profession enseignante.

En conclusion, les stratégies d'éducation sont des stratégies efficaces du point de vue de la lutte contre l'homophobie en milieu de travail. Elles constituent de plus des stratégies de choix pour les participantes concernant leur confort psychologique. En effet, en se positionnant comme personne-ressource et parfois même comme modèle positif vis-à-vis de l'entourage de travail, les participantes réagissent de manière proactive face à certaines discriminations homophobes. Elles agissent contre la discrimination plutôt qu'elles ne la subissent, en la délégitimant et en invalidant le dénigrement de leur orientation sexuelle.

5.2 Les stratégies d'adaptation dans le contexte des conversations sur la vie privée

Les conversations sur la vie privée constituent des échanges interpersonnels spécifiques qui prennent place lors des temps « libres », comme les pauses et les heures de dîner, et sont des contextes propices aux échanges portant sur des sujets personnels. Le premier constat qui ressort des données est que seules 15 participantes ont rapporté participer aux conversations sur la vie privée de manière équivalente à leurs collègues hétérosexuels et hétérosexuelles. Autrement dit, ces participantes estiment ne pas utiliser une stratégie d'adaptation quelconque. Par égalité dans la participation aux conversations, nous entendons que ces participantes rapportent être considérées, en tant que lesbienne, sur un pied d'égalité avec leurs collègues hétérosexuels et hétérosexuelles. À ce titre, les éléments les plus privés de leur vie, c'est-à-dire leur quotidien amoureux, affectif, familial, etc., n'est pas considéré comme différent ou marginal par l'entourage de travail.

Dans un premier temps, nous verrons que ces participantes sont visibles en tant que lesbiennes auprès de leurs collègues. C'est là une condition nécessaire, mais non suffisante, à la participation pleine et entière aux conversations. Pour toutes les autres participantes, la sociabilité implique de recourir à des stratégies d'adaptation variables qui leur permettent de prendre part aux conversations dans certaines limites. Dans un second temps, nous présenterons les deux principaux motifs invoqués par les participantes pour restreindre leur participation : respecter les limites de leur entourage de travail et le caractère discret de la participante. Enfin, nous aborderons les principales stratégies d'adaptation auxquelles ont recours les participantes dans le contexte des conversations sur la vie privée, en distinguant entre les stratégies qui permettent de maintenir un lien avec l'entourage de travail et celles qui mènent à l'auto-exclusion ou la marginalisation des participantes.

Une situation d'exception : les lesbiennes visibles et acceptées

Les participantes prenant part aux conversations sur la vie privée sur un pied d'égalité avec leurs collègues hétérosexuels et hétérosexuelles soulignent que leur réalité de vie est considérée équivalente à la leur par leurs collègues, notamment en ce qui concerne les enfants et l'intimité amoureuse, comme le rapporte Johanne (34 ans, adjointe administrative). Par exemple, les collègues démontrent qu'elles considèrent le vécu du couple de la participante aussi valable que le leur, notamment en prenant conseil auprès de la participante : « [Ma collègue] me dit : "Je veux pas entrer dans ta vie privée mais toi, ça s'est-tu bien passé quand tu t'es séparée ? Comment les enfants l'ont pris ? Ça a été quoi tes difficultés ?" » Lors des conversations, les collègues s'enquière parfois de la conjointe des participantes, sans plus de cérémonie : « La plupart [de mes collègues] me connaissent depuis de nombreuses années. Et ils s'informent : "Comment va ta blonde ?" Je parle de ma situation comme n'importe qui » (Dominique, 49 ans, éducatrice spécialisée). Elles abordent de nombreux sujets qui vont des projets de vie aux évènements de la vie courante :

Ça peut être autant sur des détails du quotidien que sur des grands projets. Même, à la limite, carrément de vie privée. « De ce temps-ci, ça va plus ou moins bien. » Ou : « Là, j'ai eu une discussion plate. » Ou : « Là, ça a été le fun, on a discuté et on a les mêmes goûts et on a la même idée. » (Stéphanie, 34 ans, intervenante dans un centre de femmes)

Plusieurs participantes mentionnent que les enfants et la répartition des tâches domestiques sont une partie importante des sujets abordés dans les conversations sur la vie privée, en particulier dans les milieux à majorité féminine :

Les filles vont très souvent parler de leur *chum* et de ce qu'il ne fait pas à la maison. C'est vraiment les enfants et le conjoint. Les enfants, ça va être toutes les maladies, les ci, les ça. Toute la petite poutine. (Christine, 34 ans, enseignante au secondaire)

Le fait que les participantes assument la fonction de parents leur permet de participer davantage aux conversations, du fait qu'elles partagent les mêmes préoccupations que leurs collègues, le plus souvent des femmes. Les lesbiennes qui vivent la parentalité ont un mode de vie qui rejoint le modèle hétérosexuel, notamment autour des activités domestiques :

C'est souvent, souvent les enfants. Un peu aussi ce qu'on a fait la fin de semaine. Mais ça reste en superficie. [On va parler] des plats cuisinés. C'est un milieu de filles, alors on parle de popote, d'enfants. (Sylviane, 31 ans, enseignante au primaire)

Debrah (31 ans, cadre intermédiaire dans une compagnie pharmaceutique) rapporte l'amélioration qui a suivi sa maternité du point de vue de son intégration dans les conversations :

I guess because we're having a kid, that's really changed. So now I feel very much a part of it. I talk to my coworkers who have kids. [...] So I don't feel excluded from it. I used to feel like I was excluded because even though... I mean... O.K., if you take straight women, even if they're not pregnant at the time, or have children already, they're not excluded from these conversations. — Je suppose que le fait qu'on a désormais un enfant, ça a vraiment changé. Alors maintenant, je me sens beaucoup plus intégrée. Je parle avec mes collègues qui ont des enfants [...] Donc, je ne me sens pas exclue. J'avais l'impression d'être exclue parce que même si... je veux dire... O.K., les femmes hétérosexuelles, même si elles ne sont pas enceintes ou n'ont pas encore d'enfants, elles ne sont pas exclues de ces conversations. (Nous traduisons)

À l'inverse, le fait de ne pas exercer de rôle parental conduit les participantes à se sentir à part, bien que par ailleurs elles prennent part de manière satisfaisante aux conversations :

Les enfants, bon moi je n'en ai pas, bon elles parlent de leurs enfants. [...] ben c'est ça, je suis un peu moins dedans. La seule chose, je suis à l'aise, mais la seule chose, c'est que je constate toujours la différence. (Sophie, 41 ans, travailleuse sociale dans un Centre local de services communautaires)

Certaines participantes rapportent ressentir une forme d'exclusion lorsque des collègues supposent que lesbianisme et désir de maternité sont incompatibles :

Elle avait présumé que je ne voulais pas [d'enfants] et que je n'en aurai pas parce que j'étais lesbienne. [...] C'est le genre de situation où des fois je me sens un petit peu sur la voie de garage. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

Si les participantes concernées ne mettent pas en place de stratégies d'adaptation proprement dites, les propos montrent cependant que la parentalité joue un rôle important pour faciliter l'intégration.

Pourquoi limiter sa participation aux conversations : ménagement d'autrui et discrétion

Les deux motifs qui incitent certaines participantes à limiter leur participation aux conversations sur la vie privée sont la volonté de respecter l'inconfort éventuel de leurs collègues et leur propre discrétion. Ainsi, face au malaise exprimé par des collègues, ou par rapport à un malaise qu'elles anticipent, certaines participantes choisissent d'effacer de leurs propos les termes qui révèlent ou rappellent leur orientation sexuelle, comme le fait Émilie (22 ans, éducatrice spécialisée) :

Je ne dirai pas ma blonde ou ma conjointe. Je choisis un peu plus mes termes. Question de respect aussi. Je peux comprendre qu'il y ait des gens qui aient plus de misère que d'autres à *dealer* avec quelqu'un qui le dit ouvertement.

Certaines participantes semblent interpréter de tels gestes ou expressions comme étant une forme de provocation à l'égard de leurs collègues :

Je n'aurais jamais de photo de ma conjointe. Un, ce n'est pas mon style. Deux, je me demande jusqu'à quel point certaines personnes ne verraient pas ça comme provocateur. Ce n'est pas mon style de provoquer. (Sylvie, 40 ans, cadre dans l'industrie culturelle)

Ainsi, pour Marie-Jeanne (40 ans, cadre intermédiaire dans l'armée), la sexualité lesbienne ne peut être discutée avec ses collègues de travail, parce que c'est un sujet dérangeant :

Les gens, quand ils entendent le mot sexe, tout de suite tu as une image et l'image qu'ils auraient, ce serait dans mon cas deux femmes. Ça a deux choses. Ou bien c'est excitant pour les hommes ou pour l'autre groupe d'hommes que ça n'excite pas ou pour les femmes, c'est dérangeant.

Quant à Virginie (37 ans, enseignante au collégial), c'est la volonté de préserver une relation interpersonnelle de qualité en dépit d'un manque de confort manifesté par sa collègue qui l'incite à taire sa réalité : « J'apprécie beaucoup cette femme-là. J'ai envie de ne pas aborder ça avec elle ».

Tandis que ces participantes ont rapporté que la volonté de ménager leurs collègues est un motif de limitation aux conversations sur la vie privée, quelques participantes évoquent un motif tenant à leur personnalité. Selon celles-ci, leur caractère discret ou réservé explique leur silence sur certains aspects de leur vie privée : « Je ne suis pas quelqu'un qui va étaler ma vie privée. [...] Habituellement, je suis assez réservée là-dessus parce que je me dis que ce n'est pas de leurs affaires » (Isabelle, 32 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance).

Pour Marianne (29 ans, aide familiale), sa discrétion s'explique par sa difficulté à s'imposer au cours d'une conversation : « C'est dans ma personnalité, j'ai de la misère à prendre la place, à moins qu'on soit dans un contexte d'intimité où on est deux. [...] J'aime pas ça me mettre en avant ». Stéphanie (29 ans, psychologue au primaire) rapporte qu'elle n'aime pas se faire remarquer : « J'ai toujours été une personne qui n'aime pas avoir l'attention sur moi. Je dirais discrète ». La discrétion de plusieurs participantes concerne particulièrement les sujets se rapportant à l'intimité, dont la sexualité.

Je ne suis pas sûre que j'aborderais le sujet de ma vie intime, sexuelle avec ma conjointe, comme les hétéro peuvent le faire. Bon je serais pas nécessairement très à l'aise... non... dire ce que j'ai fait avec ma blonde en fin de semaine, mais rentrer dans les détails de ma vie sexuelle... non, là, non, là j'aurais un malaise. (Marianne, 29 ans, aide familiale)

Selon Chantal (39 ans, enseignante au primaire), le refus d'aborder la sexualité avec ses collègues ne vient pas du fait qu'elle est lesbienne : « Ça, je n'entrerais pas là-dedans avec mes collègues. Jamais, jamais. [...] Si j'étais hétérosexuelle, ce serait la même chose ». Cette réserve ou cette discrétion est donc mise sur le compte d'un trait de caractère, de personnalité, c'est-à-dire sans lien avec leur orientation sexuelle. De cette manière, les participantes peuvent sous-estimer le rôle que leur lesbianisme joue dans la limitation de leur participation aux conversations sur la vie privée. Seule Marie (38 ans, enseignante au collégial) émet un doute sur le fait que la discrétion lui soit naturelle et envisage qu'elle découle plutôt de son expérience en tant que lesbienne :

Moi, j'ai une personnalité discrète. En faisant le questionnaire, je me suis dit : « Est-ce que je suis devenue discrète parce que je suis lesbienne ou si c'est mon tempérament ? » Je ne pense pas que c'est mon tempérament. Je pense que je serais plutôt une personne moins discrète que ça, mais je pense que je le suis devenue. Mais là, je ne suis pas sûre !

Parmi ces participantes, plusieurs semblent ainsi partager un inconfort à l'idée de dévoiler des éléments relevant de l'intimité. Aborder des sujets comme l'affection ou le désir ne va pas de soi dès lors qu'il s'agit d'une relation lesbienne. Les stratégies de silence autour de ces sujets contribuent à révéler le statut toujours marginal des relations amoureuses lesbiennes.

Comment limiter la participation aux conversations : les réserver aux collègues proches ou refuser de répondre aux questions indiscreètes

Deux stratégies principales permettant de limiter la participation aux conversations sont rapportées dans l'enquête. La première consiste à réserver les conversations sur la vie privée à quelques collègues proches, en huis clos ou sur le mode de la confiance. La seconde stratégie est d'opposer un refus devant des questions ou des sujets jugés trop personnels par les participantes. D'autres stratégies, moins fréquentes, peuvent néanmoins être adoptées comme jouer la distraction, détourner la conversation, diminuer ses interventions lorsque le sujet abordé crée un malaise chez la participante ou, plus rarement, quitter physiquement la conversation. Enfin, quelques participantes optent pour une stratégie d'auto-exclusion des contextes propices aux conversations sur la vie privée.

Réserver les conversations aux collègues proches

Quelques participantes rapportent réserver les sujets concernant les aspects les plus intimes de la vie privée à des collègues dont elles se sentent particulièrement proches : « Je n'ai pas de questions de mes employés sur ma vie privée. Sauf deux qui sont vraiment plus proches. [...] Alors ces deux-là, oui. Mais ça va un peu plus loin qu'une relation de bureau » (Sylvie, 40 ans, cadre dans l'industrie culturelle). Ces conversations prennent alors la forme de confidences et ont plus volontiers lieu à huis clos :

Ça se fait sur l'heure du dîner ou lors de périodes libres. [...] Le collègue avec qui je travaille en 5^e année, on s'assoie souvent ensemble pour jaser de pédagogie et ça dérape parfois sur d'autres choses. C'est plus lors de ces rencontres. (Sylviane, 31 ans, enseignante au primaire)

So the only people talking to me about intimate things would be my friends at work. But, the rest of the people... I think they don't even feel that they can do it, so they don't. (Zahra, 28 ans, employée dans une compagnie aérienne) — Donc, les seules personnes qui me parlent de choses intimes seraient mes amis au travail... Mais, les autres... je pense qu'ils sentent qu'ils ne peuvent pas le faire, donc ils ne le font pas. (Nous traduisons)

Karine (32 ans, enseignante au collégial) souligne que les sujets aussi intimes que la sexualité sont exclusivement abordés avec des collègues très proches :

Ça peut aller jusqu'à la sexualité, mais ça, c'est le genre de questions auxquelles je n'aime pas tellement répondre. [...] C'est moi qui vais décider d'en parler et non pas avec ces simples collègues, mais avec ceux qui sont mes collègues et amis.

Quelques participantes affirment qu'aborder des sujets intimes est important dans le cadre de relations amicales : « Pour moi, c'est important de partager avec mes collègues significatifs. Ce ne sont pas des amis très intimes, mais ce sont des amis qui sont importants » (Anne, 42 ans, infirmière dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée). Les confidences intimes permettent en effet d'établir des relations d'amitié significatives en milieu de travail :

Avec un ou une collègue de travail, ça peut aller plus loin lorsqu'il y a un besoin de confiance qui se fait sentir [...] À ce moment-là, c'est comme une espèce de début d'amitié aussi qui se crée. Donc ce n'est plus seulement le travail. (Léa, 35 ans, enseignante)

Une dizaine de participantes rapportent avoir des relations proches avec des collègues gais et lesbiennes, auprès desquels les confidences sont aisées :

Il y a entre Denis et moi une complicité de plus. [...] Il me raconte ce qui se passe avec son *chum*. Moi, je lui raconte comment ça va avec ma blonde. Ça, c'est parce qu'on est bien là-dedans tous les deux. Pis quand on dîne, nous deux

avec l'équipe de dix ou douze, on a exactement la même conversation que les autres. (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

L'homosexualité n'est cependant pas toujours un facteur commun suffisant pour que les participantes développent plus qu'une relation cordiale :

Je pense qu'il est peut-être plus sympathique avec moi dû à notre homosexualité commune. Mais ce n'est pas un de mes *chums*. [...] Je ne pense pas que ça change vraiment quelque chose à part peut-être une petite complicité qui fait que parfois, il y a des choses que tu n'as pas besoin de dire et on se comprend. Ça ne devient pas des amis plus pour autant. (Christine, 34 ans, enseignante au secondaire)

Cependant, plusieurs participantes évoquent une plus grande complicité avec leurs collègues gais ou lesbiennes, qui peut même déboucher sur une amitié significative :

Là, c'est un peu exceptionnel parce qu'en plus, on est en train de devenir de grandes amies. C'est un adon. On a beaucoup, beaucoup de choses en commun. C'est sûr que probablement, ça crée une complicité. C'est un plus, une amitié qui se développe dans le travail. Alors c'est certain qu'il y a une complicité. On se lance des taquineries entre lesbiennes. (Carole, 45 ans, animatrice communautaire)

Refuser de répondre aux questions jugées indiscretes

La seconde stratégie qui permet aux participantes de limiter leur participation aux conversations sur la vie privée consiste à opposer un refus aux questions jugées trop personnelles. La participation aux conversations sur la vie privée expose en effet les participantes à se faire poser des questions portant sur leur intimité affective, mais également sexuelle. Nous avons vu plus tôt que nombre d'entre elles ne souhaitent pas aborder de tels sujets avec leurs collègues, elles sont par conséquent amenées à refuser de répondre à certaines questions. Léa (35 ans, enseignante) n'hésite pas à opposer un refus net à ses collègues :

Si je peux répondre, je vais répondre. Si je sens que ça rentre dans un domaine que je ne veux pas aller, je vais dire : « Ça ne vous regarde pas. » Tout simplement. Je suis à l'aise de refuser de dévoiler ma vie. Si elles, elles veulent le faire, tant mieux.

Parfois les participantes vont signifier leur refus en mentionnant à leur interlocuteur que leur question va trop loin :

Elle m'a demandé, pas juste en rapport avec mon orientation sexuelle, ma vie sexuelle, mais en tout cas, c'était... Je lui ai dit : « Ben là, c'est un peu trop indiscret. Si tu permets, je ne répondrai pas à ta question. » Je l'ai vraiment dit comme ça. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

Marie (38 ans, enseignante au collégial) a trouvé une parade humoristique pour dissuader la curiosité de ses collègues à son endroit : « J'ai un chihuahua, alors je parle de mon chien. Je parle de mes affaires. Ils sont tellement tannés de m'entendre parler de mon chien qu'ils ne me posent pas la question : "Qu'est-ce que tu as fait en fin de semaine ?" [...] Je pense qu'ils ont compris que ça ne me tentait pas d'être trop intime ». Cette stratégie est parfois mal reçue par l'entourage de travail et certaines participantes se voient reprocher leur silence : « Il y en a qui trouvent que je suis secrète. Mais j'ai le droit d'avoir mon secret » (Jeannine, 61 ans, infirmière).

Stratégie d'auto-exclusion : ne pas prendre part aux conversations

Les stratégies évoquées jusqu'ici ont en commun de permettre aux participantes de prendre part à la sociabilité dans leur milieu de travail et donc de maintenir un lien avec leurs collègues de travail tout en

préservant des zones d'intimité. Plus rares sont les participantes qui choisissent de s'exclure des contextes de sociabilité que sont les conversations sur la vie privée. Ces retraits constituent des stratégies d'évitement à titre préventif ou peuvent être consécutives à une situation particulière, auquel cas la participante s'exclut de la situation discriminante. C'est le cas de deux participantes, dont Suzie (la quarantaine, agente correctionnelle) qui a subi à plusieurs reprises des commentaires homophobes de la part de ses collègues. Elle préfère donc quitter une conversation lorsqu'elle anticipe un dérapage :

Écoute, tu n'es pas à l'aise des fois. Des conversations, j'en ai entendu des conversations, ça va virer autour de l'homosexualité, puis là, tu sais, je me dit : « Je suis-tu en train de paranoïer ou je viens de me faire parler... ? » Ou ça va se mettre à « Christ de tapette ! », puis oups, je vais me lever, puis je m'en vais ailleurs.

Daphné (27 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance) quitte aussi la conversation alors qu'elle est confrontée à un commentaire homophobe dirigé contre elle :

On regardait la photo d'équipe. Elle me dit : « Ah, je l'ai montrée à mon colocataire, puis il m'a dit : "Ah, elle, c'est une *butch* !" » Là j'ai fait comme : « Non... regarde, c'est pas ça du tout là »... Non, je n'ai vraiment pas apprécié ça. Ça ne venait pas d'elle, mais en même temps, je sentais qu'elle le pensait aussi. Je n'ai pas apprécié du tout, j'ai fait comme : « Regarde, ok, c'est correct, on finit la discussion là. » Puis je suis partie.

Enfin, quelques participantes adoptent une stratégie d'auto-exclusion préventive, c'est-à-dire qu'elles prennent soin d'éviter les situations propices aux conversations sur la vie privée, qui sont l'heure du dîner et les pauses. Ainsi, Marianne (29 ans, aide familiale) préfère travailler sur l'heure du dîner, de même que Solange (41 ans, agente de recherche dans l'administration publique) : « Moi, j'arrive et je travaille. Si je prends une pause, je la prends toute seule ». Noémie (27 ans, enseignante au secondaire) ne prend pas non plus part aux conversations, arguant y être peu intéressée : « Mon quinze minutes, je ne le prends pas pour descendre en bas entendre du commérage, puis du chialâge, puis bon... » Enfin, si Stéphanie (29 ans, psychologue dans une école primaire) n'évite pas les contextes propices aux conversations sur la vie privée, elle a cependant recours à une stratégie d'évitement qui consiste à être présente tout en ne prenant pas part aux discussions : « Je reste là, mais j'ai l'air bien dans la lune tout d'un coup. Je ne vais pas... Non, je n'ai pas tendance à partir, mais je ne participe pas vraiment à la discussion. Je vais avoir l'air d'être bien occupée à d'autres choses ».

5.3 Participation aux activités sociales

Outre les conversations sur la vie privée, les participantes sont amenées à participer à des activités sociales dans le milieu professionnel. Ces activités sont parfois organisées pour les membres du personnel et leur conjoints et conjointes. La visibilité des participantes auprès de leur entourage professionnel est une condition nécessaire, mais non suffisante pour qu'elles y participent accompagnée de leur conjointe. De plus, il faut prendre en considération que la visibilité des lesbiennes est souvent restreinte à l'entourage immédiat ou, du moins, que les lesbiennes sont rarement visibles à la totalité de leur entourage de travail. Les entrevues montrent que les participantes semblent à l'aise d'être accompagnée de leur conjointe lors des activités sociales réservées aux collaborateurs proches, mais qu'elles sont plus réticentes lors des événements sociaux plus larges (fêtes de Noël dans une grande entreprise, par exemple).

S'abstenir de participer

Seule une dizaine de participantes rapportent ne pas prendre part aux activités sociales. Il faut noter que peu de participantes attribuent leur distance à l'égard des événements sociaux au fait qu'elles sont lesbiennes. Ainsi, les participantes attribuent leur abstention à un manque d'intérêt pour ce type de

festivité : « Il y a eu un souper de Noël vendredi et je n'y suis même pas allée. Ça ne m'attire pas, on dirait » (Solange, 41 ans, agente de recherche dans l'administration publique).

D'autres rapportent qu'elles n'ont pas envie de rencontrer certains de leurs collègues en dehors du contexte professionnel :

J'ai vraiment autre chose à faire dans ma vie que de me retrouver avec des gens avec lesquels je suis obligée de passer [mes journées]... je peux avoir des sympathies avec certains ou certaines, mais à ce moment-là, je choisis de les voir. Mais qu'est-ce que je vais faire à une soirée ? Ça me fait vomir ce genre de choses ! (Eugénie, 42 ans, téléphoniste)

Pour Claire (44 ans, gardienne de nuit dans un centre jeunesse), le refus de participer aux événements sociaux est relié à la lassitude qu'elle éprouve vis-à-vis de ses collègues de travail : « C'est parce que ce sont des gens que je connais depuis trop longtemps. C'est l'écœurement. C'est tout ».

Léa (35 ans, enseignante) exprime plus directement le lien entre son orientation sexuelle et son désintérêt pour ces activités : « Je ne serais pas le genre à vraiment participer à ça. Pas parce que je n'aime pas les *partys*, mais je n'aime pas les *partys* à majorité hétérosexuelle ». Dans le même ordre d'idée, Brigitte (53 ans, animatrice en pastorale) ne participe pas aux événements avec sa conjointe pour ne pas attirer l'attention : « Je pense bien qu'on n'est pas à l'aise. [...] Lorsqu'il y a des activités, on n'y va pas. On ne se met pas ensemble. Je pense qu'on n'est pas à l'aise de le faire. On ne veut pas faire jaser ». De son côté, Estelle (56 ans, employée dans la promotion agricole) exprime d'une manière voilée la marginalité que peuvent ressentir les participantes par rapport à leurs collègues de travail : « Tu es assise là et tu écoutes, parce que tu sais, tu le sens que tu ne *fittes* pas dans le décor ».

Participer sur le mode « profil bas »

La majorité des participantes rapportent prendre part aux activités sociales organisées par le milieu de travail, mais un peu moins du quart affirment y prendre part accompagnées de leur conjointe, lorsque celle-ci est invitée. Parmi ces participantes, la majorité disent se montrer réservées dans leurs comportements, ne se permettant pas de démontrer leur sentiments amoureux comme le font plus communément les couples hétérosexuels. Les démonstrations affectives peuvent être plus ou moins sensuelles et désignent ici le fait de tenir la main de sa conjointe, l'enlacer, danser un *slow*, etc., jusqu'au baiser. Les participantes avancent diverses raisons pour justifier la modération qu'elles imposent à leurs comportements affectifs, desquelles il ressort une tendance à voir ces démonstrations comme étant déplacées. Les participantes rapportent rarement estimer que ces comportements sont déplacés parce qu'elles sont lesbiennes, mais leur inconfort peut être interprété comme une manifestation de la hiérarchie des sexualités, dans laquelle le lesbianisme n'a pas de légitimité et, conséquemment, ne peut être exposé aux yeux de tous. Marianne (29 ans, aide familiale) exprime un malaise à l'idée de démontrer de l'affection à sa conjointe en public :

Pour moi, il y a des gestes qui sont réservés plus à l'intimité. Je ne me promènerais pas dans la rue avec ma blonde en la tenant par la main, je ne le ferais pas. Ce n'est pas parce que je suis fermée à ça, mais je pense que moi, je ne suis pas à l'aise là-dedans, dans ces démonstrations-là.

Dans ce cas, il s'agit pourtant d'un geste anodin pour les couples hétérosexuels, auquel on ne prête habituellement pas un caractère déplacé, comme cela peut arriver par contre lorsqu'il s'agit d'un baiser. Nous avons ainsi relevé que le degré de confort des participantes varie de manière importante à l'égard du même comportement dans le contexte d'un événement social professionnel. Plusieurs rapportent avoir dansé en couple lors de ces événements, alors que d'autres participantes ne s'autorisent pas à le faire :

On ne danse pas les *slows*. Dans un bar gai, dans un autre bar où il y a des gais, on va danser les *slows*. Mais pas dans ces *partys*. Je danserais toutes les danses sauf les *slows*. (Dominique, 49 ans, éducatrice spécialisée)

La plupart s'interdisent des gestes d'affection plus explicites comme échanger un baiser, ainsi que l'explique Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation) : « Je n'irais pas l'embrasser. Je n'irais pas provoquer les fantasmes des hommes hétéros ». Dans son témoignage, Sophie (41 ans, travailleuse sociale dans un Centre local de services communautaires) interprète de tels gestes comme une provocation de sa part à l'encontre de ses collègues. En effet, Sophie avance qu'être témoin d'un baiser entre deux femmes pourrait susciter un malaise parmi son entourage de travail, ce qu'elle ne souhaite pas :

Ça pourrait en choquer certains, c'est de la provocation... Je sais pas trop ce qui peut se dire, ça pourrait en choquer, ça pourrait en mettre mal à l'aise, mettre des gens mal à l'aise. Ça, volontairement, j'ai pas le goût nécessairement de le faire... Et puis du voyeurisme, j'ai l'impression que ça tourne autour de ces trois sphères-là, le malaise...

Les participantes affirment fréquemment que cette censure de leurs comportements amoureux n'est pas imputable au fait qu'elles sont lesbiennes. Elles estiment plutôt qu'il s'agit d'un comportement non souhaitable en public, y compris pour les couples hétérosexuels, comme en témoigne Josée (34 ans, agente correctionnelle) :

Ne pas embarquer dessus [ma conjointe], mais comme je m'attends à ce que mes collègues ne fassent pas ça non plus. Il y a une place pour ça. [...] En gros groupe et au souper de Noël, tu n'embarques pas dans les souliers de l'autre. Il faut qu'il y ait un certain respect.

En conclusion : les effets d'exclusion d'une participation limitée à la sociabilité

Les effets d'exclusion apparaissent en filigrane des propos de nos participantes, ils sont variables et découlent des diverses limitations de la participation à la sociabilité. Ces effets touchent toutes les participantes, à l'exception des quinze qui se disent totalement intégrées, et se manifestent de diverses manières. Certaines participantes évoquent le fait de se sentir à part dans les conversations, soit parce que le sujet abordé ne les concerne pas en premier lieu (comme les enfants pour celles qui n'en ont pas), ou que leurs collègues supposent qu'elles ne sont pas intéressées, c'est-à-dire les marginalisent en raison de leur orientation sexuelle : « Le désavantage, ce serait que je ne peux pas me livrer comme les autres peuvent le faire entre elles ou entre eux » (Estelle, 56 ans, employée dans la promotion agricole). Une distanciation par les collègues apparaît ainsi dans les propos rapportés par certaines participantes :

Par exemple, dans des discussions qu'on peut avoir, elle peut me dire : « Ah ben toi, on sait bien, tu n'as pas d'idées sur ce gars-là. » [...] Des fois, c'est comme si on tentait... un peu à la blague, mais mi-sérieux, mi à la blague... de m'exclure ou penser que je ne comprendrai pas quelque chose. (Karine, 32 ans, enseignante au collégial)

D'ailleurs, la secrétaire actuelle [...] a dit : « Nous autres, on parle de nos *chums*, on parle de nos enfants, toi, tu n'as jamais rien à dire. » Ça ne veut pas dire que je n'ai jamais rien à dire. Mais ça ne veut pas dire que tout le monde serait prêt à entendre ce que moi, j'aurais à dire. (Estelle, 56 ans, employée dans la promotion agricole)

Nelly (38 ans, enseignante au collégial) explique que ses loisirs sont parfois reliés à la culture gaie et lesbienne et sont donc loin d'être partagés par les hétérosexuels, ce qui contribue à marginaliser son mode de vie. Aussi préfère-t-elle ne pas en parler :

Am I going to say : « Oh, yes ! I had a great weekend; I was in a drag show last night » [...] It's just a little off the map from going over to each other's house for a barbecue and building somebody's deck or... you know... — Est-ce que je vais dire : « Oh, oui ! J'ai passé une excellente fin de semaine. Je suis allée à un show de drag queen hier soir » [...] C'est juste

un peu trop différent d'aller l'un chez l'autre pour une soirée barbecue ou d'aller aider quelqu'un à construire sa terrasse, ou... tu sais... (Nous traduisons)

Lorraine (45 ans, médecin), dont l'orientation sexuelle est sue malgré elle, ressent une distanciation de la part d'autres employés : « S'il n'y a pas de patients à voir, je reste dans mon coin et je ne parle pas parce que... parce que je sais qu'elles le savent mais je ne leur ai pas dit. Et je ne me sens pas la bienvenue dans la conversation ». La distanciation ou l'isolement vécu par les participantes peut être plus pénible à l'occasion de certaines épreuves de vie, comme une rupture amoureuse par exemple. Ainsi, les propos de Clothilde (49 ans, enseignante) montrent que la présomption d'hétérosexualité à son égard lui interdit de trouver du réconfort auprès de ses collègues alors qu'elle éprouve des difficultés dans sa relation amoureuse.

Ça, ça a eu lieu... Un moment donné, j'arrivais, j'étais triste, un petit peu, face à ma relation. J'étais un petit peu... Je rentrais à l'école et j'avais un petit peu le motton. Il y a une enseignante, elle dit : « Ha, ça ne va pas Clothilde ? » J'ai dit : « Non, j'ai un peu de peine. » Elle dit : « Ha ! Il faudrait bien que tu te trouves un petit *chum* cette année. »

Certaines participantes déplorent l'impossibilité de partager les éléments intimes de leur vie privée, comme Noémie (27 ans, enseignante au secondaire) en témoigne :

C'est sûr que je voudrais qu'il y ait d'autre monde dans les écoles pour partager... ne serait-ce qu'une secrétaire, je ne sais pas, la concierge... mais non, fait que je vis avec.

Les effets d'exclusion qui découlent des limitations de la participation des travailleuses lesbiennes à la sociabilité en milieu de travail sont une conséquence de la persistance de l'homophobie et de l'hétérosexisme dans les sociétés occidentales.

Chapitre 6

Discrimination sexiste et homophobe

La discrimination sexiste à l'encontre des femmes persiste sur le marché du travail. Les participantes de l'enquête n'y échappent pas et en offrent des témoignages éloquentes. La position spécifique de nos participantes, qui sont des femmes, mais également lesbiennes, les confronte non seulement au sexisme, mais aussi à l'homophobie. Le traitement différencié des hommes et des femmes dans le cadre de l'activité professionnelle se solde généralement par la limitation des possibilités offertes aux femmes par rapport à celles offertes aux hommes et par l'assignation de celles-ci à des tâches moins prestigieuses et moins rémunérées. Entre autres, les actes et paroles sexistes viennent reproduire une hiérarchie entre les caractéristiques symboliques attachées à chacun des sexes et des genres.

Sur les 93 participantes, 58 ont rapporté avoir rencontré une ou plusieurs formes de sexisme dans leur milieu de travail, quelques fois comme témoins, mais le plus souvent envers elles-mêmes. Parmi celles-ci, 24 participantes œuvrent en milieu de travail majoritairement féminin, 24 autres en milieu de travail mixte et, enfin, dix œuvrent en milieu de travail majoritairement masculin. Le nombre élevé de participantes ayant expérimenté du sexisme en milieu de travail est significatif, compte tenu du fait que l'enquête ne visait pas à recueillir des témoignages reliés aux formes de sexisme qui ont cours dans les milieux de travail. Ces éléments sont donc ressortis à l'occasion de questions reliées à l'orientation sexuelle des participantes. Comme nous le verrons plus loin, elles sont plusieurs à souligner devoir en premier lieu combattre le sexisme dans leur milieu de travail.

Nous avons identifié les types de discrimination et leur fréquence en fonction du milieu de travail concerné. Il en ressort que, bien que les participantes œuvrant en milieu de travail majoritairement masculin soient minoritaires dans l'échantillon (dix sur 58), elles rapportent beaucoup plus d'expériences de sexisme, tant sur le plan de la diversité et de la fréquence que de la gravité, que les 24 participantes œuvrant en milieu majoritairement féminin et un peu plus également que les 24 participantes œuvrant en milieu mixte. Les résultats montrent aussi que ce sont les hommes qui commettent le plus fréquemment des actes ou profèrent des paroles sexistes à l'endroit des participantes ou de leurs collègues féminines. Seules trois participantes ont rapporté avoir subi des formes de sexisme de la part de femmes, œuvrant toutes en milieu de travail mixte. Il n'est donc pas surprenant que les milieux de travail comportant un nombre élevé d'hommes soient ceux où l'on relève le plus de pratiques et discours sexistes.

À des fins heuristiques⁷, nous avons choisi de présenter les diverses formes de sexisme rencontrées par les participantes en deux catégories distinctes : les discriminations sexistes reliées à la sexualisation des femmes et les discriminations sexistes reliées à la division sexuelle du travail. Étant donné que les types et la fréquence des discriminations sexistes varient parfois selon la composition du milieu de travail, nous en soulignerons les différences pertinentes. Enfin, nous présenterons les stratégies des travailleuses lesbiennes face aux attentes hétéronormatives de leur milieu de travail.

⁷ Il est manifeste dans les témoignages des travailleuses que les formes concrètes de sexisme ne sont pas exclusivement reliées soit à la division sexuelle du travail, soit à la sexualisation des femmes. Néanmoins, la sexualisation des femmes n'apparaît pas toujours en tant que forme de sexisme, surtout dans ses manifestations courantes que sont les exigences de beauté et le maintien de relations interpersonnelles sur le mode de la séduction entre les femmes et les hommes. La distinction proposée a pour objectif de rendre visibles ces injonctions normatives, en questionnant des pratiques qui trop souvent paraissent anodines.

6.1 Les discriminations sexistes reliées à la sexualisation des femmes

La sexualisation des femmes désigne les attentes hétéronormatives reliées à l'apparence des femmes, qui les contraignent à « être femme dans ce que les hommes aiment des femmes » (Brigitte, 53 ans, animatrice en pastorale). La sexualisation peut ainsi être définie comme un processus qui consiste à orienter les représentations sociales de la féminité autour du principe de la disponibilité sexuelle des femmes au bénéfice des hommes. Affirmer que les femmes sont sexualisées revient donc à poser que leur socialisation les assigne non seulement à la sexualité, mais à une sexualité exclusivement hétérosexuelle.

La sexualisation des femmes se manifeste entre autres dans les attentes en matière d'habillement, comme l'exprime Marlène (47 ans, employée dans l'administration publique) :

Quand je vais dans des réunions [...] je n'ai pas de style féminin. Je ne suis pas plus maquillée. J'ai toujours eu un côté un peu dépeigné. Ça, qu'est-ce que tu veux faire ? Ça ne changera pas. Un gars, on dirait que c'est un intellectuel et une femme, ça passe moins bien.

Comme en témoigne Michèle (47 ans, employée à l'entretien), la sexualisation des femmes prime parfois sur des considérations pratiques élémentaires, notamment lorsque la nature du travail exige pourtant un uniforme confortable, alors que les femmes se voient contraintes de porter un uniforme féminin très inconfortable. L'uniforme n'est pas, dans son cas, fonction de l'emploi occupé, mais bien du sexe de l'employée : « Je fais des travaux lourds et ça ne me tentait pas de me montrer la bedaine. [...] Et en plus, je porte un t-shirt en-dessous. [...] Parce que c'est vraiment décolleté. »

Ses tentatives réussies pour « emprunter » un uniforme masculin sont fréquemment dénoncées par ses collègues masculins et lui valent des convocations régulières par la direction pour la rappeler à l'ordre.

La sexualisation des femmes va au-delà de l'apparence et se concrétise dans une objectification sexuelle des femmes. La sexualisation des femmes ne met pas nécessairement directement en jeu la participante, mais plusieurs rapportent avoir été témoins de propos qui produisent un climat au sein duquel elles peuvent se sentir dévaluées en tant que femmes, comme en témoigne Céline (40 ans, enquêtrice dans la fonction publique) :

Je te dirais en général, même ce que je vois là, qui me vient, les gars qui font des *jokes* sur les femmes, point. Déjà là, c'est condescendant. Que ce soit face aux gais ou face aux femmes, c'est condescendant, dégradant. Je n'apprécie pas ça pantoute.

Dans les milieux de travail mixtes et majoritairement féminins, quelques participantes ont mentionné la perception sexualisée des femmes par leurs collègues masculins, qui se traduit par exemple par des plaisanteries à caractère sexuel, comme en témoigne Danielle (48 ans, infirmière cheffe en CHSLD) : « Les gars que j'ai, ce sont des machos. Des hommes à femmes. [...] C'est généralisé. Les hommes de la maintenance aussi. Ils font beaucoup de blagues avec ça ». Carmelita (46 ans, artiste musicale) évolue dans un milieu majoritairement masculin et décrit la perception sexualisée des femmes comme étant un moyen pour ses collègues d'affirmer leur virilité : « Même si la femme qu'ils sont en train de regarder, ils ne la trouvent pas vraiment belle, c'est une manière de vivre, je regarde les femmes [...] c'est une manière de dire : je suis un homme ». Pour deux participantes, les conversations autour de la sexualité lesbienne fantasmée traduisent également la perception des femmes axée sur la sexualité :

Ça veut dire qu'on va vers l'image des femmes. Non seulement l'image des femmes dans la société, d'une part, mais le fantasme des hommes par rapport aux lesbiennes. Avec cette possibilité fantasmée de toujours intervenir dans une relation entre deux femmes. (Eugénie, 42 ans, téléphoniste)

La réduction des femmes à des objets sexuels fait partie du quotidien de plusieurs participantes, comme le souligne Évelyne (38 ans, spécialiste en contrôle aérien) lorsqu'elle rapporte ainsi les propos d'un de ses collègues : « Ouais, tabarnak, ma blonde, si elle engraisse, je vais la câlisser là ! » Amy (40 ans, cheffe de section en restauration) est souvent la cible d'allusions sexuelles à peine voilées de la part de ses collègues masculins :

Like if there was an attractive waitress or whatever, one of the guys would come by and say : « Oh, I can just see you and her together. » You know... — Par exemple, s'il y avait une serveuse attirante ou quelque chose comme ça, l'un des gars serait venu et aurait dit : « Oh ! Je vous vois tellement bien ensemble. » Tu sais... (Nous traduisons)

Cette réduction les vise donc souvent directement, comme en témoigne Patricia (42 ans, journalière en usine), qui a été la première femme à travailler dans une nouvelle usine : « Je me sentais un morceau de viande qui passait, qu'ils me faisaient déshabiller. Ils ne me regardaient pas dans les yeux mais pas du tout. J'avais 4 yeux [en parlant de ses seins] ». Pascale (30 ans, employée dans la vente au détail) rapporte les propos de certains de ses collègues masculins, qui concourent à rendre l'atmosphère de travail pesante : « On parle quasiment tout le temps de cul. C'est l'enfer, c'est tout le temps, tout le temps juste ça. [...] Il y en a un [...] c'est l'enfer, les femmes, c'est toute sa vie. Celle ce matin qu'on a vue, il a dit : "Moi, je lui aurais arraché les bas entre les dents" ».

Pratiques sexistes actualisant la réduction des femmes à des objets sexuels

Les perceptions sexualisées des femmes dépassent fréquemment le cadre des commentaires ou des plaisanteries, pour déboucher soit sur des comportements qui relèvent du harcèlement sexuel, soit sur des avances sexuelles, et ce, dans tous les milieux de travail. Cependant, il est parfois difficile de tracer la frontière entre les deux, tant ces pratiques se chevauchent dans les expériences vécues par les participantes. Ainsi, quatre participantes rapportent subir des actes qui relèvent clairement du harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel peut être perpétré avec des gestes à connotation sexuelle, comme Amy (40 ans, cheffe de section en restauration) en témoigne :

So it was all men and because I was on the line with all these men, I would get comments if I was going to the place where we get to pull out the fish. The guy would say... He would move over and put his pelvis right in my face and say : « Why are you down there ? » And that, that wasn't really cool. — Donc il n'y avait que des hommes, et parce que je travaillais avec eux tous, j'étais sûre de me faire passer des commentaires si j'allais à l'endroit où on vide les poissons. Un gars aurait dit... il se serait déplacé et aurait mis son pelvis directement devant mon visage, et aurait dit : « Qu'est-ce que tu fais baissée comme ça ? » Et ça, ce n'était vraiment pas cool. (Nous traduisons)

Pour Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation), le harcèlement est conduit sous une forme se voulant anodine, de manière quotidienne : « Ils vont dire : "Tu ne connais pas ça un homme, attends, tu devrais coucher avec moi, tu vas voir comment ça..." Ça, je l'entends à tous les jours. À tous les jours, il y en a un qui me fait une proposition comme ça ». Pour sa part, Clothilde (49 ans, enseignante) a dû endurer l'insistance d'un collègue qui voulait la fréquenter en dépit de ses nombreux refus.

Il m'appelait : « J'aimerais ça te voir, j'aimerais ça qu'on prenne un café et ci et ça. » [...] Alors, c'est ça, on se revoit et tout ça. Et là ! Là ! Il ne me lâchait plus. Je n'étais plus capable de sortir. Je lui disais : « X, je ne veux rien savoir, parce que je ne veux rien savoir. » [...] À un moment donné, il m'a pris dans ses bras. Là, il était comme assez entreprenant. Là, je me suis mise à pleurer.

Myriam (36 ans, secrétaire dans une école privée) a également dû rectifier les choses à plusieurs reprises avec certains collègues entrepreneurs, qui, apprenant qu'elle était lesbienne, continuaient à lui faire des avances. Deux participantes rapportent avoir été confrontées à de l'affichage pornographique

par leurs collègues de travail, dont Amy (40 ans, cheffe de section en restaurant), qui témoigne de l'ambiance sexiste résultant de l'attitude des hommes dans son milieu de travail :

But, the last restaurant I worked at, they actually one day put pictures of women' boobs. [...] I mean the executive chef was the one that had the pictures of the women up on the wall. [...] Just to give you an example. I would go there and use the computer once in a while and they had links to porn sites like you can't imagine ! — Mais, dans le dernier restaurant où j'ai travaillé, ils ont vraiment placé des affiches de seins nus de femmes [...] Je veux dire que le chef était celui qui avait mis ces affiches sur le mur [...] Juste pour te donner un exemple, j'allais là-bas de temps en temps utiliser l'ordinateur et il y avait des liens vers des sites pornographiques comme tu ne peux même pas imaginer ! (Nous traduisons)

Céline (40 ans, enquêtrice dans la fonction publique) a également été confrontée aux mêmes pratiques et mentionne que cela n'a pas été jugé problématique de prime abord par la direction. Il s'agit pourtant d'un organisme gouvernemental :

Les gars avaient commencé à mettre des photos de femmes de calendriers sur leur paravent. [...] Mon boss était parti à rire dans un premier temps. En fin de compte, à force de faire des pressions... C'est parce que là, les autres filles se sont mises avec moi. J'ai fait enlever ça, ça n'avait pas de bon sens.

Dans le cas de Patricia (42 ans, journaliste en usine), le harcèlement est allé jusqu'à l'attouchement sexuel de la part d'un collègue : « Il m'a enfargée parce que je suis venue pour partir et il m'a enfargée et il a mis la main sur mon sein pour me retenir ». Patricia souligne que ses tentatives auprès du syndicat pour dénoncer l'attitude de son collègue n'ont pas abouti, ce dernier ayant nié jusqu'au bout que ce geste était délibéré.

La séduction comme mode relationnel impératif entre hommes et femmes

Outre les comportements qui ont pour effet de sexualiser les femmes, les participantes sont nombreuses à témoigner que, de manière générale, la séduction fonctionne comme mode relationnel impératif entre hommes et femmes. Plusieurs participantes témoignent du fait que certains de leurs collègues sont incapables de fonctionner sur un mode relationnel autre avec les femmes. Ces participantes rapportent subir une mise à distance par de tels collègues :

C'était des profs plus machos qui essayaient beaucoup d'aller voir les nouvelles jeunes profs et d'être... avec moi, c'est sûr que ce n'était même pas une porte entrouverte. Donc ils ne me parlaient pas du tout parce qu'ils ne pouvaient pas jouer cette *game*-là avec moi. (Christine, 34 ans, enseignante au secondaire)

[Ce collègue] n'a pas une attitude nécessairement bien, bien chaleureuse. Parce qu'en général, il est assez paternaliste ou assez Don Juan. Avec moi, on dirait qu'il ne sait plus comment... Il sait qu'il ne m'émoustille pas, en tout cas. (Clothilde, 49 ans, enseignante)

Ce mode relationnel impératif a des implications sur plusieurs aspects de l'intégration des participantes dans le milieu de travail, tant sur le plan de la qualité des relations interpersonnelles, de leur acceptation par leurs collègues de travail que de celui de leur trajectoire professionnelle. Selon Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation), jouer le jeu de la féminité est nécessaire pour obtenir une promotion :

Les hommes, eux, surtout au niveau des patrons, ne te font pas d'avancement parce que tu ne *fittes* pas dans le décor. Tu n'es pas assez femme pour bien paraître à travers leur *meeting* et leur jeu de golf, tout ça.

Diane (45 ans, commis de bureau en usine) rapporte avoir perdu une promotion au profit d'une femme plus conforme aux attentes de ses patrons :

Dans ce cas-là précisément, je me dis, l'autre a des yeux bleus et des boudins blonds. [...] J'ai vraiment eu le sentiment : « Regarde, tu n'es même pas baisable. » [rire] Je m'excuse... [...] « Regarde, on ne pourra pas se faire un petit clin d'œil complice. » [...] Je n'ai pas eu cet emploi-là où j'aurais été bien.

Parfois, les collègues hétérosexuelles n'hésitent pas à tirer avantage du fait que certaines participantes ne rivalisent pas avec elles sur le terrain de la féminité pour se valoriser auprès de leurs collègues masculins : « Elles vont se valoriser devant toi ou encore elles vont se pavaner devant un gars, surtout avec un patron. Elles vont accentuer leur féminité pour attirer le gars qui est à côté de toi pour que tu sentes la différence » (Francine, 47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation).

Parfois, les relations de travail avec les autres femmes peuvent être influencées négativement, comme l'illustre l'expérience de Christine (34 ans, enseignante au secondaire) avec son ancienne supérieure hiérarchique :

C'était une femme qui était beaucoup, beaucoup dans les *games* de charme. Avec les hommes, elle était très charmeuse et avec les femmes, elle était très en compétition. Avec moi, je pense qu'elle était juste mal à l'aise [...] Je pense que ça créait un malaise, ça.

L'intersection du sexisme et de l'hétérosexisme est manifeste dans les expériences relatées par plusieurs participantes, qui n'hésitent pas à affirmer que leur orientation sexuelle étant connue par les hommes de leur milieu de travail, ceux-ci ont de meilleures relations professionnelles avec les femmes hétérosexuelles. Selon les participantes, une partie de leurs collègues et de leurs supérieurs se sentent confortables de fonctionner sur le mode de la séduction avec les femmes hétérosexuelles, ce qui n'est pas le cas avec les lesbiennes. Pour reprendre les mots de Diane (45 ans, commis de bureau en usine) : « Les inconvénients c'est que tu vas le payer des promotions possiblement. Comme je te disais tantôt, moi, j'ai l'impression que pour ça, mon chien est mort. Alors, que oui, si je m'étais mise *cute* là, ça aurait passé ».

La séduction qui structure les rapports entre hommes et femmes place donc les lesbiennes dans une position telle qu'elles sont parfois la cible de comportements et de propos violents de la part de certains de leurs collègues, comme en témoigne Marie-Claire (41 ans, ouvrière en menuiserie) : « Avec les autres filles, si tu le voyais, il rampe à terre. C'est le genre de gars bien fin, bien gentil. Il ne les fait pas forcer et rien. Moi, c'était tout le contraire. [...] Il a eu même des comportements agressifs avec moi ». Les diverses formes de discrimination reliées à la sexualisation des femmes sont donc fréquentes pour nombre de participantes à notre enquête. Qu'elles présentent un caractère anodin, voire banal ou aggravé, par exemple dans le cas du harcèlement sexuel, ces discriminations ont pour effet de créer un environnement de travail au sein duquel les participantes sont ramenées à leur statut de femmes, i.e. inférieures, par les hommes.

Il ressort des entretiens que les lesbiennes font l'objet de préjugés spécifiques qui reposent pour la plupart sur l'idée d'une incomplétude intrinsèque de la sexualité entre deux femmes, puisqu'il y manque une présence masculine. Une telle affirmation peut être formulée directement.

Le plus souvent, elle transparait dans les croyances voulant que les femmes deviennent lesbiennes par dépit soit à cause d'expériences sexuelles insatisfaisantes avec des hommes, soit parce qu'elles n'ont pas encore trouvé le « bon gars » ou encore parce que les hommes n'auraient pas voulu d'elles. Ce type d'explication enlève toute autodétermination aux femmes, dont la sexualité ne pourrait s'épanouir qu'avec un partenaire de sexe masculin.

L'image des femmes ? Il y en a plusieurs qui les prennent pour des *butchs*, des hommes manqués. Parce qu'elles n'auraient pas trouvé l'homme de leur vie qu'elles ont une préférence vers les femmes. Ça se dit souvent. « Elle n'est pas tombée sur le bon. J'en connais, je lui enverrais celui-là. Elle changera d'idée. » (Jeannine, 61 ans, infirmière)

J'ai entendu quelques fois : « Ben voyons donc, qui est-ce qui t'a maganée de même ? » Moi, c'est les hommes qui m'ont maganée parce que... Ou : « Ben voyons donc, tu es une belle fille ! » Genre que tu pourrais faire le bonheur d'un gars. Je l'ai trouvée bonne, celle-là. Je disais : « Merci beaucoup, mais ça ne change rien. Ce n'est pas parce que je ne pogne pas avec les gars, c'est parce que ça ne m'intéresse pas. » Ce n'est pas pareil. Ça, ils ne comprennent pas non plus. (Diane, 45 ans, commis de bureau en usine)

Les fantasmes de lesbiennes érotisées à l'intérieur de fantaisies hétérosexuelles se situent dans la même logique : leur sexualité fait l'objet d'une fantasmagorie plus large reliée à la pornographie où l'homme — ou l'acte de pénétration phallique — est au centre des activités sexuelles. Concrètement, des collègues masculins feront part de leur envie d'avoir des relations sexuelles avec l'interviewée et sa conjointe, ou leur manifesteront directement leurs fantasmes d'un trip à trois ou de voir deux femmes au lit sans qu'une proposition ne sous-tende les paroles. Les lesbiennes peuvent aussi être perçues comme intéressées à toutes sortes d'expérimentations sexuelles. Marie-Claire a fait face à toutes ces situations.

C'est difficile de se défaire d'une image parce que la pornographie, il y a beaucoup de ça. L'image qui est véhiculée, c'est que deux filles sont ensemble, mais dans le fond, c'est un homme qu'elles voudraient. [...] J'ai reçu des invitations. Style : « On aimerait ça essayer ça avec une fille. » Ou encore, au travail, il y a eu deux filles qui sont venues me voir et de façon sous-entendue... elles ne m'ont pas fait de demandes claires, mais : « J'aurais toujours voulu essayer ça. » Mais bon, elles n'ont qu'à l'essayer, qu'elles ne viennent pas me voir ! Les gens, parce qu'on dit qu'on est lesbienne, pensent qu'on est ouvert *at large*, que ce soit pour n'importe quelle sexualité avec n'importe qui n'importe quand et qu'on dirait oui à tout. Mais ce n'est pas vrai. Mais je me dis que ça fait partie des préjugés que les gens ont. J'essaie de leur répondre, de les remettre à leur place poliment : « Dans les films, ça se passe d'une manière, dans la vie, c'est une autre. Dans ta tête aussi, ça se passe peut-être d'une manière, mais dans la vraie vie, ce n'est pas ça. » (Marie-Claire, 41 ans, ouvrière en menuiserie)

Bien qu'elles ne revêtent pas toujours un caractère harcelant, de telles invitations sexuelles manifestent une incompréhension de la sexualité lesbienne et, plus généralement, elles déniaient l'autonomie sexuelle des femmes. L'incomplétude sexuelle de la relation lesbienne lui serait inhérente et lui conférerait une valeur moindre à cause de sa fragilité temporelle : l'arrivée du « bon gars » pourrait la bouleverser en lui ravissant l'une ou l'autre partenaire — un changement formulé dans le langage populaire comme « redevenir hétéro », comme s'il s'agissait de l'état naturel premier. Marianne (29 ans, aide familiale) note le peu de considération qu'elle perçoit à l'égard de la sexualité lesbienne : « Face à l'homosexualité féminine, ce que je sens encore des fois, c'est que bon, c'est parce qu'elle n'a pas trouvé le bon gars, il y a toujours quelque chose de temporaire ». De même, la sexualité est perçue comme accessoire dans la relation entre deux femmes.

Ils [ses collègues] voient notre relation plus stable. Même je dirais quasiment une relation asexuée quelque part. L'inverse carrément. Vraiment l'inverse [par rapport aux gais]. Comme si c'était un bon arrangement, deux femmes ensemble. La maison doit être *clean* [propre], les enfants bien élevés [rires]. Le sexe, ce n'est pas la priorité. « Déjà vous autres, les femmes, vous n'aimez pas ça, le faire. » Parce que dans leur couple hétéro, il y a la fiche problématique de la fréquence sur laquelle les hommes et les femmes ne s'entendent pas partout. Alors ils disent que deux femmes ensemble, elles doivent avoir la paix [rires]. Une fois par mois, ça fait l'affaire de tout le monde. (Louise, 44 ans, conseillère en organisation)

Louise rapporte également l'étonnement d'un collègue à qui elle avait fait lire un courriel de sa conjointe, absente depuis une semaine, se terminant par ces mots : « J'ai hâte à ce soir, j'ai envie de toi ». Et le collègue de commenter ainsi : « Elle te dit ça ? De même ! Cru comme ça ! » Louise attribue la réaction de son collègue au fait qu'il n'admet pas que deux femmes puissent éprouver un vif désir sexuel l'une pour l'autre : « Ils ne peuvent pas s'imaginer que deux femmes, sans une stimulation

masculine, peuvent avoir un comportement comme ça. C'est pour ça qu'ils pensent qu'il nous manque quelque chose ». Selon ce type de remarques, le plus souvent émises par des hommes, il apparaît presque inconcevable que deux femmes puissent ressentir du désir ou atteindre la plénitude sexuelle sans homme. Bref, la sexualité entre femmes, lorsqu'elle n'est pas niée ni édulcorée, est évoquée sur deux modes : fantasmée si l'homme se projette dans la relation, ridiculisée, voire jugée répugnante s'il en est absent.

6.2 Les discriminations sexistes reliées à la division sexuelle du travail

Comme nous l'avons mentionné, les participantes œuvrant dans des milieux de travail majoritairement féminins sont peu nombreuses à rapporter avoir subi des formes de discrimination sexistes. Cela étant dit, le sexisme institutionnel a déjà fonctionné en amont, puisqu'elles travaillent dans des emplois correspondant aux emplois féminins conformes à la hiérarchie qui structure la division sexuelle du travail. Quelques-unes mentionnent d'ailleurs que les hommes sont peu nombreux dans ces secteurs, notamment en raison des faibles salaires. D'autres soulignent toutefois que les postes de direction dans ces secteurs d'emploi majoritairement féminins sont fréquemment occupés par des hommes. Les directions constituent encore des bastions réservés aux hommes et, comme en témoignent plusieurs participantes, dont Christiane (40 ans, employée dans l'administration publique), la misogynie des hommes en poste n'est pas étrangère aux difficultés des femmes :

Les dirigeants de la ville X, c'est des vieux. Bien, c'est des vieux... Déjà que la gent féminine n'est pas forte... Il n'y en a pas des femmes hauts cadres dans la ville X. [...] C'est tous des hommes. [...] La femme qui était dirigeante, tu vois, elle a quitté, parce que là, elle est écœurée de travailler avec cette gang d'hommes-là.

En ce qui concerne la mobilité professionnelle, plusieurs participantes en milieu de travail mixte et majoritairement masculin s'accordent sur les freins qui limitent leur accès à des postes supérieurs, qu'ils soient d'encadrement ou de direction, comme c'est le cas également en milieu de travail féminin. Pour Marie-Claire (41 ans, ouvrière en menuiserie), c'est clairement le fait qu'elle soit une femme qui explique qu'elle n'ait pas obtenu de poste d'encadrement : « Je pense que ce n'est pas juste le fait d'être lesbienne. Si j'avais été un gars, je serais déjà rendu contremaître, ça ferait longtemps. Ou du moins, en charge de quelque chose à quelque part. Ça, c'est évident ». Pour Aline (âge non disponible, chercheuse dans un musée), les femmes qui veulent obtenir des postes supérieurs doivent performer bien au-delà de ce qui est exigé des hommes et correspondre aux exigences normatives imposées aux femmes :

Je pense qu'on est toujours en train de faire un double effort. Les hommes ont plus de facilité. C'est plus facile. Le directeur est un homme. La direction, ce sont des hommes. Ils sont entre copains. Les femmes, il faut vraiment que tu prouves que tu es hors pair pour avoir une place. Et pas juste hors pair, bien sûr, mais que tu sois quelqu'un avec qui les hommes peuvent dealer... [...] Sinon, on ne te donne pas le poste de direction.

Beaucoup des discriminations auxquelles font face les participantes des milieux mixtes et majoritairement masculins relèvent de la mise en doute de leurs compétences et de la légitimité de leur place en tant que travailleuse. Ces discriminations consistent à faire obstacle à leur mobilité professionnelle, voire à l'exécution de leurs tâches, ainsi qu'à leur acceptation en tant que travailleuse.

Plus concrètement, cette discrimination prend plusieurs formes : la dévalorisation systématique des femmes du point de vue de leurs compétences professionnelles, le refus de respecter l'autorité hiérarchique de la participante, la mise en doute des aptitudes de supervision, les propos dénigrants contre des collègues féminines ou envers les femmes en général, les attitudes paternalistes à l'encontre des participantes, etc. Deux participantes ont de plus mentionné que le fait d'avoir des enfants peut encore être préjudiciable pour les femmes en emploi, et une autre a eu beaucoup de difficultés à

obtenir un horaire de jour qui lui permette de concilier emploi et obligations familiales lorsque sa fille a commencé à fréquenter la maternelle :

Ma demande, ça a été 3 fois plus long que n'importe qui d'autre. On pourrait vérifier dans n'importe quel livre là-bas, ça a été compliqué. En plus, mon contremaître m'a calée [...], il a dit que je travaillais de soir au lieu de jour. [...] Ça m'a pris un bon 3 mois de plus avant de pouvoir m'en venir de jour. Ça faisait déjà 3-4 mois que j'attendais. J'ai vu des personnes qu'une semaine après, ils étaient transférés de jour. (Marie-Claire, 41 ans, ouvrière en menuiserie)

Pour certaines participantes, les femmes sont soit systématiquement sous-évaluées par les hommes, soit moins prises au sérieux, notamment en raison de leur féminité.

[...] je ne portais jamais de jupes, ni de sandales, ni de talons hauts. J'arrivais toujours comme en pantalons puis en T-shirt parce que je voulais... Je me sentais... Je ne voulais pas être hyper « fille » dans un milieu hétérosexuel. Hyper « fille » dans un milieu gai et lesbien, c'était correct. Mais hyper « fille » dans un milieu hétérosexuel, j'avais peur de ne pas me faire prendre au sérieux. (Lucie, 38 ans, journaliste)

Il y a des postes, dans le département, les gens qui sont chefs de département... c'est plus des gars, encore, un petit peu. Quand je parle, dans une réunion... quand tu es une femme, jeune, tu as moins d'impact que quand tu es un monsieur avec une barbe. Moi, je le vois encore, mais peut-être, justement, parce que je suis féministe et je ne m'en cache pas. Je remarque les choses. Je pense que oui. Même auprès des patrons. Si tu es une femme, tu n'as pas la même... Moi, je le vois. Ce n'est pas assez pour dire que... Ce n'est pas ouvert, ce n'est pas de la discrimination ouverte, mais, moi, je pense qu'il y a encore un peu de différence. Tu es moins prise au sérieux quand tu es une femme. (Marie, 38 ans, enseignante au collégial)

Selon de nombreuses participantes travaillant dans des milieux de travail mixtes ou majoritairement masculins, les femmes sont encore aux prises avec des conceptions discriminatoires, lesquelles les positionnent toujours comme moins compétentes ou moins légitimes d'occuper certains emplois que les hommes. Les milieux de travail majoritairement masculins sont également ceux où la légitimité des femmes à occuper un type d'emploi traditionnellement réservé aux hommes est fortement contestée. En milieu mixte, les femmes occupent souvent un emploi conforme à la division sexuelle du travail (emploi de service) ou du moins qui ne constitue plus une chasse gardée masculine, contrairement à certaines femmes qui œuvrent en milieu majoritairement masculin, notamment aux postes de production. La disqualification des femmes est ainsi la règle dans les milieux de travail masculins : pas assez fortes, pas assez compétentes en général, y compris les rares participantes qui occupent des postes d'encadrement :

Il faut peser plus fort le poing sur la table, au début, oui. Il faut vraiment faire reconnaître plus nos compétences. Un coup que tu as déroulé ton *pedigree*, ça va bien. (Jocelyne, 43 ans, contremaître en horticulture).

Six participantes soulignent la dévalorisation systématique dont les femmes font l'objet en termes de compétences. Les mises en doute dont sont gratifiées les participantes sont parfois très condescendantes :

Ce n'est pas à vous autres les femmes à faire ça. Voyons donc que vous êtes capables de forcer après une planche qui est pris ! Voyons donc que vous êtes capables d'apprendre comment ça fonctionne l'ordinateur ! (Patricia, 42 ans, journalière en usine)

Dans les milieux de travail masculins plus particulièrement, les aptitudes physiques de deux participantes sont remises en question par leurs collègues masculins. Pourtant, comme le mentionne une participante, il est important qu'elle démontre moins de force physique que ses collègues et qu'elle accepte leur aide alors qu'elle est parfaitement apte à réaliser certaines tâches exigeant de la force, de peur que, parce qu'elle aurait donné prise aux préjugés sur les lesbiennes masculines, ils ne découvrent son lesbianisme :

J'aurais dit : « Tasse-toi, je vais y aller déprendre la planche », juste pour lui montrer qu'on pouvait le faire mais là, c'est comme si je ne voulais pas embarquer dans ma masculinité parce que s'il apprenait que j'étais lesbienne, que là, il aurait dit : « Je comprends tout. C'est pour ça qu'elle est gars manqué. » Je ne voulais pas rentrer dans ce préjugé-là que les lesbiennes sont toutes masculines. (Patricia, 42 ans, journalière en usine)

Les participantes doivent adopter des stratégies pour parvenir à être acceptées par leurs collègues de travail. Certaines sont très conscientes de devoir compenser le double handicap que constitue aux yeux de leurs collègues le fait d'être une femme, lesbienne de surcroît : « Déjà, comme femme, ça demande de faire un peu plus. Comme lesbienne, c'est deux marches de plus... » (Marlène, 47 ans, employée dans l'administration publique)

De plus, dans les milieux de travail majoritairement masculins, la dénonciation du sexisme par les participantes risque de leur nuire, comme ce fut le cas pour Patricia (42 ans, journalière en usine), qui a perdu une promotion pour cette raison : « Le poste de formation, je me suis dit : peut-être qu'ils ne vont pas vouloir de toi, vu que je suis contestataire de même ». Une des rares participantes à occuper un poste de supervision doit faire face au refus de certains employés de respecter son autorité hiérarchique : « Il avait de la difficulté à accepter que j'ai une crédibilité plus élevée que la sienne. Ma situation, du fait d'être homosexuelle, d'avoir une faiblesse, d'être une femme divorcée, ça ne se faisait pas ». (Marie-Jeanne, 40 ans, cadre intermédiaire dans l'armée). Une autre participante rapporte qu'elle a dû faire la preuve auprès des employés de ses capacités à les diriger :

Par rapport aux cols bleus, quand ils voient une femme arriver, elle est dans le champ. Ils veulent vraiment savoir à qui ils ont affaire. Du point de vue discipline, pas vraiment. C'est plus au point de vue compétence comme tel. Ils vont vraiment tester tes connaissances. [...] Un de mes confrères qui travaille en serre, on est arrivé à peu près en même temps. Lui, il ne s'est jamais fait poser ces questions-là. (Jocelyne, 43 ans, contremaître en horticulture)

La rétention d'information est également un moyen d'entraver la mobilité professionnelle, comme en témoignent quelques participantes. Lorsque des formations sont dispensées par des collègues masculins, des femmes ne se font pas donner l'intégralité des explications techniques (fonctionnement des machines, moyens de résoudre un problème, etc.) auxquelles ont droit les autres travailleurs :

Ils ne montrent pas le même *training* à une fille qu'à un gars. [...] Il faut que tu t'avances pour dire : « Je veux l'apprendre. » Si tu ne fais pas ça, ils ne te le montreront pas. (Marie-Claire, 41 ans, ouvrière en menuiserie)

Patricia (42 ans, journalière en usine) a enduré des pratiques qui nuisaient à l'accomplissement de ses tâches de la part de ses collègues (cacher ou déplacer son matériel de travail à chacune de ses pauses, refus de faire équipe avec elle). Marie-Jeanne (40 ans, cadre intermédiaire dans l'armée) a subi des pratiques similaires de la part d'un nouvel employé, informé de son orientation sexuelle, placé sous sa supervision : « Il a essayé de me nuire en détruisant des outils de travail, en faisant de la manipulation sur l'ordinateur ». Marie-Claire (41 ans, ouvrière en menuiserie) a subi une hostilité proactive de la part d'un supérieur hiérarchique, celui-ci allant jusqu'à lui faire courir des risques physiques dans l'exercice de ses attributions, sans que la direction n'intervienne :

À un moment donné, il a complètement perdu la carte. Parce qu'à un moment donné, j'ai fini par me blesser parce qu'il ne m'aidait tellement pas que j'ai travaillé deux fois plus fort que les autres filles ont travaillé là. Je me suis retrouvée sur la CSST. Il était bien content de ça.

La situation des lesbiennes en milieu de travail majoritairement masculin où sévissent intensément le sexisme et l'homophobie apparaît très précaire. La marge de manœuvre de ces travailleuses est très étroite, car elles doivent apprendre à composer avec un tel climat, tant sur le plan émotif que sur celui de l'attitude à prendre vis-à-vis des comportements et des propos de leurs collègues.

6.3 Stratégies face aux attentes hétéronormatives du milieu de travail

Les attentes hétéronormatives dans le milieu de travail confrontent les participantes aux préjugés et aux stéréotypes qui relèvent de l'inversion des genres. Elles sont nombreuses à évoquer le stéréotype qui associe lesbianisme et masculinité, duquel découle la croyance que les lesbiennes ne sauraient être féminines. En tant que femmes, mais surtout en tant que lesbiennes, les participantes sont alors placées dans la nécessité de prendre position par rapport à la norme hétérosexiste qui veut que féminité rime avec souci de toujours présenter une apparence belle et soignée, attention accordée aux vêtements, à la coiffure, aux talons hauts, aux bijoux, etc. Il ressort des entrevues, d'une part, que peu d'entre elles parviennent à prendre leurs distances vis-à-vis des attentes hétéronormatives. D'autre part, la nécessité de protéger leur intégrité psychologique les incite à se distancer des stéréotypes négatifs et dégradants relatifs au lesbianisme en démontrant qu'elles n'y correspondent pas. C'est là la principale stratégie adoptée par les participantes. Les moyens utilisés pour y parvenir sont principalement l'affirmation de leur féminité ou, inversement, la prise de distance à l'égard de l'association entre lesbianisme et masculinité.

Affirmer sa féminité

Le préjugé négatif à l'encontre des lesbiennes, autour de leur prétendu manque de féminité, est contesté par plusieurs participantes. Elles s'efforcent alors de démontrer à leur interlocuteur que les lesbiennes sont des femmes comme les autres et que de nombreuses lesbiennes correspondent aux attentes normatives imposées aux femmes. Pour Pascale (30 ans, employée dans la vente au détail), c'est cette perception stéréotypée des lesbiennes qui les rend invisibles aux yeux de ses collègues : « Il y a une belle fille qui va être super belle, féminine. Tu ne vas jamais penser qu'elle est lesbienne et elle va l'être. Ce n'est pas écrit dans le front qu'on est lesbienne ou gai ». Plusieurs vont souligner à leurs collègues qu'elles jouent le jeu de la féminité :

C'est ça, comme ma patronne, au début, elle pensait que c'était juste des *butchs*. Je lui ai dit : « Tu devrais nous voir, chez nous, quand on se prépare pour sortir le soir, la salle de bain est occupée longtemps. » (Jocelyne, 43 ans, contremaître en horticulture)

D'autres participantes font état de leur dilemme par rapport aux stéréotypes reliés à l'apparence. Par exemple, Marie (38 ans, enseignante au collégial) se réjouit de ne pas avoir l'air lesbienne, tout en souhaitant que son orientation sexuelle soit visible :

J'étais très contente quand mon collègue m'a dit : « Je ne m'en serais jamais douté. » [...] J'étais comme contente de leur montrer une autre facette. Mais en même temps, moi, je trouve ça important que ça paraisse aussi.

Comme en témoigne Claudine (49 ans, vendeuse en informatique), la distanciation vis-à-vis des conventions genrées n'est pas simple :

Je suis quand même... bien, coquette ou fière, je ne sais pas comment on peut appeler ça. Je suis quand même une femme. Je ne veux pas m'identifier à un homme, je ne suis pas un homme. Je suis une femme, mais je sais que j'ai un côté plus masculin que la moyenne des femmes.

Plusieurs participantes émettent des commentaires négatifs à l'endroit des lesbiennes qui présentent une apparence masculine, comme Lison (49 ans, intervenante dans un centre de femmes) :

Je me dis que c'est un choix qu'elles font d'avoir l'air masculines aussi. Moi, non, ça ne me tente pas. [...] J'aime trop la féminité pour être masculine. Si je suis une femme, c'est parce que j'aime la féminité.

Diane (45 ans, commis de bureau en usine) apprécie d'être complimentée par ses collègues masculins sur sa beauté :

Ce soir-là, je suis arrivée en fille et là les gars : « Ah ben ! Mais tu es ben belle ! » Ça, c'est le fun. Oui, ça, j'aime ça parce que je me dis, regarde, ils ont vu que tu pouvais être belle aussi.

Affirmer sa féminité peut aller jusqu'à entretenir des relations sur le mode de la séduction avec les collègues masculins. Par exemple, Brigitte (53 ans, animatrice en pastorale) prend plaisir au jeu de séduction qu'elle entretient avec un collègue, auprès duquel son lesbianisme est connu :

Ça me plaît parce que ça me redit toujours que ma féminité est là et elle est bien là. [...] Mais si je plais aux hommes, c'est que ma féminité paraît. C'est qu'ils m'aiment comme ça. Ils me trouvent belle, ils me trouvent fine et tout ça. Et que j'ai probablement l'air d'une femme.

La participante poursuit en témoignant que jouer le jeu de la féminité lui permet d'être acceptée, voire appréciée par ses collègues masculins :

Je veux aussi qu'ils sachent qu'on peut être femme, vraiment femme. Belle, qu'on sent bon, qu'on se met des belles robes, des beaux costumes, des belles jupes, des beaux talons hauts. **Qu'on puisse être femme dans ce que les hommes aiment des femmes** et qu'on peut être homosexuelle aussi. Je t'avoue que je suis très respectée à cause de ça. (Nous soulignons)

Cela étant dit, parmi les participantes qui prennent soin de mettre de l'avant leur féminité, certaines manifestent une ambivalence à l'endroit des normes de genre :

Il y a des choses auxquelles je fais attention, effectivement, peut-être pour être un peu plus féminine. Mais pas assez pour me sentir mal à l'aise. Je ne me dénaturerai pas et je ne serai pas mal dans ma peau parce que je veux avoir l'air d'une fille. Ça c'est sûr. (Christine, 34 ans, enseignante au secondaire)

Prendre ses distances vis-à-vis de l'image négative des lesbiennes

Pour plusieurs participantes, la réponse face aux exigences hétéronormatives du milieu de travail consiste à s'efforcer de présenter une apparence qui ne correspond pas aux stéréotypes relatifs à l'allure masculine des lesbiennes. C'est en quelque sorte la version négative de la stratégie qui consiste à mettre de l'avant leur féminité.

Je leur dis souvent : « C'est parce que ton idée, c'est un stéréotype. Donc ton idée de ce que c'est une lesbienne, c'est un stéréotype. Tu penses à une femme *butch* pas belle. C'est ça que tu penses dans ta tête, mais ce n'est pas vrai ! » Puis souvent, ce que je dis aussi, c'est : « Ça te surprend parce que tu le sais que je suis lesbienne. Mais tu peux en rencontrer dix comme moi dans une journée, mais tu ne le sais pas qu'elles sont lesbiennes parce que ton stéréotype ne te permet pas de les identifier. » (Lucie, 38 ans, journaliste)

Ainsi, Alexandra reconnaît porter attention à ne pas nourrir le stéréotype négatif qui veut que les lesbiennes soient d'apparence peu soignée : « C'est sûr que peut-être que je vais faire un petit peu plus attention à l'apparence physique pour ne pas avoir le préjugé que les lesbiennes, c'est des toutes croches, c'est des grosses torches, puis ci, puis ça » (Alexandra, 24 ans, enseignante au primaire). Lison (49 ans, intervenante dans un centre de femmes) souhaite se distancer de l'association entre lesbianisme et masculinité :

C'est évident qu'au niveau de l'habillement, pour ne pas entrer dans le stéréotype, je ne suis pas la fille portée à m'habiller masculine. [...] Donc, je ne veux pas entrer dans le *pattern* que des lesbiennes, ce sont des gars manqués.

Certaines participantes adoptent un style à mi-chemin entre les normes féminines et masculines : « Je vais être décontractée, mais je ne veux pas avoir l'air d'une *butch* non plus ! » (Daphné, 27 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance) La description que Pascale (30 ans, employée dans la vente au détail) donne des lesbiennes *butch* montre que la distanciation à l'égard des stéréotypes ne va pas de soi, tant les éléments dénigrants peuvent être forts :

Les filles cheveux courts, mal arrangées. Une fille des bois ! Non, puis en plus, je suis au public, je veux être présentable, je ne veux pas puer le cochon, tu sais, je veux être présentable puis je veux montrer une belle image justement des lesbiennes. Au contraire, je veux essayer de casser les préjugés.

Certaines participantes se sentent ainsi une responsabilité à l'égard des stéréotypes et affirment l'importance de démontrer la diversité des lesbiennes :

Je trouve ça dommage que ce soit la réalité qui est perçue par la majorité. Parce que ce n'est pas juste la femme qui est habillée en homme. Ce n'est pas juste ça, le monde lesbien. Il y a beaucoup d'autres... (Jocelyne, 43 ans, contremaître en horticulture)

Certaines d'entre elles évoquent des expériences passées qui les ont incitées à modifier leur apparence :

J'avais une identité pas mal *tomboy* avant. Je m'habillais bien sport, j'adore le sport. [...] À un moment donné, je me suis fait traiter de petit gars par un parent. [...] Là j'ai dit : « Il va falloir que je fasse attention à ma tenue vestimentaire, je suis une fille et il faudrait que je fasse attention. Je ne suis pas un gars. » (Geneviève, 29 ans, éducatrice en service de garde)

Au-delà des stéréotypes liés à l'apparence, Solange (41 ans, agente de recherche dans l'administration publique) exprime clairement la volonté de ne pas conforter le préjugé sur les rôles dans le couple lesbien : « Ce n'est pas parce que j'aime une autre fille que... Je ne prendrai pas le rôle du gars comme on entend dans tous les préjugés. Non, ça c'est sûr ».

Par ailleurs, les propos de beaucoup de participantes trahissent non seulement une ambivalence relativement aux normes de genre, mais également une préoccupation permanente et aiguë par rapport à l'image qu'elles projettent qui révèle la pression des attentes hétéronormatives et le stress qui en découle :

J'essaie de ne pas avoir l'air masculine. Je m'en rends compte. Je ne m'habille vraiment pas pareil quand je vais travailler. [...] Je me maquille plus. Je fais plus attention. J'ai vraiment... Une de mes peurs, je m'en rends compte, c'est d'avoir l'air... Que les gens associent lesbienne et *butch*. (Marie, 38 ans, enseignante au collégial)

Et ça, ça a toujours été ma hantise. Qu'est-ce que je vais mettre ? Maudit, tout le monde va être en robe, je ne me mettrai pas une robe certain ! Qu'est-ce que je peux mettre qui peut être dans le même style que tout le monde sans que ce soit une robe exactement. Mais ça, ça fait 26 ans que je vis ça. (Louise, 44 ans, conseillère en organisation)

Pour Patricia (42 ans, journalière en usine), ne pas outrepasser les frontières de la féminité est nécessaire pour être acceptée, au point qu'elle a demandé à une collègue de travail de lui faire savoir lorsque ses attitudes ne sont pas conformes aux normes féminines : « Des fois, on s'en jasait et elle me disait... elle me donnait un coup et elle me disait : "Ça, Patricia, c'est masculin !" [...] J'avais les jambes un peu plus écartées, plus ancrées, je ne sais pas trop ».

Contre-position : subvertir l'hétéronormativité

S'il est difficile pour les participantes de ne pas se plier aux normes reliées à l'apparence, plusieurs d'entre elles n'hésitent toutefois pas à bousculer les attentes ou les présupposés hétéronormatifs sur d'autres plans. Ainsi, l'humour à connotation sexuelle est parfois manipulé pour déstabiliser la norme

hétérosexuelle et peut être utilisé pour jouer d'une ambiguïté sexuelle ou séductrice avec une collègue femme — un comportement qui s'observe surtout dans les milieux de travail à majorité féminine.

Il y en a une [collègue] qui dit : « Ah moi, je ne l'essaierais pas, tout d'un coup que j'aimerais ça » en parlant de coucher avec une femme. J'ai dit : « En tout cas, il faudrait que tu prennes une femme qui a beaucoup d'expérience, il y en a une juste ici ! » Elles ont trouvé ça drôle. On sait que si on veut essayer ça, il y a quelqu'un qui s'offre. (Françoise, 44 ans, éducatrice dans un centre de la petite enfance)

Andrée prend un malin plaisir à jouer à séduire une de ses collègues lors des fêtes, avec l'assentiment de celle-ci :

Dans les *partys* de bureau, je suis tout le temps après elle [ma collègue]. Elle, c'est la première à dire : « Tu viens t'asseoir à notre table. » Et là, je te l'écoeure pendant la veillée. Je lui fais des danses sur les chaises, je la prends par le cou. [...] Elle dit : « Moi, je ne veux pas me faire passer [pour] une gaie. » Dans les *partys* de bureau, c'est là que je l'agace. Et elle aime ça pareil. (Andrée, 41 ans, agente de service en machinerie lourde)

Les rapports avec les collègues féminines peuvent parfois se dérouler sur le mode de la séduction, et ce, à l'initiative de ces dernières, comme en témoigne Christine (34 ans, enseignante au secondaire) :

Il y a vraiment une *game* de charme. On dirait que les filles veulent venir vérifier si elles pognent avec une fille aussi. [...] Elles s'adressent à moi, pas comme à un gars, mais avec une pointe de charme. Elles vont me demander de transporter leurs caisses de telle affaire, d'aller les aider à faire ça parce qu'elles ne sont pas capables. Il y en a que ça va être : « Aaaaah Christine [sur une voix piteuse teintée de charme]. » Il y a quelque chose. Et elles ne se parlent pas de même entre elles. Je trouve ça drôle. Je trouve ça flatteur jusqu'à un certain point.

Le jeu de séduction mis en œuvre par les collègues de Christine constitue un mode de relation peu habituel entre les femmes, qui apparaît favoriser un climat de travail convivial, apprécié par la participante. Les stratégies principales adoptées par les participantes consistent donc à répondre favorablement aux attentes hétéronormatives du milieu de travail. Celles qui optent pour la stratégie qui consiste à mettre leur féminité de l'avant semblent plus en accord avec les normes féminines que celles qui ont surtout pour but de ne pas donner flanc aux stéréotypes dénigrant les lesbiennes. C'est parmi ces dernières que l'on peut observer une distance, bien que relative, à l'égard des attentes hétéronormatives. Somme toute, les participantes qui adoptent ces deux stratégies ne prennent pas la voie qui consisterait à défendre les lesbiennes qui ne répondent pas à ces attentes. Les quelques participantes qui prennent le contrepied de ces attentes le font au moyen de l'humour et en jouant sur l'ambiguïté sexuelle avec leurs collègues féminines. À cet égard, la visibilité des lesbiennes en milieu de travail semble parfois permettre des relations entre femmes qui rejoignent jusqu'à un certain point le mode de fonctionnement des rapports hommes-femmes, soit la séduction. Mais tandis que ce dernier s'inscrit dans un système qui positionne les hommes en tant que dominants et bénéficiaires au détriment des femmes, les relations de séduction femmes-femmes rapportées par les participantes s'opèrent par contre sur un mode égalitaire, ou subvertissent minimalement la relation de rivalité classique centrée sur les hommes pour laisser place à une forme de convivialité peu usuelle.

Chapitre 7

À l'intersection des rapports sociaux de sexe et de l'hétérosexisme

Cette section présentera d'abord une synthèse des principaux résultats de la recherche, de laquelle il ressort que les lesbiennes mettent en œuvre un éventail de stratégies d'insertion en emploi afin de réduire la discrimination, réelle et anticipée, découlant à la fois de l'homophobie présente dans leur milieu de travail, y compris ses expressions spécifiquement lesbophobes, et du sexisme qui les rappelle à leur statut de femmes. Dans un deuxième temps, nous proposerons des éléments de réflexion sur l'articulation du sexisme et de l'hétérosexisme. En effet, l'imbrication des rapports de pouvoir et des logiques d'organisation sociale qui est apparue au travers des propos recueillis dans cette étude interroge les théories explicatives et les concepts mis en œuvre dans les recherches sur la discrimination liée à l'orientation sexuelle.

7.1 Les stratégies d'insertion des lesbiennes en milieu de travail

Une homophobie présente dans la majorité des milieux de travail

Le questionnaire visait à obtenir un portrait des comportements homophobes perçus dans le milieu de travail actuel, que les répondantes en soient victimes ou témoins. Ces comportements relèvent de trois catégories distinctes : l'homophobie diffuse, directe et violente. L'homophobie diffuse désigne les comportements tels que les moqueries et les propos exprimant des préjugés et des stéréotypes concernant les personnes homosexuelles. Nos résultats montrent qu'une minorité de répondantes évoluent dans un milieu de travail totalement exempt d'homophobie diffuse. La grande majorité d'entre elles ont été exposées occasionnellement ou plus fréquemment à des propos dénigrants l'homosexualité ou les homosexuels et homosexuelles. Les entrevues montrent de plus que l'homophobie diffuse présente trois particularités : elle s'exprime de manière atténuée ou allusive; elle est souvent indirecte; enfin, elle varie en intensité selon les milieux de travail.

L'homophobie directe regroupe les comportements et propos qui visent des travailleuses lesbiennes et nuisent à leur capacité de s'intégrer dans l'environnement de travail et d'exercer leurs fonctions professionnelles. Il peut s'agir des comportements suivants : rejeter une personne connue comme homosexuelle ou soupçonnée de l'être, ou prendre ses distances vis-à-vis d'elle; refuser de collaborer avec elle ou faire entrave à son travail; mettre en doute ses compétences ou sa réputation professionnelle; dévoiler son orientation sexuelle sans son consentement, ou menacer de le faire pour lui nuire. De façon générale, les données indiquent que les répondantes sont une faible minorité à être la cible de ces différents comportements de façon fréquente, mais elles sont nettement plus nombreuses à l'être occasionnellement ou à en avoir été témoins.

Quant à l'homophobie violente (insultes, propos ou graffitis injurieux; propos, gestes ou images obscènes; vandalisme contre les outils ou le lieu de travail; harcèlement et avances hétérosexuelles non désirées; intimidation, menace ou agression à caractère sexuel ou non), elle est moins fréquente que les deux autres formes d'homophobie. Les résultats montrent qu'une faible minorité de répondantes rapportent avoir subi de tels comportements, mais elles sont cependant plus nombreuses à rapporter avoir été témoins ou avoir entendu parler de tels comportements à l'encontre d'un-e collègue homosexuel ou homosexuelle. De plus, et nous y reviendrons, une partie non négligeable des répondantes rapportent avoir subi du harcèlement sexuel ou des avances hétérosexuelles non désirées.

En raison du climat qui découle de la persistance de comportements homophobes dans leur milieu de travail, plus du tiers des répondantes rapportent y ressentir un sentiment d'inconfort ou de malaise (34,9 %), 21,5 % indiquent vivre de l'isolement et 13,1 % disent y avoir de mauvaises relations interpersonnelles. Quant à leur visibilité en milieu de travail, nous constatons que, pour une bonne part des travailleuses lesbiennes de l'enquête, l'orientation sexuelle est une information qui est désormais connue par la majorité ou la totalité de l'entourage immédiat de travail, tandis qu'une importante minorité s'efforce de garder cette information plus ou moins secrète, surtout aux yeux des supérieurs et supérieures ainsi que des subordonnés et subordonnées. Néanmoins, cette situation contraste avec la sphère privée, où la quasi totalité de l'entourage (famille, amis et amies) des répondantes a été mise au courant. En outre, une majorité (57,3 %) de répondantes ne s'expriment sur leur homosexualité que dans certains contextes, en faisant généralement preuve de discrétion, tandis que seulement le quart d'entre elles en parlent ouvertement, sans égard aux personnes présentes, et que près d'un cinquième tendent vers la discrétion, voire l'invisibilité en tout temps. Ces résultats indiquent que les lesbiennes qui se sentent à l'aise et en sécurité dans leur milieu de travail et qui ne craignent pas que leur visibilité ait des conséquences négatives ne sont pas majoritaires. L'examen des stratégies d'adaptation des lesbiennes au contexte professionnel permet d'illustrer l'éventail des situations discriminantes et leur fréquence, tout en exemplifiant les tensions auxquelles sont soumises les travailleuses autour des enjeux de visibilité et de dissimulation.

En effet, les entrevues tendent à montrer que les comportements homophobes en milieu de travail sont plus fréquents que ne l'indiquent les données quantitatives. Les entrevues laissent apparaître une tendance à minimiser la portée des gestes et des propos entendus, en particulier lorsque l'homophobie s'exprime de manière allusive, atténuée ou indirecte (sans prendre pour cible une personne présente), notamment sous le couvert de l'humour. Plusieurs facteurs influencent l'interprétation du caractère homophobe des discours tenus dans l'entourage de travail; on peut supposer que la minimalisation de leur potentiel d'hostilité fait partie de l'éventail des stratégies d'adaptation des lesbiennes afin de maintenir un certain confort psychologique dans leurs interactions avec leurs collègues de travail.

Dissimuler ou divulguer son orientation sexuelle ?

Les stratégies d'adaptation des répondantes en milieu de travail eu égard à la divulgation ou la dissimulation de leur lesbianisme sont variées et diffèrent selon la proximité et la nature des contacts avec les personnes côtoyées dans cet environnement. Ainsi, les travailleuses lesbiennes ont tendance à être plus visibles vis-à-vis de certains groupes, notamment les collègues, mais elles le sont très peu vis-à-vis de groupes comme la clientèle ou la direction. Par ailleurs, la stabilité ou la précarité de l'emploi ainsi que la composition du milieu de travail semblent avoir une incidence sur la visibilité des répondantes dans leur milieu de travail immédiat. Ainsi, la stabilité favorise un dévoilement progressif et prudent de l'orientation sexuelle, tout en veillant à minimiser les risques de conséquences négatives anticipées. Dans les milieux de travail majoritairement masculins, l'orientation sexuelle des répondantes est moins souvent connue (un peu plus de la moitié) par la majorité ou la totalité de leurs collègues que dans les milieux majoritairement féminins (près des trois quarts).

Les quatre raisons qui motivent la dissimulation de l'orientation sexuelle les plus souvent sélectionnées dans le questionnaire sont : l'habitude d'être discrète, le désir de protéger sa vie privée, l'habitude d'être prudente, la perception que cela est préférable en raison du type de clientèle. Les propos laissent cependant voir que certaines répondantes cherchent à préserver leur tranquillité d'esprit et assurer leur propre confort psychologique. Certaines participantes argumentent que la nature ou le contexte d'exercice de leur métier ou de leur profession influence la décision de dissimuler leur orientation sexuelle auprès d'une partie ou de la totalité de l'entourage de travail. C'est le cas des intervenantes en

psychologie, en travail social, en éducation spécialisée, etc. Pour plusieurs, la décision de dissimuler leur orientation sexuelle découle de leur perception à l'égard de leur milieu de travail. Celui-ci leur apparaît hostile et elles anticipent des réactions négatives soit d'individus, soit d'une partie du milieu de travail (clientèle, direction) ou de sa totalité.

Les quatre principales motivations incitant à la divulgation dans l'enquête par questionnaire sont : vouloir être intègre envers soi-même, développer une relation plus authentique avec les collègues, avoir besoin d'un congé suite au décès de la conjointe ou d'un membre de sa famille et vouloir contribuer à changer les attitudes envers les gais et les lesbiennes. Les propos des interviewées s'élaborent autour de motivations similaires. Tout indique que lorsque le milieu de travail n'y fait pas obstacle, les lesbiennes trouvent divers avantages personnels à faire connaître leur orientation sexuelle à une partie ou à la totalité de leur entourage de travail. De plus, et sans forcément revendiquer l'étiquette de militante, certaines affirment se sentir investies d'un désir de faire avancer la cause des gais et lesbiennes. Elles s'y appliquent de différentes manières : défaire les préjugés, éduquer, contrer l'homophobie et l'hétérosexisme, présenter des modèles homosexuels positifs, défendre les droits des gais et lesbiennes, exprimer un appui à leurs revendications.

Les stratégies d'adaptation : l'aménagement de son identité personnelle au travail

De nombreux facteurs sont pris en considération par les lesbiennes quant à l'aménagement de leur identité personnelle au travail : décision de divulguer ou non leur orientation, évaluation des risques, choix des personnes de confiance, prévision des prochains choix personnels en fonction des premières réactions, et ainsi de suite. Les stratégies qu'elles mettent en œuvre, qu'il s'agisse de révéler ou de taire leur orientation sexuelle, sont de deux types : soit actives, soit passives. Les stratégies actives sont celles où des efforts sont déployés pour exposer ou camoufler l'information alors que les stratégies passives privilégient la voie de l'évitement ou des moyens indirects.

Les stratégies de divulgation : Plusieurs participantes jouent un rôle actif dans leur processus de *coming out* en milieu de travail. Cependant, elles optent rarement pour la formule de l'aveu — qui ressemble trop à la confession d'une faute ou d'un secret intime — ou pour une divulgation sous forme de déclaration publique. La plupart des répondantes préfèrent des initiatives s'inscrivant dans le cadre d'une divulgation progressive où s'exerce un certain contrôle sur les personnes qui sont mises au courant. Lorsque nous avons présenté aux répondantes une liste de moyens pouvant être utilisés pour divulguer l'orientation homosexuelle, les moyens directs ont été privilégiés. Les trois plus fréquents sont : répondre clairement lorsque des questions sont posées, parler de la conjointe et prendre l'initiative de le dire clairement à une ou plusieurs personnes, par exemple en s'autodésignant comme gai ou lesbienne. Les stratégies passives de divulgation consistent à ne pas cacher ou à laisser transparaître des informations qui pourraient être interprétées comme révélatrices de l'homosexualité ou qui pourraient éveiller des soupçons en ce sens. Ainsi, certaines participantes semblent plutôt partisans de la politique du laisser-aller en ce qui concerne la divulgation de leur orientation sexuelle. Sans la taire, elles s'investissent à peine dans le processus de divulgation. Parmi les moyens indirects suggérés dans le questionnaire, le fait de prendre la défense des droits des gais et lesbiennes lorsque le sujet est abordé dans le milieu de travail a reçu l'adhésion de près de six répondantes sur dix.

Les stratégies de dissimulation : Les stratégies passives de dissimulation de l'orientation sexuelle s'articulent surtout autour de l'évitement, de l'ambiguïté et de l'omission : il s'agit de maintenir une position où la personne, sans divulguer son orientation sexuelle, n'aura pas non plus à mentir, à renier qui elle est ou à s'inventer un personnage. Les conversations sur la vie privée et les activités hors travail sont des contextes fréquemment évités par les répondantes, car ils sont jugés trop propices à la

circulation d'informations relevant de la sphère privée. Les stratégies actives de dissimulation consistent à tout mettre en œuvre pour afficher une identité hétérosexuelle, quitte à recourir à des stratégies de *passing*, c'est-à-dire adopter des signes renforçant la présomption de leur hétérosexualité par l'entourage de travail. Elles sont peu mobilisées par les participantes.

Les stratégies d'adaptation dans les relations interpersonnelles

Sur le plan de l'intégration des travailleuses dans leur milieu de travail, la recherche a permis de montrer que la majorité des stratégies d'adaptation des lesbiennes sont déployées dans le but de maintenir un certain confort psychologique dans leurs interactions avec leurs collègues de travail. Autrement dit, les stratégies d'évitement ne sont pas le premier choix rapporté par les participantes. En effet, toute stratégie d'évitement implique une distanciation à l'égard de ses collègues, qui peut être perçue négativement par ces derniers et dernières et peut avoir un impact négatif sur les relations interpersonnelles des participantes et possiblement sur leur intégration professionnelle. Elles sont par conséquent une majorité à opter pour des stratégies qui relèvent davantage de l'accommodement et du compromis, au moyen desquelles les participantes s'efforcent de maintenir un lien convivial avec leur entourage de travail, en dépit des manifestations d'homophobie ou de lesbophobie diffuse.

Parmi les stratégies d'adaptation dans le contexte des échanges interpersonnels, les stratégies de confrontation directe, non animées d'une volonté d'éducation ou n'adoptant pas le ton de l'humour, sont rarement mises en œuvre. Là encore, le maintien d'un bon climat avec leur entourage de travail semble déterminer le choix des stratégies d'adaptation adoptées. Les participantes combinent généralement ces différentes stratégies en fonction des contextes. Comme Jeanne (57 ans, enseignante au secondaire) le souligne, le milieu de travail rassemble des personnes dont l'ouverture à l'égard de l'homosexualité est variable et elle doit composer avec, aussi fait-elle un usage sélectif de l'une ou l'autre stratégie selon l'interlocuteur : « Quand je choisis de le dire, je te ferai remarquer que je choisis mon interlocuteur. Je ne tiens pas à monter aux barricades inutilement. [...] Je garde mes distances en fonction de la personne, de l'interlocuteur que j'entends ».

Une minorité de participantes rapportent ainsi prendre part aux conversations sur la vie privée sur un pied d'égalité avec leur entourage de travail. Les propos de ces participantes montrent que leur rôle parental facilite grandement leur intégration. Deux motifs sont également invoqués pour limiter la participation à ces conversations : la volonté de respecter l'inconfort éventuel des collègues et la discrétion des participantes. Celles-ci ont principalement recours à deux stratégies pour parvenir à prendre part aux conversations sur la vie privée : soit elles réservent de tels échanges à quelques collègues proches, en huis clos ou sur le mode de la confidence, soit elles y participent tout en opposant un refus face à des questions ou des sujets jugés trop personnels. Les stratégies d'auto-exclusion, plus rarement adoptées par les participantes, constituent souvent des stratégies préventives, qui peuvent être adoptées à la suite d'une expérience antérieure négative et visent à éviter de subir des situations discriminantes. Ces stratégies de limitation et d'auto-exclusion ont en commun de restreindre la participation aux conversations sur la vie privée. Par ailleurs, l'engagement des participantes dans les activités sociales ne se fait pas selon les mêmes modalités que pour leurs collègues hétérosexuels. Elles sont en effet une minorité à y participer en compagnie de leur conjointe, envers laquelle elles vont avoir un comportement peu démonstratif de leur affection. Certaines participantes interprètent de telles démonstrations, même peu expansives, comme une provocation (voire le déclencheur de fantasmes de lesbiennes sursexualisées issus de matériel pornographique s'adressant aux hommes) ou craignent qu'elles ne soient interprétées comme tel. Plusieurs participantes se qualifient de discrètes et y voient la raison de la réserve de leurs comportements envers leur conjointe. On retrouve ici la difficulté

d'exprimer une sexualité lesbienne autonome, une difficulté qui apparaissait déjà dans le refus d'aborder sa sexualité dans les conversations informelles.

Les stratégies de tolérance et de non-intervention sont parfois les seules options que peuvent adopter certaines participantes. Elles sont souvent blessées, voire choquées par les commentaires de leur entourage de travail, rapportent ne pas toujours savoir comment réagir ou estiment inutile de le faire étant donné l'homophobie de certains collègues ou du milieu de travail en général. Les participantes doivent en effet impérativement prendre en considération les réactions de leurs collègues afin d'adopter une stratégie d'adaptation qui ne leur nuira pas. Francine (47 ans, gérante dans le secteur de l'alimentation) résume parfaitement le dilemme auquel font face les travailleuses lesbiennes dans leur milieu de travail quant aux multiples questions et aux commentaires parfois peu plaisants de leurs collègues :

Il faut que tu sois capable de faire face à ces questions sans t'emporter si tu veux être capable de travailler dans un contexte que tu aimes. Parce que tu ne travailles tout de même pas juste pour gagner de l'argent. Tu travailles parce qu'il faut le faire mais tu développes un certain plaisir dans ton travail. Il faut que tu te sentes à l'aise là-dedans. Sans ça, ce ne serait pas vivable.

Comme Francine le souligne, les lesbiennes sont des travailleuses et, à ce titre, elles sont non seulement soucieuses de conserver leur emploi, mais également de trouver de la satisfaction dans leur activité professionnelle. L'adoption des stratégies d'adaptation doit ainsi généralement répondre à deux nécessités essentielles, c'est-à-dire qu'elles doivent permettre aux participantes d'intégrer leur milieu de travail de manière satisfaisante du double point de vue de leur confort psychologique (intégrité personnelle) et du point de vue de leur auto-valorisation professionnelle (intégrité professionnelle).

Or, l'intégrité personnelle est fréquemment menacée dans le contexte des échanges interpersonnels. Les préjugés et les stéréotypes reliés aux réalités gaies et lesbiennes ont pour effet de jeter le discrédit sur les personnes homosexuelles, ce qui peut influencer l'adoption de stratégies d'adaptation par les lesbiennes, selon qu'elles manifestent ou non une prise de distance face à ce discrédit, le rejetant ou au contraire prenant pour elles-mêmes le discrédit jeté sur le groupe. Par exemple, en intervenant pour démystifier les perceptions qui ont cours dans leur milieu de travail, les participantes peuvent se distancer de ces représentations et en tirer un bénéfice du point de vue de leur estime d'elles-mêmes. Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les stratégies d'éducation et de sensibilisation de l'entourage de travail leur permettent de déjouer la dévalorisation qui sous-tend les préjugés et de contribuer au renforcement de leur estime personnelle. Ainsi, cette stratégie montre d'une part que les participantes prennent du recul quant aux présomptions dévalorisantes concernant la catégorie lesbienne. D'autre part, la mise en œuvre des stratégies d'éducation et de limitation des commentaires et des plaisanteries faites par l'entourage de travail est aussi une façon pour elles de s'affirmer comme des personnes à part entière, tout aussi dignes de respect que les hétérosexuelles. Les travailleuses lesbiennes peuvent en effet de cette manière refuser et surtout discréditer à leur tour les perceptions qui les dévalorisent et les dénigrent, sans toutefois nuire à leurs relations interpersonnelles.

Les stratégies d'éducation présentent de plus l'avantage de pallier le manque d'information et d'éducation de l'entourage professionnel par rapport aux réalités gaies et lesbiennes. La fréquence des propos des participantes qui vont en ce sens démontre qu'il y a un besoin important de démystification à cet égard et que les personnes homosexuelles se trouvent à en assumer la responsabilité en l'absence d'une prise en charge satisfaisante par les institutions. Ces stratégies sont ainsi susceptibles de contribuer à la diminution de l'homophobie diffuse et donc d'améliorer le climat général du milieu de travail. Elles comportent cependant un aspect négatif en reconduisant la responsabilité des lesbiennes

de mettre fin à l'homophobie et à la lesbophobie dans leur milieu de travail et constituent ainsi une charge mentale supplémentaire et qui est spécifique aux travailleuses lesbiennes.

Les travailleuses lesbiennes sont aussi des femmes

Les femmes sont encore confrontées aux discriminations sexistes sur le marché du travail et les participantes de cette recherche en offrent des témoignages éloquentes. Les travailleuses lesbiennes, qui sont à la fois des femmes et homosexuelles, peuvent subir non seulement du sexisme, mais également de l'homophobie. Le traitement différencié des hommes et des femmes dans le cadre de l'activité professionnelle entraîne fréquemment la limitation des possibilités offertes aux femmes par rapport à celles offertes aux hommes et l'assignation de celles-ci à des tâches moins prestigieuses et moins rémunérées.

Dans notre recherche, les discriminations rencontrées en milieu de travail sont notamment la dévalorisation systématique des compétences professionnelles des femmes (en particulier lorsqu'il s'agit d'un emploi traditionnellement masculin) et la mise en doute de leurs aptitudes à la supervision, le refus de respecter l'autorité hiérarchique des participantes, les propos dénigrants envers des collègues féminines ou envers les femmes en général, les attitudes paternalistes à l'encontre des participantes, etc.

Près des deux tiers de nos participantes témoignent que des formes de sexisme ont cours dans leur milieu de travail, envers des collègues, mais le plus souvent envers elles-mêmes. Le nombre élevé de participantes ayant expérimenté du sexisme est significatif compte tenu du fait que cette recherche ne visait pas à recueillir des témoignages reliés au sexisme en milieu de travail. Ces éléments sont donc ressortis à l'occasion de questions reliées à l'orientation sexuelle des participantes. Plusieurs participantes soulignent devoir en premier lieu combattre le sexisme dans leur milieu de travail.

Le sexisme se manifeste notamment dans les attentes normatives envers les femmes, c'est-à-dire l'obligation faite aux femmes d'adopter une apparence et des comportements qualifiés de féminins dans nos sociétés. Les lesbiennes apparaissent fréquemment dans les stéréotypes comme des femmes « ratées ». Beaucoup de participantes sont ainsi confrontées au stéréotype qui associe lesbianisme et masculinité, et duquel découle la croyance que les lesbiennes ne sauraient être féminines. En tant que femmes, mais surtout en tant que femmes homosexuelles, les participantes n'ont d'autre choix que de se positionner par rapport à la norme hétérosexiste qui veut que féminité rime avec apparence belle et soignée, souci pour le vêtement et la coiffure, les talons hauts, les bijoux, etc. Cependant, peu d'entre elles réussissent à se distancer de ces attentes hétéronormatives. Afin de protéger leur intégrité psychologique, les travailleuses adoptent principalement des stratégies qui leur permettent de démontrer qu'elles ne correspondent pas à l'image dégradante des lesbiennes véhiculée par les stéréotypes, par l'affirmation de leur féminité ou par la prise de distance à l'égard de l'association entre lesbianisme et masculinité.

7.2 Sexisme et hétérosexisme

Les analyses des entrevues menées auprès de travailleuses lesbiennes mettent en évidence deux éléments principaux interreliés, dont nous allons discuter dans cette section. Le premier concerne la capacité du concept d'homophobie à rendre compte des discriminations subies par les lesbiennes. Le second est la complexité des expériences des travailleuses lesbiennes qui découle de l'imbrication des rapports sociaux de sexe et de l'hétérosexisme.

Homophobie ou lesbophobie ?

Pour plusieurs auteurs et auteures (Thiers-Vidal, 2010; Bastien-Charlebois, 2007; Calasanti, 2003), l'homophobie constitue un moyen d'imposer une masculinité hégémonique au sein du groupe des hommes. La masculinité hégémonique désigne le type de masculinité dominant dans les représentations culturelles d'une société donnée. Dans les sociétés occidentales, particulièrement les sociétés nord-américaines, la masculinité hégémonique modèle les attentes normatives que doivent remplir les hommes :

Present hegemonic masculinity would include physical strength, professional success, wealth, heterosexual prowess and self-control over certain emotions, such as grief or shame. — La masculinité hégémonique actuelle inclut la force physique, le succès professionnel, la santé, les prouesses hétérosexuelles et le contrôle d'émotions telles que la peine ou la honte. (Calasanti, 2003 : 16, nous traduisons)

Lorsqu'on s'interroge sur le rôle de l'homophobie depuis une perspective féministe matérialiste comme celle des rapports sociaux de sexe, l'homophobie apparaît de plus contribuer à la reproduction de la hiérarchie entre les sexes :

En examinant ce que ce statut suppose, ce sur quoi il s'établit et qui il en exclut, nous voyons émerger un système normalisant et naturalisant les rapports femmes-hommes. Ayant en son cœur l'affirmation d'une force, d'une agressivité, d'une autorité, d'une invulnérabilité, d'une inviolabilité et d'une puissance (virile), le sceau marquant le garçon du statut d'homme adulte annonce ce qui est idéalement valorisé et réservé aux hommes. Si le refus de la passivité et l'assise de sa volonté de pouvoir fait un homme plutôt qu'une femme, c'est que ces postures ne sont pas propres aux femmes, ou s'y retrouvent sous des formes atrophiées. (Bastien-Charlebois, 2007 : 284)

Thiers-Vidal (2010) explicite le lien entre la masculinité hégémonique, les masculinités subordonnées, dont les masculinités homosexuelles, et les rapports sociaux de sexe à partir de l'interprétation proposée par Connell (1987), selon laquelle ce sont les rapports de pouvoir qui produisent une multiplicité de masculinités :

[...] la diversité des identités masculines doit être analysée en termes de capacité à établir une prédominance sociale au sein du groupe des hommes en matière d'oppression des femmes. La masculinité hégémonique est alors l'expression culturelle de cette prédominance dans l'oppression : « la masculinité hégémonique doit incarner une stratégie collective réussie en rapport aux femmes » (Connell, 1987 : 185-186). [...] Ainsi, si l'homosexualité caractérise actuellement une des masculinités subordonnées, ceci n'est pas le résultat d'une non-oppression des femmes, mais de la prédominance actuelle d'une oppression de genre centrée autour de l'hétérosexualité et du mariage. Connell applique donc le concept d'asymétrie fondamentale à son analyse des rapports de genre : « il n'y a pas de féminité qui soit hégémonique de la façon dont la forme dominante de masculinité est hégémonique parmi les hommes » (Connell, 1987 : 183). (Thiers-Vidal, 2010 : 100)

Les définitions courantes du concept d'homophobie s'éloignent de ces analyses, et mobilisent l'attention sur la sexualité non hétérosexuelle, évacuant le rôle joué par la sexualité hétéronormative dans les rapports sociaux de sexe. Qu'elles visent les hommes ou les femmes, les pratiques homophobes sont ancrées dans le même système sociopolitique, celui qui assure l'oppression et l'appropriation de la classe des femmes par la classe des hommes. Selon nous, l'homophobie a pour objectif de sanctionner les hommes qui mettent en péril ce sur quoi la domination masculine repose et ce dont elle dépend, soit l'appropriation des femmes, laquelle nécessite des frontières nettes et tranchées non seulement du point de vue des genres, mais aussi de la division sexuée du travail.

Les pratiques homophobes, lorsqu'elles sont dirigées vers les femmes, ne poursuivent pas le même objectif : il s'agit davantage d'une réassignation plus ou moins brutale des lesbiennes à la catégorie des femmes. Il semble donc justifié de nommer lesbophobes les comportements homophobes qui ciblent les femmes non hétérosexuelles ou soupçonnées de l'être afin de mettre en évidence cette distinction.

L'enquête réalisée par Watremez⁸ (2007; 2008) auprès des lesbiennes victimes de discrimination ou de violence en milieu de travail montre en effet que la non-conformité de genre expose les femmes, même hétérosexuelles, à des discriminations lesbophobes :

La lesbophobie s'intègre à la construction de nos catégories de pensée concernant les genres, les rapports entre hommes et femmes. Celles qui ne sont pas lesbiennes peuvent subir les mêmes discriminations : les transgressions de genre sont mal acceptées : les femmes masculines, qu'elles soient ou non lesbiennes, seront stigmatisées de la sorte. (Watremez, 2008 : 68)

Le concept de lesbophobie évite la perpétuation de l'invisibilité des lesbiennes, car il appelle à nommer et dénoncer les formes d'oppression et de discrimination qui touchent en particulier les lesbiennes et permet de contrecarrer les applications sexistes de la notion d'homophobie, lesquelles ignorent ou banalisent comme étant moins sévères ou moins répandus, sans justifications ni empiriques, ni analytiques, les comportements discriminatoires ou haineux envers les lesbiennes. Les études empiriques, dont la nôtre, invalident le fait que l'homophobie touche davantage les hommes, adultes et jeunes, d'autant plus que la persistance du sexisme complexifie les expériences de discrimination subies par les lesbiennes.

Si certaines définitions de l'homophobie mentionnent son lien avec la reproduction de la hiérarchie des sexes, il s'agit trop souvent de dénoncer la perte de privilèges subie par ceux des hommes — les homosexuels — qui ne sont pas considérés par les hommes hétérosexuels comme leurs égaux. Les lesbiennes, pour leur part, se voient refuser la reconnaissance de leur position subordonnée en tant que femmes, puisque celle-ci n'est pas prise en compte dans les analyses des discriminations qui les concernent. Elles ne peuvent donc espérer que le concept d'homophobie rende compte de leur réalité et permette de lutter contre les oppressions qu'elles subissent (Chamberland et Lebreton, 2010). Pour Gérard (2003), la notion d'homophobie repose sur une vision universalisante, donc masculine, de l'homosexuel qui « nie la hiérarchie sociale des sexes, la suprématie culturelle, politique, économique des hommes et les discriminations sexistes et lesbophobes qui en découlent. Il disqualifie les revendications féministes et lesbiennes » (Gérard, 2003 : 263). L'hégémonie actuelle du concept d'homophobie dans les champs scientifique et médiatique présente un risque spécifique pour les lesbiennes, aussi des auteures et militantes ont recours au terme « lesbophobie » dans le but de rendre visible l'oppression des lesbiennes en tant que femmes et homosexuelles.

Si le concept de lesbophobie recèle les mêmes faiblesses que celui d'homophobie, notamment parce qu'il psychologise l'oppression hétérosexiste et donc l'individualise dans le même mouvement, il répond cependant à une nécessité politique (Causse, 2000; Gérard, 2003). Ainsi, le concept de lesbophobie, malgré sa connotation psychologisante et dans la mesure où il propose d'articuler sexisme et hétérosexisme, peut s'avérer utile pour cerner les discriminations subies par les lesbiennes tout en prenant en compte leur position subordonnée dans les rapports sociaux de sexe (Chamberland et Lebreton, 2011).

Lesbophobie et sexisme

Comme nous l'avons mentionné, nos entretiens montrent que les lesbiennes sont confrontées à des discriminations à la fois en raison de leur sexualité et en tant que femmes, les premières ne les protégeant pas des secondes, ni les secondes des premières. Un des constats importants dégagés de

⁸ Cette enquête a été menée dans le cadre d'un projet européen (France, Lituanie, Slovaquie et Suède) — projet DELEDIOS (Dans l'Emploi : Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et l'Orientation Sexuelle). Une quarantaine de femmes ont participé à l'enquête, soit à des entretiens individuels ou collectifs, et ont été recrutées à travers les diverses régions françaises.

l'analyse qualitative est celui de la difficulté des participantes et des chercheuses à se prononcer de manière tranchée sur la « nature » de la discrimination subie par les participantes : sexisme ou lesbophobie ?

En effet, le sexisme⁹ ambiant est souligné par de nombreuses participantes de notre enquête. Celles-ci sont préoccupées par les marques de dénigrement à l'égard des femmes auxquelles elles font face quotidiennement. Le sexisme occupe fréquemment le premier rang dans les préoccupations des travailleuses lesbiennes. L'invisibilisation de leur orientation sexuelle occupe dès lors la seconde place. La sexualisation des femmes impose par ailleurs aux participantes de devoir interagir selon les attentes des hommes de leur entourage professionnel. Les participantes œuvrant dans les milieux de travail mixtes et majoritairement masculins sont plus nombreuses à expérimenter des formes de sexisme diverses et répétitives. Nos résultats vont dans le même sens que ceux de Chamberland et Paquin (2008) et de Watremez (2008, 2007) :

Il est important de noter alors que les discriminations dont sont victimes les lesbiennes et les discriminations dont sont victimes les femmes hétérosexuelles s'articulent entre elles. Il y a une cohérence à parler de ces phénomènes ensemble, car ils forment un tout imbriqué qui participe au maintien des normes hétérosociales : en stigmatisant les lesbiennes qui servent alors de repoussoir à toutes celles qui tenteraient d'échapper à leur destin de femme et en réaffirmant ainsi aux femmes hétérosexuelles leur place et leurs rôles. (Watremez, 2007 : 22)

Nos participantes sont nombreuses à témoigner du fait que, de manière générale, la séduction fonctionne comme un mode relationnel impératif entre hommes et femmes. Plusieurs rapportent que certains de leurs collègues sont incapables de fonctionner sur un mode relationnel autre avec les femmes. La sexualisation des femmes est une exigence normative des hommes à l'égard des femmes. Cette exigence impose aux femmes de se positionner face aux hommes en tant qu'objet (potentiel) de leur désir, notamment en adoptant une apparence physique et des comportements assignés à la catégorie « femme ». La sexualisation peut ainsi être définie comme un processus qui consiste à orienter les représentations sociales de la féminité autour du principe de la disponibilité sexuelle des femmes au bénéfice des hommes. Selon les propos rapportés, les perceptions sexualisées des femmes dépassent fréquemment le cadre des commentaires ou des plaisanteries, pour déboucher soit sur des comportements qui relèvent du harcèlement sexuel, soit sur des avances sexuelles (y compris après que le lesbianisme ait été dévoilé), dans bon nombre de milieux de travail. Cependant, il est parfois difficile de tracer la frontière entre les deux, tant ces pratiques se chevauchent dans les expériences subies par les participantes.

Les expériences vécues par nos participantes montrent que le mode relationnel de la séduction hétéronormative est impératif et est en soi discriminatoire. Ce qui revient à dire que la sexualité est omniprésente dans les rapports sociaux de sexe, qu'elle contribue à façonner la mise en relation des hommes et des femmes, ce qui explique que les discriminations sexistes ont fréquemment une dimension sexuelle, comme en convient également Watremez :

Les rapports hommes/femmes sont codifiés et sexualisés, ce sont ces rapports qui rendent possible et expliquent le harcèlement sexuel au travail, notamment. Les lesbiennes tendent à échapper à ces rapports, néanmoins elles s'y voient réinscrites très rapidement pour finir par ne plus être que sexualité. Les femmes hétérosexuelles et les lesbiennes sont ici avant tout des femmes, avant même d'être considérées comme des professionnelles dans leur travail. Elles sont réduites à leur sexe. (Watremez, 2008 : 67)

9 « Dans l'ensemble du vocabulaire du féminisme, tant militant que scientifique, [les termes et expressions « patriarcat », « système de genre » ou « rapports sociaux de sexe »] s'opposent à et complètent des termes comme « sexisme » ou « machisme » qui dénotent plutôt le niveau des attitudes et/ou des relations interindividuelles. » (Delphy, 2000 : 146)

Cette sexualisation impérative des femmes peut cependant passer inaperçue, du moins n'est pas montrée comme oppressive, même si elle est cependant identifiée. Ainsi, Cromer et Lemaire (2007), qui ont conduit des entretiens de salariées présumées par les auteures hétérosexuelles, affirment :

À l'arrivée des femmes [...] les hommes semblent redoubler de l'usage de la sexualité, non seulement pour souder le groupe masculin face à un éventuel clivage de groupe (Laufer 1982; Enriquez 1997), mais aussi pour tenter de contrôler le danger de l'intégration professionnelle féminine. [...] En bousculant la division sexuée du travail (Kergoat, 1998), les femmes se heurtent à ces stratégies de défense virilistes. (Cromer et Lemaire, 2007 :70)

Cette formulation laisse à voir qu'il y a un usage de la sexualité par les hommes perçu comme « normal », c'est-à-dire non questionné d'emblée, mais seulement lorsqu'il s'intensifie en réaction à l'arrivée de travailleuses. Les auteures proposent cependant une analyse originale en allouant à la sexualité deux fonctions : la cohérence et la consistance du groupe masculin et la mise à distance du groupe féminin. Elles montrent que, face aux travailleuses, la sexualité est instrumentalisée par les hommes dans les milieux de travail traditionnellement masculin. Cette instrumentalisation qu'elles nomment « stratégie viriliste » est décrite comme « une réactivation des stéréotypes de sexe et l'ajustement des relations entre les sexes par le biais de la sexualité, voire de la violence sexuelle imposées par les hommes » (Cromer et Lemaire, 2007 : 62-63).

Les termes « pratiques » ou « stratégies virilistes » proposés par Cromer et Lemaire (2007) renvoient selon nous à l'actualisation par les hommes de leur position dominante dans les rapports sociaux de sexe. Ces termes présentent l'avantage de mettre au premier plan les hommes en tant qu'acteurs sociaux. Il nous semble de plus que ces pratiques virilistes, visant à conforter les places assignées aux hommes et aux femmes dans les rapports sociaux de sexe, comportent deux facettes : elles sont mises en œuvre par les hommes de façon positive ou négative. Les pratiques positives sont centrées sur le renforcement de la cohésion du groupe des hommes, tandis que les pratiques négatives sont axées autour du dénigrement et de l'infériorisation du groupe des femmes. Les premières ont cours au sein même du groupe des hommes, les secondes sont dirigées contre les femmes. Certaines pratiques peuvent comporter les deux facettes (par exemple le viol collectif, à la fois rituel de masculinité renforçant les hommes en tant que groupe social dominant¹⁰ et réassignation des femmes à leur place de dominées). Le contrat implicite qui régit les relations hommes-femmes, soit l'impératif de séduction, doit être explicité et intégré en tant que modalité structurelle de contrainte des femmes par les hommes, car il joue sans nul doute un rôle de première importance dans le déclenchement des stratégies de défense virilistes lorsqu'il est remis en cause, même involontairement, par certaines femmes, notamment lorsqu'elles sont soupçonnées d'être lesbiennes.

Les lesbiennes échappent à l'appropriation sexuelle des hommes et il apparaît dans les entrevues que ces derniers amènent alors très facilement les discriminations sur le registre sexuel. Ils resexualisent les lesbiennes et instaurent un mode de relation où ils rappellent les normes hétérosociales : « Au fait, ma femme fréquente beaucoup de femmes, est-ce que je dois m'inquiéter ? » ; « Alors, laquelle de vous deux fait l'homme ? » ; « Alors 69 ? Et quelle position ? » ; « Ça te fait quoi de voir une autre femme à poil ? » ; « Tu as passé un bon week-end, tu as bien frotté ? ». Les lesbiennes ne sont pas ici considérées comme des personnes à part entière, elles sont réduites à une image sexualisée et pornographique. Ces discriminations au travail sont des formes des plus courantes. (Watremez, 2007 : 21-22)

Il ressort de nos entrevues que, bien que les participantes œuvrant en milieu de travail majoritairement masculin soient minoritaires dans l'échantillon, elles rapportent beaucoup plus d'expériences de

¹⁰ Les « rituels de masculinité » et « rituels hétéronormatifs », notions développées par Pascoe (2007), ont pour finalité la reproduction des hiérarchies de sexe, de genre et des sexualités. L'auteure invite à conceptualiser les pratiques masculines reliées à la séduction et à l'objectification des filles par les garçons en milieu scolaire comme des rituels symboliques qui visent à permettre aux garçons d'affirmer leur masculinité, participant de la sorte à la contrainte à l'hétérosexualité qui pèse sur les filles.

sexisme, tant sur le plan de la diversité, de la fréquence que de la gravité, que les participantes œuvrant en milieu majoritairement féminin et un peu plus également que celles œuvrant en milieu mixte. Nos résultats montrent également que ce sont les hommes qui commettent le plus fréquemment des actes ou adressent des propos sexistes aux travailleuses lesbiennes ou à leurs collègues féminines. Seules trois travailleuses en milieu de travail mixte ont rapporté avoir subi des formes de sexisme de la part de femmes. Il n'est donc pas surprenant que les milieux de travail comportant un nombre élevé d'hommes soient également ceux où l'on relève le plus de pratiques et discours sexistes.

Les milieux de travail majoritairement masculins sont également ceux où la légitimité des femmes à occuper un type d'emploi traditionnellement réservé aux hommes est fortement contestée (Chamberland et Paquin, 2008). En milieu mixte, les femmes occupent souvent un emploi conforme à la division sexuelle du travail (emploi de service) ou du moins qui ne constitue plus une chasse gardée masculine, contrairement à certaines femmes qui œuvrent en milieu majoritairement masculin, aux postes de production notamment. La disqualification des femmes est ainsi la règle dans les milieux de travail masculins : pas assez fortes, pas assez compétentes en général, y compris les rares participantes qui occupent des postes d'encadrement.

Les stratégies de défense virilistes apparaissent comme une forme de violence qui « ne s'exerce pas seulement dès que "le consentement [du dominé] faiblit", elle est avant, et partout, et quotidienne, dès que dans l'esprit du dominant le dominé, même sans en avoir conscience, même sans l'avoir "voulu", n'est plus à sa place » (Mathieu [1985] 1991 : 208-209). En milieu de travail majoritairement masculin, la transgression de la division sexuée du travail par les travailleuses apparaît également constituer un déclencheur des stratégies de défense virilistes. Il est donc important de prendre en considération le poste occupé par les participantes en milieu majoritairement masculin, afin de déterminer si celui-ci respecte ou transgresse la division sexuée du travail. L'intensification aussi bien qualitative que quantitative des comportements sexistes et lesbophobes subis par les lesbiennes en milieu de travail masculin qui ressort de nos analyses et de celles de Watremez (2008) nous incite à formuler l'hypothèse selon laquelle la double transgression, de la séduction comme mode relationnel impératif entre hommes et femmes et de la division sexuée du travail, constitue un facteur susceptible d'intensifier les stratégies de défense virilistes.

Conclusion

En procédant à une relecture des résultats concernant les travailleuses lesbiennes issus d'une recherche menée il y a quelques années sur l'insertion des personnes homosexuelles dans leur environnement de travail, nous avons pu relever les nombreuses stratégies que celles-ci déploient afin de s'y intégrer sur les plans professionnel et interpersonnel, malgré les barrières sexistes et les préjugés lesbophobes susceptibles d'entraîner de la discrimination à leur égard. La question se pose : ces données ont-elles vieilli ? Certes, les législations reconnaissant la conjugalité et la parentalité homosexuelle ont favorisé la visibilité et la légitimité de la présence des gais et des lesbiennes dans les diverses sphères de la vie sociale, y compris le travail. Néanmoins, plusieurs indications donnent à penser que l'égalité sociale n'est toujours pas atteinte et que les lesbiennes demeurent peu visibles, comparativement aux gais, dans l'ensemble de ces sphères. L'on peut également supposer que les types de difficultés rencontrées par les travailleuses lesbiennes ainsi que l'assortiment de stratégies mises en œuvre pour y faire face demeurent relativement inchangés. Enfin, rappelons le biais d'échantillonnage découlant du recrutement de participantes volontaires, affirmées dans leur vie privée et œuvrant en majorité dans des secteurs réputés relativement plus ouverts à la diversité sexuelle, bref un biais favorisant un portrait moins sombre plutôt que noir.

De façon générale, nous avons constaté que, d'un côté comme de l'autre de l'océan, en France comme au Québec, les pratiques virilistes et les manifestations sexistes rapportées par les lesbiennes sont semblables, même si elles varient en fréquence et en intensité selon les milieux de travail. Dans notre recherche et dans celle de Watremez (2008), les expériences des travailleuses lesbiennes concourent à révéler l'organisation sociale des sexes, des genres et des sexualités. Partir de l'existence lesbienne pour observer les modalités de mise en relation des hommes et des femmes en milieu de travail permet de montrer que la sexualité est au cœur de ces modalités. La sexualité apparaît ainsi fonctionner en tant que structure d'organisation du social.

Un travail d'explicitation théorique et empirique autour des concepts de sexisme et de lesbophobie, et de leur articulation, reste à mener, bien qu'il soit complexifié par la position hégémonique occupée par le concept d'homophobie dans les champs politique et académique (Chamberland et Lebreton, 2011). Dans nos entrevues, plusieurs participantes vivant des formes de discrimination et de harcèlement en milieu de travail ont manifesté leur hésitation ou leur confusion quant à déterminer ce qui déclenchait les comportements hostiles et dénigrants de leur entourage de travail : est-ce parce qu'elles sont lesbiennes ou parce qu'elles sont des femmes ? L'intersectionnalité des logiques de domination complexifie en effet l'analyse des situations rencontrées par les lesbiennes, et plus généralement les femmes, en milieu de travail. Ceci est vrai aussi bien du point de vue des femmes elles-mêmes que d'un point de vue analytique et théorique. La poursuite d'analyses intersectionnelles, qui pourraient également prendre en compte d'autres logiques produisant des infériorités sociales comme le racisme, le handicap ou l'âge, nous apparaît indispensable.

Références

- BASTIEN-CHARLEBOIS, Janick. 2007. *Virilité en jeu: analyse de la diversité des attitudes des garçons adolescents à l'endroit des hommes homosexuels*. Thèse de doctorat en sociologie. Montréal : Université du Québec à Montréal.
- BORRILLO, Daniel. 2000. *L'homophobie*. Paris : Presses universitaires de France, coll., Que-sais-je ?
- CALASANTI, Toni M. 2003. « Masculinities and Care Work in Old Age », dans Sara Arber, Kate Davidson, et Jay Ginn, *Gender and Aging: New Directions*. UK: Open University Press, p. 15-30.
- CAUSSE, Michèle. 2000. *Contre le sexage*. Paris: Éditions Balland.
- CHAMBERLAND, Line, 2006. « La loi 84 — Vers une reconnaissance de l'homoparentalité » et « Diversité sexuelle et alternatives à la mondialisation ». *Conjonctures*, n° 41/42, hiver-printemps, p. 43-54 et 217-231.
- CHAMBERLAND, Line et Christelle LEBRETON. 2012. « Réflexions autour de la notion d'homophobie : succès politique, malaises conceptuels et application empirique ». *Nouvelles questions féministes*, vol. 31, n° 1, p. 27-43.
- _____. 2010. « La santé des adolescentes lesbiennes et bisexuelles: état de la recherche et critique des biais androcentristes et hétérocentristes ». *Recherches Féministes*, vol. 23, n° 2, p. 91-107.
- CHAMBERLAND, Line et Johanne PAQUIN. 2005. « Penser le genre, penser l'hétérosexualité : un défi pour la troisième vague du féminisme », dans Maria Nengeh Mensah (dir.), *Dialogues sur la troisième vague féministe*. Montréal : Les Éditions du remue-ménage, p. 119-131.
- _____. 2008. « Sexisme et hétérosexisme : l'expérience de travailleuses lesbiennes exerçant des métiers traditionnellement masculins au Québec », dans Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat et Alain Vilbrod, *L'inversion du genre*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, p. 157-168.
- CHAMBERLAND, Line, avec la collaboration de Michaël BERNIER, Christelle LEBRETON, Gabrielle RICHARD et Julie THÉROUX-SÉGUIN. 2007. *Gais et lesbiennes en milieu de travail, Rapport synthèse de recherche*. Document disponible à l'adresse suivante : <http://www.ccdmd.qc.ca/ri/homophobie>. Consulté le 29 novembre 2011.
- CHUNG, Y. Barry. 2001. « Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Frameworks for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients ». *The Career Development Quarterly*, vol. 50, n° 1, p. 33-44.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. 2007. *De l'égalité juridique à l'égalité sociale. Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*, Montréal : CDPDJ.
- CONNELL, Robert W. 1987. *Gender and power*. Cambridge : Polity.
- CORRIVEAU, Patrice. 2006. *La répression des homosexuels au Québec et en France — Du bûcher à la mairie*. Sillery : Septentrion.
- CROMER, Sylvie et Dominique LEMAIRE. 2007. « L'affrontement des sexes en milieu de travail non mixte, observatoire du système de genre ». *Cahiers du Genre*, p. 61-78.

- CROTEAU, James M. 1996. « Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People : An Integrative Review of Methodology and Findings ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 48, n° 2, p. 195-209.
- DELPHY, Christine. 2000. Entrée « Patriarcat », dans Helena Hirata et coll. (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris : PUF, p. 141-146.
- ENRIQUEZ, Eugène. 1997. *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. Paris : Desclée de Brouwer « Sociologie clinique ».
- GÉRARD, Raymonde. 2007. « Hétérosexisme et lesbophobie ». *Invisibilité, visibilité des lesbiennes*. Actes de Colloque. Paris : Coordination Lesbienne en France.
- _____. 2003. « Lesbophobie », dans *Dictionnaire de l'homophobie*, sous la direction de L.-G. Tin, Paris : PUF, p. 262-264.
- GUILLAUMIN, Colette. 1978. « Pratique du pouvoir et idée de Nature : 1. L'appropriation des femmes ». *Questions féministes*, n° 2, p. 5-30.
- HEREK, Gregory M. 1995. « Psychological Heterosexism in the United States », dans Anthony R. D'Augelli et Charlotte J. Patterson (dir.), *Lesbian, Gay and Bisexual Identities Across the Lifespan: Psychological Perspectives*, Oxford: Oxford University Press, p. 321-346.
- KERGOAT, Danièle. 1998. « La division du travail entre les sexes », dans Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot et Danièle Linhart (dir.), *Le monde du travail*. Paris : La Découverte/Syros.
- KITZINGER, Celia et Rachel PERKINS. 1993. *Changing Our Minds: Lesbian Feminism and Psychology*. London: Only Women Press.
- LAROCQUE, Sylvain. 2005. *Mariage gai. Les coulisses d'une révolution sociale*, Montréal : Flammarion Québec.
- LAUFER, Jacqueline. 1982. *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris : Flammarion « Visages de l'entreprise ».
- LEHTONEN, Jukka et Kati MUSTOLA (dir.). 2004. « "Straight People don't Tell, do they... ?" Negotiating the Boundaries of Sexuality and Gender at Work ». Finland: Finnish Equal Project Sexual and Gender Minorities at Work.
- MATHIEU, Nicole-Claude. [1985] 1991. « Quand céder n'est pas consentir. Des déterminants matériels et psychiques de la conscience dominée des femmes et de quelques-unes de leurs interprétations en ethnologie », réédité dans *L'anatomie politique. Catégorisations et idéologies du sexe*. Paris: Côté-femmes, p. 131-225.
- PAQUIN, Joanne et Line CHAMBERLAND. 2005. *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes*. Alliance de recherche IREF/Relais-femmes et Femmes regroupées en options non traditionnelles. Document disponible à l'adresse suivante : http://homosexualiteetravail.uqam.ca/html/cahiers_pdf.html Consulté le 29 novembre 2011.
- PASCOE, Christin J. 2007. *Dude, You're a Fag : Masculinity and Sexuality in High School*. Berkeley : University of California Press.
- RÉVILLARD, Anne. 2002. « L'identité lesbienne entre nature et construction ». *Revue du Mauss*, n° 19, p. 168-182.
- RICH, Adrienne. 1981. « La contrainte à l'hétérosexualité et l'existence lesbienne ». *Nouvelles questions féministes*, n° 1, p. 15-43.

- SAEWYC, Elizabeth, Colleen POON, Naren WANG, Yuho HOMMA, Annie SMITH et MCCREARY CENTRE SOCIETY. 2007. *Not Yet Equal: The Health of Lesbian, Gay, & Bisexual Youth in BC*. Vancouver, BC : McCreary Centre Society.
- THIERS-VIDAL, Léo. 2010. *De "l'ennemi principal" aux principaux ennemis: position vécue, subjectivité et conscience masculines de domination*. Paris : L'Harmattan.
- WARNER, Michael. 1991. « Introduction: Fear of a Queer Planet ». *Social Text*. Duke University Press, n° 29, p. 3-17
- WATREMEZ, Vanessa. 2007. *Enquête sur l'hétérosexisme et la lesbophobie au travail en France*. France : Deledios. Document disponible à l'adresse suivante : <http://air-libre.org/article62.html> Consulté le 29 novembre 2011.
- _____. 2008. *L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail*. France : Deledios. Document disponible à l'adresse suivante : http://air-libre.org/IMG/pdf/Etude_La_lesbophobie_et_l_heterosexisme_au_travail_-_V.Watremez-2.pdf Consulté le 29 novembre 2011.
- WEINBERG, Georges. 1972. *Society And the Healthy Homosexual*. New York: St. Martin's Press.
- WITTIG, Monique. 1980. « La pensée straight ». *Questions Féministes*, n° 7, p. 45-53.