EMMA

Mise en scène fictive inspirée des expériences rapportées :



Catherine Bard (illustrations et bande dessinée)

Parce que moi je savais pas qu'on était encore rendues là, au fait de dire que moi je fréquente des femmes, ça change ma qualité de performance au travail, je vais le dire comme ça. Faque t'sais ***c'est là que j'ai commencé à avoir peur au niveau de mes emplois.***

Emma, Laurentides

Moi j'ai fait mon coming out au début des années 2000. Puis je regarde au moment où je suis revenu dix ans plus tard… écoute y a eu un pas de géant qui a été fait. C'est fou. Mais c'est ça, avant c'était pas le cas. Puis je pense que veut veut pas, ***ça laisse des traces aussi. Tu t'en rappelles, ça fait que ça teinte un peu je pense le reste de ton parcours.*** *Tu sais, autant au niveau professionnel qu'au niveau personnel.*

Jonathan, Saguenay

Questions réflexives pour l'intervention

- ✏ Comment l'expérience d'Emma dans le cadre de son premier emploi est venue influencer son parcours en emploi ?
- ✏ Comment dans le cadre de notre accompagnement pourrions-nous tenir compte des expériences de discrimination vécues par Emma ? Comment notre organisme pourrait-il favoriser l'accessibilité des personnes de la diversité sexuelle et romantique?

Pistes de réponse aux questions réflexives

✏ Comment l'expérience d'Emma dans le cadre de son premier emploi est venue influencer son parcours en emploi ?

À défaut de pouvoir consulter directement Emma, il est difficile d'attester quels sont les impacts exacts sur son parcours. Nous pouvons néanmoins observer les répercussions suivantes sur son parcours professionnel :

- ✏ Elle a quitté son premier emploi dans lequel elle a vécu de la discrimination lesbophobe, notamment de la violence psychologique de la part de son employeuse.
- ✏ Cela a eu un effet négatif sur les références qu'elle pouvait fournir (c'est-à-dire sur son capital de carrière) dans le cadre de la recherche de son deuxième emploi.
- ✏ Emma s'est questionnée sur l'intérêt de dévoiler son orientation sexuelle et sur l'avantage sécuritaire de ne pas en parler dans certains espaces (emploi, organismes communautaires).
- ✏ Cette expérience a également eu des effets négatifs et durables sur son sentiment de sécurité dans l'ensemble des espaces qu'elle côtoie pour la première fois. **Comment savoir s'il s'agit d'un espace sécuritaire ?**

Réflexion sur la notion de dévoilement / coming-out

Contrairement à une idée reçue tenace, le dévoilement de son orientation sexuelle/romantique ne constitue pas un seul évènement mais plusieurs, quotidiens : il est constant en société, notamment dans les services communautaires, les milieux de santé et services sociaux et en milieu de travail. Notre société est fondée sur une structure hétéronormative dans laquelle les personnes hétérosexuelles n'ont pas besoin de dévoiler leur orientation puisqu'elles sont dans la norme dominante.

Il peut être intéressant de considérer un geste lesbophobe comme s'insérant dans un continuum de discriminations et de violences. Il ne s'agit pas d'une situation individuelle et les statistiques officielles démontrent que ce type de situation arrive plus souvent que l'on pourrait le croire.

Qu'est-ce que le stress minoritaire ?

« Le stress minoritaire désigne les préjugés et le stress social auxquels sont exposés les groupes historiquement stigmatisés, qui peuvent avoir une incidence importante sur la santé physique et mentale. » (Kingsburg et Findlay, 2024 : 4)

Ça amène une anxiété comme ***une espèce de baseline d'anxiété*** *quasiment. Y a beaucoup de personnes transgenres qui s'isolent parce que c'est vraiment difficile pour eux de sortir et de voir du monde. (…) C'était constamment, non seulement dealer avec la dysphorie1, cette anxiété constante là, de savoir si tu pass[2], ce que les gens pensent de toi, est-ce que le monde dans l'entrevue… si moi je trouve ça évident, eux autres doivent trouver ça évident!*

Florence, Gaspésie

Le contexte social peut effectivement contribuer à augmenter le stress minoritaire. Voici quelques nouvelles données :

✏ **Milieu scolaire**

40% des jeunes disent éprouver un malaise face à l'orientation sexuelle de leur ami gai[2].

✏ **Soutien des collègues de travail**

25% des personnes hétérosexuelles hésiteraient à soutenir ouvertement une personne LGBTQIA2+ victime de discrimination à l'emploi[3].

✏ **Harcèlement en milieu de travail**

30% des personnes LGBTQ+ sont victimes de discrimination sur le lieu de travail (contre 3% des personnes non-LGBTQ+)[4].

✏ **Comment dans le cadre de notre accompagnement pourrions-nous tenir compte des expériences de discrimination vécues par Emma ? Comment notre organisme pourrait-il favoriser l'accessibilité des personnes de la diversité sexuelle et romantique?**

✏ Déconstruire nos biais **hétér**onormatifs

Travailler à ne pas assumer l'orientation sexuelle/romantique des personnes que nous accueillons peut être une bonne pratique. Est-ce que nous assumons l'hétérosexualité dans nos formulaires? Dans notre façon de parler?

✏ Démontrer notre alliance de façon proactive

Démontrer notre alliance via différents moyens, permet d'offrir des signes que notre organisme considère les réalités LGBTQIA2+ dans ses services. Dans le cadre des entrevues réalisées pour le projet, quelques réflexions sur le sentiment de sécurité ont émergées:

La visibilité alliée

J'ai deux fils qui sont homosexuels et dans mon bureau... je l'ai pas sous la main, c'est accroché dans ma fenêtre... ***mais dans ma porte, [c'est indiqué] comme quoi les gens de la communauté sont les bienvenus.***

Joanne, Montérégie

Je pense que c'est dans une approche plus comme ça, dans les petites choses. (...) Des fois juste un petit drapeau, un petit message, un petit quelque chose t'sais dans un endroit qui fait en sorte que j'ai moins peur de me faire juger.

Emma, Laurentides

Faque là ce que je constatais c'est que bon je suis allé·e sur place... je vois qu'il y a ***un drapeau de la fierté*** *dans l'entrée faque je suis comme okay, ça veut encore rien dire là. Mais ça veut dire à tout du moins qu'ils savent qu'il y a de la diversité et de la pluralité de genre (…) Pis là, c'est là que je suis allé·e aux toilettes et j'ai vu qu'il y avait comme* ***un guide d'écriture inclusive, dans les toilettes, un gros poster****. Faque ça je trouvais ça cool aussi.*

Rym, Gaspésie îles-de-la-Madelaine

Espace de guérison

Mais je pense que j'ai de la chance d'être dans une société qui essaie en tout cas de faire de son mieux, faque ouin, autant avec les jeunes qui ont beaucoup de curiosité autant avec, je pense, le ***milieu de travail dans lequel je suis qui a un peu réparé la blessure que ça m'a faite de vivre de l'homophobie au travail****. J'ai une équipe de travail en ce moment qui essaie d'être de plus en plus inclusive, du mieux qu'on peut avec la mission qu'on a. Pis c'est ça, ouin, de voir qu'il y a de l'évolution en fait, même si des fois on avance d'un pas pis on recule de deux, bin de voir qu'il y a quand même des gens qui continuent d'essayer à avancer dans tout ça. C'est pas tout le monde, mais c'est la majorité.*

Emma, Laurentides

Pour davantage de réflexions sur la posture et les pratiques, nous vous invitons à consulter le guide :

conseil-lgbt.ca/modedemploi

Références

1. Kingsburg, M. et Findlay, L. (2024). La santé mentale et l'accès au soutien chez les jeunes 2ELGBTQ+. En ligne : https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/82-003-x/2024011/article/00002-fra.htm

2. Richard, Gabrielle, Alexis Graindorge, Amélie Charbonneau, Olivier Vallerand et Marie Houzeau (2025). Augmentation des niveaux de malaise. Ce que les élèves du secondaire pensent de la diversité sexuelle, 2017-2024. Montréal, GRIS-Montréal.

3. Fondation Émergence, résultats de l'étude annuelle 2025 (Léger 2025) ; disponible en ligne : https://www.fondationemergence.org/ressources

4. EGALE, 2SLGBTQI Inclusion en milieu de travail, disponible en ligne : https://egale.ca/fr/milieu-de-travail/

Notes