

De la criminalisation à l'égalité :

Comment la campagne Espace positif peut favoriser l'inclusivité au travail

Jeremy Dias
Jeremy.Dias@carleton.com

Andrea Piett
andrepiett@email.carleton.ca
Université Carleton
Maîtrise en administration et en politiques publiques
8 décembre 2019

Nombre de mots : 3 013

Le problème

Dans l'état actuel des choses, les employés bispirituels, lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queers, intersexuels et asexués (2SLGBTQIA+) au sein de la fonction publique fédérale et de l'armée sont confrontés à des défis résultant de cultures d'intimidation et de discrimination au travail¹. Des études récentes révèlent que malgré la législation et les stratégies officielles de lutte contre la discrimination, la communauté 2SLGBTQIA+ continue de subir des discriminations, de l'intimidation et des microagressions². Dans une étude canadienne portant sur les lieux de travail des entreprises et du gouvernement, 62 % des employés 2SLGBTQIA+ indiquent avoir été régulièrement témoins ou victimes de discrimination³.

L'expérience des employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité de genre (comme les personnes trans et non binaires) et des employés qui s'identifient comme appartenant à une minorité sexuelle (gays, lesbiennes et bisexuels) diffère aussi considérablement. Les employés appartenant à une communauté de genre minoritaire trouvent que le lieu de travail est moins sûr, 66 % d'entre eux indiquant un sentiment de manque de sécurité au travail, et 23 % seulement ayant divulgué ouvertement leur identité de genre ou leur orientation sexuelle au travail⁴. En comparaison, 59 % des employés appartenant à une minorité sexuelle indiquent un sentiment de manque de sécurité au travail, et 53 % ont révélé leur identité de genre ou leur orientation sexuelle au travail⁵.

Dans l'ensemble, pas moins de 53 % des employés 2SLGBTQIA+ cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail, et 35 % des employés 2SLGBTQIA+ se sentent obligés de mentir sur leur vie personnelle sur leur lieu de travail⁶. Malgré des environnements de travail hostiles, 85 % des employés 2SLGBTQIA+ indiquent qu'il est important pour eux d'être ouverts sur leur orientation sexuelle et leur identité de genre au travail⁷.

La discrimination et l'hostilité peuvent créer de graves problèmes de santé et réduire la productivité au travail des employés 2SLGBTQIA+. S'ils dissimulent leur identité dans leur milieu de travail, les employés 2SLGBTQIA+ risquent de voir augmenter leur anxiété, leur épuisement émotionnel

¹ M. P. Galupo et C. A. Resnick, « Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy », *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*, Springer International Publishing, 2016, p. 271-287.

² Ibidem.

³ T. Sasso et A. Ellard-Gray, « In et Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GBLT dans le milieu de travail », Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2015. Tiré de : <https://ccdi.ca/media/1283/20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf>

⁴ Ibid.

⁵ Ibid.

⁶ D. Fidas et L. Cooper, « The cost of the closet and the rewards of inclusion: why the workplace environment for LGBT people matters to employees », 2015. Tiré de : http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf.

⁷ T. Sasso et A. Ellard-Gray, « In et Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GBLT dans le milieu de travail », Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2015. Tiré de : <https://ccdi.ca/media/1283/20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf>.

et leur stress social⁸. Ces effets peuvent être aggravés pour les groupes minoritaires intersectionnels au sein de la communauté 2SLGBTQIA+; il s'agit entre autres des personnes appartenant à une minorité visible, des personnes handicapées et des femmes⁹.

Un milieu de travail respectueux et inclusif peut améliorer le bien-être général des employés 2SLGBTQIA+. Les recherches ont démontré que les politiques d'intégration, le soutien des collègues et des cadres, ainsi que les efforts visant à créer un sentiment d'appartenance réduisent considérablement la discrimination et l'intimidation, améliorant ainsi le climat pour les employés 2SLGBTQIA+¹⁰. Les initiatives Espace positif constituent une solution qui fait avancer ces stratégies.

Contexte

On attribue à l'Université de Toronto l'introduction de l'initiative Espace positif moderne. Dès le début des années 1990, l'Université cherchait à combattre les cultures de langage anti-2SLGBTQIA+ sur le campus par l'intermédiaire de vastes stratégies de formation visant à démystifier les stéréotypes et les préjugés sur les minorités sexuelles et de genre¹¹. La campagne a connu un tel succès que les écoles secondaires ont commencé à adopter des pratiques similaires, reconnaissant qu'en ayant une meilleure compréhension de la communauté 2SLGBTQIA+, les étudiants cisgenres et hétérosexuels cesseraient d'utiliser un langage homophobe et transphobe¹².

Au début des années 2000, s'appuyant sur le succès de ces campagnes, les employés de la fonction publique de l'Ontario ont commencé à adapter la campagne ainsi que divers ateliers en formation pour le secteur public¹³. À l'origine, il s'agissait d'un atelier de formation non obligatoire d'une demi-journée organisé par les employés de la fonction publique de l'Ontario sur une base volontaire. Comme certains des sujets abordés dans l'atelier pouvaient être interprétés comme étant de nature politique (par exemple, le mariage homosexuel et l'inclusion de l'identité de genre dans les codes des droits de la personne), la formation était non obligatoire et dispensée par des bénévoles¹⁴.

⁸ R. J. Lewis, V. J. Derlega, J. L. Griffin et A. C. Krowinski, « Stressors for gay men and lesbians: Life stress, gay-related stress, stigma consciousness, and depressive symptoms », *Journal of Social and Clinical Psychology*, 2003, vol. 22, n° 6, p. 716-729.

⁹ E. M. Adams, B. J. Cahill et S. J. Ackerlind, « A qualitative study of Latino lesbian and gay youths' experiences with discrimination and the career development process », *Journal of Vocational Behavior*, 2005, vol. 66, n° 2, 199218.

¹⁰ A. H. Huffman, K. M. Watrous-Rodriguez et E. B. King, « Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? », *Human Resource Management*, vol. 47, n° 2, p. 237-253.

¹¹ P. Space et S. Jain, Affiches et autocollants, Université de Toronto, 2015.

¹² M. C. Lytle, M. D. Vaughan, E. M. Rodriguez et D. L. Shmerler, « Working with LGBT individuals: Incorporating positive psychology into training and practice », *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2014, vol. 1, n° 4, p. 335-347. <https://doi.org/10.1037/sgd0000064>.

¹³ L. C. Holley et S. Steiner, « SAFE SPACE: STUDENT PERSPECTIVES ON CLASSROOM ENVIRONMENT », *Journal of Social Work Education*, 2005, vol. 41, n° 1, p. 49-64. <https://doi.org/10.5175/JSWE.2005.200300343>.

¹⁴ F. L. K. Ohemeng et J. McGrandle, *J. Public Organiz Rev*, 2015, 15 : 487. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0285-8>.

À la fin des années 2000, Andrea Markowski a offert pour la première fois la formation Espace positif à la fonction publique fédérale dans le cadre de son rôle au sein du Service correctionnel du Canada. Dans ses fonctions de directrice d'établissement carcéral, Mme Markowski avait constaté que les détenus et les employés qui s'identifiaient comme membres de la communauté 2SLGBTQIA+ étaient victimes de discrimination¹⁵. La formation a été considérée comme une réussite et peu après, des initiatives similaires ont été adoptées par d'autres ministères, notamment Agriculture et Agroalimentaire Canada, le ministère de la Justice et les Forces armées canadiennes¹⁶.

L'initiative Espace positif dans la fonction publique fédérale reconnaît que de nombreux employés ont peu ou pas d'éducation en ce qui concerne les communautés 2SLGBTQIA+ (y compris les employés 2SLGBTQIA+)¹⁷. Sans une sensibilisation adéquate, les commentaires faits sur le lieu de travail peuvent être involontairement offensants, contribuant ainsi à la culture de harcèlement et de discrimination que de nombreux employés 2SLGBTQIA+ décrivent comme étant préjudiciable¹⁸.

L'initiative Espace positif, en particulier les séances de formation, constitue une intervention importante pour remettre en question les comportements traditionnellement acceptés en informant les participants des expériences culturelles des personnes 2SLGBTQIA+ et en proposant des stratégies d'inclusion¹⁹. Aujourd'hui, certaines campagnes Espace positif dans la fonction publique fédérale comprennent plus qu'un atelier de formation; par exemple, en plus de la formation de plusieurs jours, le ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire du Canada a organisé des événements communautaires (p. ex. la participation à la Fierté) et a créé un groupe de ressources pour les employés où tous les membres peuvent communiquer, partager leurs pratiques exemplaires, fournir un soutien par les pairs et élaborer de nouvelles stratégies d'inclusion²⁰.

Pourquoi l'initiative Espace positif éprouve-t-elle des difficultés?

L'initiative Espace positif est encore relativement nouvelle dans la fonction publique fédérale et, comme toute nouvelle initiative, elle comporte des défis²¹.

Premièrement, l'initiative Espace positif au sein de la fonction publique fédérale n'est pas centralisée dans un groupe, un organisme ou un ministère. Ainsi, divers programmes de formation sont dirigés par des particuliers, sans cadre cohérent : un ministère peut présenter certains renseignements durant la formation, tandis qu'un autre ministère présente des renseignements

¹⁵ Entretiens avec des fonctionnaires fédéraux.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Ibidem.

¹⁸ A. H. Huffman, K. M. Watrous-Rodriguez et E. B. King, « Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? », *Human Resource Management*, 2008, vol. 47, n° 2, p. 237-253.

¹⁹ F. L. K. Ohemeng et J. McGrandle, *J. Public Organiz Rev*, 2015, 15 : 487. <https://doi.org/10.1007/s11115-014-0285-8>.

²⁰ Entretiens avec des fonctionnaires fédéraux.

²¹ A. H. Huffman, K. M. Watrous-Rodriguez et E. B. King, « Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? », *Human Resource Management*, 2008, vol. 47, n° 2, p. 237-253.

différents et parfois même contradictoires²². Un autre défi est la non-diffusion de l'évaluation. En effet, l'évaluation à court et à long terme permet de déterminer ce qui fonctionne et ce qui doit être amélioré, et la diffusion de ces évaluations entre les ministères est donc cruciale. Enfin, le manque d'uniformité peut créer de la confusion quant aux méthodes de formation qui fonctionnent le mieux²³.

En outre, en raison du manque de centralisation, la plupart des initiatives Espace positif doivent être gérées par des bénévoles. La plupart des employés ont indiqué que cette stratégie de bénévolat n'est pas viable, car leur emploi principal doit passer en premier, ce qui les oblige à retarder le projet²⁴. Par ailleurs, les tâches complexes liées à l'élaboration d'un atelier, à la création de campagnes et au soutien d'un groupe de ressources pour les employés exigent souvent des compétences qu'un employé ne possède pas, et la quantité de travail entraîne souvent l'épuisement des bénévoles²⁵.

Parmi les autres défis à relever, il convient de mentionner qu'étant donné que la formation est décentralisée et non obligatoire, ceux qui pourraient bénéficier le plus de la formation Espace positif pourraient tout simplement choisir de ne pas la suivre, en raison d'une conception discriminatoire ou stéréotypée des minorités sexuelles et de genre²⁶.

Enfin, des gestionnaires ont indiqué qu'il n'y a aucun lien entre la formation Espace positif et les stratégies gouvernementales existantes, comme le cadre stratégique de l'analyse comparative entre les sexes+; il est donc difficile de faire avancer des initiatives ou des projets similaires²⁷.

Changements politiques récents

En 2016, le premier ministre Trudeau a annoncé la nomination d'un conseiller spécial sur les questions LGBTQ2, chargé de travailler à l'élaboration et à la coordination du programme LGBTQ2 du gouvernement du Canada, tant au sein du gouvernement que dans les organismes communautaires sans but lucratif. Le conseiller a travaillé au sein d'un nouveau secrétariat LGBTQ2 qui relève du Cabinet du premier ministre. C'était la première fois que le gouvernement nommait un élu pour agir sur des questions de politiques publiques concernant les personnes 2SLGBTQIA+²⁸.

²² Entretiens avec des fonctionnaires fédéraux.

²³ M. C. Lytle, M. D. Vaughan, E. M. Rodriguez et D. L. Shmerler, « Working with LGBT individuals: Incorporating positive psychology into training and practice », *Psychology of Sexual Orientation and Gender*, 2014, vol. 1, n° 4, p. 335-347. <https://doi.org/10.1037/sgd0000064>.

²⁴ Entretiens avec des fonctionnaires fédéraux.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

²⁷ Ibidem.

²⁸ Canada, Cabinet du Premier ministre, « Le premier ministre annonce la nomination d'un conseiller spécial sur les enjeux liés à la communauté LGBTQ2 », 15 novembre 2016. Tiré de : <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiqués/2016/11/15/premier-ministre-annonce-la-nomination-dun-conseiller-special-les>.

L'année suivante, le gouvernement fédéral a présenté ses excuses aux Canadiens 2SLGBTQIA+ pour un passé de discrimination et d'oppression de la communauté 2SLGBTQIA+. Ces excuses comprenaient une reconnaissance de la discrimination coloniale, de la législation du *Code criminel*, des agissements de la police, de l'humiliation publique, de la mauvaise gestion de la crise du SIDA et de la campagne contre les membres de la fonction publique et le personnel militaire 2SLGBTQIA+. On a également reconnu les traumatismes émotionnels et de santé mentale, l'oppression et le rejet systémiques, ainsi que le fait que les personnes 2SLGBTQIA+ connaissent des taux plus élevés de discrimination, de violence, de problèmes de santé mentale et d'autres problèmes socio-économiques²⁹.

La nomination d'un conseiller spécial par le premier ministre et les excuses du gouvernement fédéral ont jeté les bases de la reconnaissance de l'historique de discrimination de la fonction publique fédérale envers ses employés 2SLGBTQIA+³⁰. Ces actes ont également renouvelé l'engagement du gouvernement à élaborer de nouvelles stratégies et de meilleures pratiques pour l'avenir³¹.

Il convient également de souligner que les questions relatives aux personnes 2SLGBTQIA+ sont reconnues dans le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées de 2019. Il s'agit de la première fois que ces questions sont incluses dans un rapport national³². Le rapport associe l'histoire de la colonisation aux valeurs hétéronormatives et cisnormatives qui ont été imposées aux communautés autochtones; plusieurs appels à la justice ont été lancés à l'égard des personnes 2SLGBTQIA+³³.

Solutions (recommandations) : Investir dans l'initiative Espace positif

Nous recommandons à la fonction publique fédérale de mettre sur pied un comité central composé de fonctionnaires et de dirigeants communautaires qui serait chargé de créer un cadre pangouvernemental pour l'initiative Espace positif. Celui-ci comprendrait : un programme de formation et une stratégie d'évaluation normalisés, des idées et des méthodes concernant l'organisation de l'engagement communautaire et des événements publics (p. ex. la participation à la Fierté) et des modèles pour l'organisation et la mise en œuvre de groupes de ressources pour les employés et de services de soutien par les pairs. Un tel comité devrait être financé, c'est-à-dire composé d'employés rémunérés plutôt que de bénévoles, afin de garantir que les fonctionnaires puissent efficacement consacrer leur temps au projet; une option pourrait être un congé sabbatique pour siéger au comité.

²⁹ Canada, Cabinet du Premier ministre, *Discours du premier ministre Justin Trudeau pour présenter des excuses aux Canadiens LGBTQ2*, 28 novembre 2018. Tiré de : <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/discours/2017/11/28/discours-du-premier-ministre-justin-trudeau-presente-des-excuses-aux>.

³⁰ M. Smith, « Homophobia and Homonationalism: LGBTQ Law Reform in Canada », *Social & Legal Studies*, <https://doi.org/10.1177/0964663918822150>.

³¹ Ibidem.

³² Gouvernement du Canada – Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, *Réclamer notre pouvoir et notre place : le rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, Ottawa, Bureau du Conseil privé, 2019.

³³ Ibidem.

Nous affirmons également avec force que les formations Espace positif doivent être obligatoires pour les fonctionnaires, afin de nous assurer que chaque employé est conscient de la discrimination anti-2SLGBTQIA+ et qu'il dispose des outils nécessaires pour créer un espace de travail sûr et inclusif. Grâce à la centralisation de ces tâches au sein d'un comité désigné, les employés de l'initiative Espace positif se dévoueront au programme tout en acquérant de nouvelles compétences et de l'expertise auprès de leurs pairs et des leaders de l'industrie.

Un tel processus nécessitera un investissement important de la part du gouvernement, la reconnaissance des excuses précédemment abordées ainsi que la création du Secrétariat LGBTQ2.

L'établissement d'un tel comité permettra également la mise en place de groupes de ressources pour les employés (GRE). Les GRE, également connus sous le nom de groupes d'affinité et de réseaux d'employés, ont joué un rôle important dans la création d'organisations offrant un espace sûr pour les personnes ayant des identités diverses, y compris les employés 2SLGBTQIA+. Ces GRE plaident en faveur de changements dans les politiques organisationnelles, dans l'espoir de les rendre plus inclusives pour les employés 2SLGBTQIA+; ces groupes ont également travaillé au développement de communautés fondées sur l'identité dans les milieux professionnels. Parmi ceux qui travaillent dans une organisation comptant des GRE dédiés à la communauté 2SLGBTQIA+, 53 % des employés 2SLGBTQIA+ ont déclaré se sentir plus en sécurité dans leur milieu de travail³⁴.

Défis et considérations

Même si l'initiative Espace positif offrira des avantages incommensurables aux employés de la fonction publique fédérale, nous reconnaissons que sa mise en œuvre comporte plusieurs défis :

- Comment une initiative fédérale Espace positif garantira-t-elle que le gouvernement agit de manière non partisane alors que les personnes 2SLGBTQIA+ ne sont toujours pas égales aux yeux de la loi?
- Comment une initiative fédérale Espace positif appuiera-t-elle les communautés intersectionnelles, notamment les communautés rurales, isolées et autochtones?
- Si un financement est accordé à Espace positif, comment garantirons-nous la durabilité du programme?

Ce sont des questions que nous devons continuer à explorer et à étudier en collaboration avec les fonctionnaires et les dirigeants de la communauté 2SLGBTQIA+ afin d'élaborer des solutions novatrices.

Conclusion

³⁴ T. Sasso et A. Ellard-Gray, « In et Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GBLT dans le milieu de travail, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion », Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2015. Tiré de : <https://ccdi.ca/media/1283/20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf>.

La fonction publique canadienne connaît une période de changement unique avec le départ à la retraite de nombreux fonctionnaires. Une revitalisation de la fonction publique permettra de garantir que toutes les personnes sont traitées sur un pied d'égalité, avec compassion et compréhension.

Plus précisément, les jeunes qui cherchent à entrer dans la fonction publique s'attendent à ce que les valeurs 2SLGBTQIA+ se reflètent au sein de leur milieu de travail; l'initiative Espace positif est une stratégie qui peut garantir que les lieux de travail représentent la diversité des communautés et des cultures.

Même si la mise en œuvre d'une initiative Espace positif fédérale comporte son lot de défis, nous pensons que les employés de la fonction publique canadienne en tireront des avantages considérables.

Le milieu de travail d'un individu devrait être un lieu d'efficacité, de triomphe et de joie; il devrait à tout le moins être un lieu empreint de respect, inclusif et accueillant à l'égard de la diversité. Une initiative Espace positif financée, obligatoire et centralisée aidera les employés à se sentir plus en sécurité dans leur milieu de travail et à promouvoir les valeurs susmentionnées. Une telle initiative contribuera à sensibiliser la fonction publique à la communauté 2SLGBTQIA+ et à moderniser un service public au passé sombre.