

Université de Montréal

Homosexualité, armée et police : état de la question et expériences vécues par les militaires,
policiers et policières gais selon leur propre point de vue

par

Michèle Fournier

École de criminologie

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade
de Philosophiae Doctor (Ph.D.)
en criminologie

Mai 2005

© Michèle Fournier, 2005





Library and
Archives Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Published Heritage
Branch

Direction du
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file *Votre référence*
ISBN: 978-0-494-18031-0
Our file *Notre référence*
ISBN: 978-0-494-18031-0

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.


Canada

IDENTIFICATION DU JURY

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

**Homosexualité, armée et police : état de la question et expériences vécues par les militaires,
policiers et policières gais selon leur propre point de vue**

présentée par :

Michèle Fournier

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Benoit Dupont, président-rapporteur

Jean-Paul Brodeur, directeur de recherche

Marie-Marthe Cousineau, co-directrice de recherche

Mylène Jaccoud, membre du jury

Line Chamberland, examinatrice externe

Sommaire

Au moment d'écrire cette thèse, certains environnements de travail se montrent ouverts à la diversité sexuelle, alors que d'autres sont encore fermés ou hostiles envers ceux qui choisissent de vivre ouvertement leur homosexualité. Parmi ces derniers, on pense notamment aux emplois qui, traditionnellement, requièrent des habiletés dites masculines et dans lesquels la virilité est valorisée. On pensera, entre autres, aux métiers de militaire et de policier. A ce chapitre, l'armée et la police, bien qu'elles diffèrent sur certains points, partagent par ailleurs des caractéristiques communes qui ont souvent été citées comme des obstacles à l'intégration des homosexuels.

Cette thèse aborde ainsi la question de l'homosexualité dans les institutions militaire et policière. Elle vise à mettre à jour les connaissances concernant l'armée, la police et l'homosexualité dans différents pays, et à dépeindre l'expérience des militaires, policiers et policières gais au Québec, selon leur propre point de vue.

Les recherches recensées montrent, qu'aujourd'hui, les Forces armées et policières de plusieurs pays occidentaux permettent l'enrôlement et l'embauche d'homosexuels et que, de plus en plus, elles accordent à ceux-ci les mêmes droits qu'elles allouent à leur personnel hétérosexuel. L'expérience des militaires et policiers gais de ces pays est toutefois marquée par des épisodes homophobes et, bien que leur présence ne nuise pas à l'efficacité des services, ils sont encore loin d'être totalement acceptés dans ces environnements.

Au Québec, une vingtaine d'entretiens réalisés auprès d'homosexuels issus des milieux militaire et policier aura permis de saisir le sens que ceux-ci donnent à leur vécu et de comprendre la façon dont ils négocient avec leur environnement de travail. L'analyse qualitative en arrive à des conclusions nuancées quant à leur expérience : si l'homosexualité a longtemps été condamnée dans ces milieux, et qu'il était alors impensable de s'y afficher comme gais, les institutions militaire et policière ont, depuis, fait des progrès considérables dans l'ouverture qu'elles montrent à l'égard de l'homosexualité.

La culture organisationnelle, et plus particulièrement le machisme qui règne au sein de l'armée, ralentit cependant l'intégration des militaires gais, bien que ceux-ci considèrent que leur condition continue de s'améliorer et qu'ils soutiennent que, d'ici quelques années, l'acceptation de l'homosexualité au sein des Forces armées ira de soi. Quant aux policiers gais, ils décrivent leur expérience dans la police comme étant positive, soulignent l'ouverture de leur organisation à leur égard et affichent leur homosexualité dans leur

milieu de travail, au moins partiellement. Tout comme les militants gais, ceux et celles que nous avons interviewés croient que les relations entre la police et la communauté gaie se sont grandement améliorées depuis les dernières années, et que l'organisation policière montréalaise veut se rapprocher des diverses communautés auprès desquelles elle intervient.

Les difficultés rencontrés par certains policiers et, surtout, certains militaires gais ne peuvent être passées sous silence. Cependant, force est d'admettre que leur situation s'est grandement améliorée et que, malgré les embûches, il est aujourd'hui possible pour les homosexuels de faire carrière dans ces environnements de travail, ce qui aurait été impensable il y a quelques années.

Mots-clés : Police, armée, homosexualité, militaires, policiers, gais, lesbiennes, communauté gaie.

Summary

With regards to employment, certain working environments are accessible to sexual diversity, whereas others are still closed or hostile towards those who choose to live openly with their homosexuality. Amongst the latter, it is considered that with respect to employment, which traditionally requires male oriented skills wherein virility is valued, such as in the military or police corps, although differing on certain points, they do share common characteristics which are often cited as obstacles to the integration of homosexuals.

This thesis delves into the question of the homosexuality in the military as well as various police forces. The objective herein would be to acknowledge the fact that within the army and police forces in various countries where homosexuality is evident, it is imperative that we consider the thought pattern of gay soldiers, and gay police officers in Quebec, according to their own particular point of view.

Current listed research indicates that the armed forces as well as police forces of several western countries permit the individual recruitment and hiring of homosexuals, and that more recently, they are granting the same rights to these groups that they allocate to their heterosexual personnel. The experience of the gay military and police personnel of these countries however, is marked by episodes of homophobia, and although their presence does not harm the effectiveness of said services, they are still far from being completely accepted within these environments.

In Quebec, twenty-one interviews realized with homosexuals stemming from military and police circles has given us a greater understanding of their lives and the way they deal with their working environment. The qualitative analysis arrives at conclusions pertaining to their experiences: As the homosexuality aspect has been condemned for decades within these environments and as such, it being unthinkable to publicly display homosexuality, it would appear that the military and police institutions have since made considerable progress in the acceptance of homosexuality within their ranks.

The organizational culture, and more particularly the male chauvinism which reigns within the army, restricts the integration of gay servicemen and women. It is considered however, that their situation continues to improve and that it is believed that in future years, homosexuality within the Armed forces will be more generally accepted. Insofar as the gay policemen and women are concerned, those groups describe their experience in the forces as positive, while underlining the openness of their organization enabling them, although in a limited fashion, display their homosexuality in their work environment. Quite like gay military personnel, they believe that relations between the police and the gay community have greatly improved over recent years and that the Montreal police organization is striving for even closer relationships with the diverse communities it serves.

The difficulties faced by some gay policemen and women and specifically some gay servicemen and women, however, cannot be ignored. It is understood that their situation has largely improved and that irrespective of the pitfalls, it is now possible for homosexuals to have a career in these working environments, wherein such a career choice would have been unavailable to them a short time ago.

Keywords: police, armed forces, military, homosexuality, servicemen, policemen, gay, lesbians, gay community.

TABLE DES MATIÈRES

IDENTIFICATION DU JURY	II
SOMMAIRE.....	III
SUMMARY	V
TABLE DES MATIÈRES	VII
LISTE DES TABLEAUX.....	XII
REMERCIEMENTS.....	XIII
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1: CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES ET SPÉCIFIQUES SUR L'HOMOSEXUALITÉ ET LES MILIEUX DE TRAVAIL : VERS UNE ORIENTATION THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE.....	7
1- UN MOT SUR L'HOMOSEXUALITÉ.....	8
1.1 Prévalence de l'homosexualité.....	10
1.2 L'échelle de Kinsey.....	12
1.3 Les stades de développement de l'identité homosexuelle selon Cass.....	13
2- L'HOMOSEXUALITÉ ET LES MILIEUX DE TRAVAIL	14
2.1 La discrimination, les politiques de l'organisation et les lois	15
2.2 Le coming-out et l'aménagement de l'identité homosexuelle au travail	20
2.2.1 Le coming-out	21
2.2.1.1 Le pourquoi et le comment	21
2.2.1.2 Les implications, les risques et les coûts du coming-out au travail, ou pourquoi dissimuler son orientation sexuelle.....	23
2.2.2 L'aménagement de l'identité homosexuelle et ses stratégies	24
3- POLICE, ARMÉE ET HOMOSEXUALITÉ : VERS UNE ORIENTATION THÉORIQUE	28
3.1 Les objectifs	30
3.2 L'homosexualité et les environnements de travail : discrimination, coming-out et aménagement de l'identité sexuelle en contexte de travail	31
3.3 La notion de culture professionnelle	34
3.3.1 La culture militaire	35
3.3.2 La culture policière	39
3.4 L'interactionnisme symbolique.....	41
CHAPITRE 2 : DOSSIER SUR L'HOMOSEXUALITÉ ET L'ARMÉE	45
1- LES POLITIQUES DES FORCES ARMÉES CONCERNANT L'ENRÔLEMENT DES HOMOSEXUELS	47
1.1 Les États-Unis	47
1.2 L'Australie	51
1.3 La Grande-Bretagne	52
1.4 Israël.....	53
1.5 L'Afrique du Sud	54

1.6	Le Canada.....	56
1.7	Les autres pays	58
2-	LES DÉBATS ET LES ARGUMENTS UTILISÉS POUR SUPPORTER L'EXCLUSION DES MILITAIRES HOMOSEXUELS OU POUR FAVORISER LEUR INTÉGRATION DANS L'ARMÉE.....	61
2.1	Les arguments invoqués contre l'intégration des homosexuels.....	61
2.2	Les arguments invoqués pour réfuter ceux des opposants.....	66
3-	LA PERSPECTIVE DES MILITAIRES HÉTÉROSEXUELS FACE À LA PRÉSENCE D'HOMOSEXUELS DANS L'ARMÉE	70
4-	L'EXPÉRIENCE DES MILITAIRES HOMOSEXUELS.....	76
4.1	Les interdits.....	76
4.2	L'utilisation de stratégies	79
4.3	Les expériences positives.....	81
4.4	Les associations de militaires gais et lesbiennes.....	83
4.5	Les militaires lesbiennes : une double discrimination	83
5-	LES ÉTUDES D'IMPACT	84
5.1	L'Australie	85
5.2	La Grande-Bretagne	86
5.3	Israël.....	87
5.4	Le Canada.....	88
CHAPITRE 3 : DOSSIER SUR L'HOMOSEXUALITÉ ET LA POLICE		92
1-	LES POLICIERS ET LA COMMUNAUTÉ HOMOSEXUELLE.....	94
1.1	L'approche proactive	94
1.2	La collaboration	98
1.3	Les initiatives	100
1.4	Violence policière envers les homosexuels.....	103
2-	LES POLITIQUES ET RÉGLEMENTS DES SERVICES DE POLICE CONCERNANT L'EMBAUCHE D'HOMOSEXUELS.....	107
3-	LES DÉBATS ET LES ARGUMENTS UTILISÉS POUR SUPPORTER L'EXCLUSION DES POLICIERS HOMOSEXUELS OU POUR FAVORISER LEUR INTÉGRATION	110
3.1	Les arguments invoqués contre l'intégration des homosexuels.....	111
3.2	Les arguments invoqués pour réfuter ceux des opposants	112
4-	LA PERSPECTIVE DES POLICIERS HÉTÉROSEXUELS FACE À LA PRÉSENCE D'HOMOSEXUELS DANS LA POLICE	113
5-	LES POLICIERS HOMOSEXUELS	118
5.1	L'utilisation de diverses stratégies.....	119
5.2	Le coming-out	122
6-	ÉTUDE D'IMPACT.....	124
CHAPITRE 4 : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE.....		129
1-	RAPPEL DES OBJECTIFS DE RECHERCHE	130
2-	JUSTIFICATION DES CHOIX MÉTHODOLOGIQUES	131
2.1	L'approche qualitative	131
2.2	Les entretiens à tendance non directive	132
2.3	Les récits d'expérience.....	134
3-	STRATÉGIE D'ÉCHANTILLONNAGE.....	135
3.1	Critères d'échantillonnage	136
3.2	Techniques d'échantillonnage.....	138
3.3	Arrêt de la constitution de l'échantillon.....	142

4-	PROFIL DES POLICIERS ET DES MILITAIRES INTERVIEWÉS.....	143
4.1	Les militaires.....	143
4.2	Les policiers.....	143
5-	DÉROULEMENT DES ENTRETIENS.....	144
5.1	Présentation de la consigne de départ et des sous-consignes.....	144
5.2	Le contexte des entretiens.....	145
6-	ANALYSE DES ENTRETIENS ET STRATÉGIE DE PRÉSENTATION DU MATÉRIEL.....	146
7-	LIMITES DE L'ÉTUDE ET DIFFICULTÉS RENCONTRÉES.....	149
CHAPITRE 5 : L'EXPÉRIENCE DES MILITAIRES HOMOSEXUEL (LE) S.....		153
1-	LA CULTURE MILITAIRE EN REGARD DE L'HOMOSEXUALITÉ : UN MACHISME QUI TEND À SE TRANSFORMER.....	155
1.1	La culture militaire ou le machisme.....	155
1.2	L'univers militaire : reflet du milieu civil ou monde à part?.....	157
1.3	Une transformation de la culture militaire en regard de l'homosexualité.....	160
2-	LES MESURES MISES EN PLACE CONCERNANT LA PRÉSENCE D'HOMOSEXUELS AU SEIN DE L'ARMÉE : EXPÉRIENCE ET POINTS DE VUE DES MILITAIRES GAIS.....	164
2.1	Les politiques et les formations concernant harcèlement.....	164
2.2	La reconnaissance des conjoints de même sexe.....	172
3-	AFFICHER SON HOMOSEXUALITÉ : DU REFUS AU COMING-OUT TOTAL, EN PASSANT PAR LES STRATÉGIES D'AMÉNAGEMENT DE L'IDENTITÉ HOMOSEXUELLE.....	175
3.1	Taire son orientation sexuelle.....	176
3.1.1	Les craintes associées au coming-out.....	176
3.1.2	Le développement de stratégies de camouflage.....	181
3.1.3	Les difficultés reliées à la dissimulation.....	185
3.2	Afficher son orientation sexuelle.....	188
3.2.1	Le pourquoi et le comment du coming-out.....	188
3.2.2	L'importance du lien de confiance.....	191
3.3	Composer avec son homosexualité en tant que militaire.....	192
3.3.1	Les difficultés rencontrées.....	193
3.3.2	Les stratégies visant à faciliter l'intégration et l'acceptation.....	195
3.3.3	Le regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles..	199
3.3.4	Les femmes gaies et les hommes gais dans l'armée : similitudes ou différences?.....	203
4-	LES MILITAIRES HÉTÉROSEXUELS ET L'HOMOSEXUALITÉ : ATTITUDES ET CONDUITES	207
4.1	L'homosexualité : un tabou?.....	207
4.2	Préjugés, stéréotypes et rôle d'éducateur.....	210
4.3	Homophobie, allusions, intimidation et chantage.....	214
4.4	Ouverture et appui des militaires hétérosexuels.....	221
4.5	Des variables à considérer.....	226
4.5.1	Le choc des générations.....	226
4.5.2	Le caractère particulier de l'Armée de terre.....	228
CHAPITRE 6 : L'EXPÉRIENCE DES POLICIERS ET POLICIÈRES HOMOSEXUEL(LE)S.....		232
1-	LA TRADITION POLICIÈRE EN REGARD DE L'HOMOSEXUALITÉ.....	234
1.1	L'univers policier : reflet de la société ou monde à part?.....	234

1.2	Une transformation de la police en regard de l'homosexualité.....	238
1.3	Les relations entre la police et la communauté gaie.....	243
2-	LES MESURES CONCERNANT LA PRÉSENCE D'HOMOSEXUELS AU SEIN DE LA POLICE : EXPÉRIENCE ET POINTS DE VUE DES POLICIERS ET POLICIÈRES GAIS	256
2.1	Le recrutement	257
2.2	Les règles, les ressources et la formation concernant la discrimination et le harcèlement	260
2.3	La reconnaissance des conjoints de même sexe.....	268
3-	AFFICHER SON HOMOSEXUALITÉ: DU REFUS AU COMING-OUT TOTAL, EN PASSANT PAR LES STRATÉGIES D'AMÉNAGEMENT DE L'IDENTITÉ HOMOSEXUELLE	272
3.1	Taire son orientation sexuelle	273
3.1.1	Les craintes et appréhensions associées au coming-out.....	273
3.1.2	Le développement de stratégies de camouflage.....	277
3.1.3	Les difficultés reliées à la dissimulation	281
3.2	Afficher son orientation sexuelle	284
3.2.1	Le pourquoi et le comment du coming-out	284
3.2.2	L'importance du lien de confiance.....	293
3.3	Composer avec son homosexualité en tant que policier-policrière	294
3.3.1	Les avantages	294
3.3.2	Les stratégies visant à faciliter l'acceptation et l'intégration.....	296
3.3.3	L'association des policiers et pompiers gais du Québec.....	302
3.3.4	Les femmes gaies et les hommes gais dans la police : similitudes ou différences?	307
4-	LES POLICIERS HÉTÉROSEXUELS ET L'HOMOSEXUALITÉ : ATTITUDES ET CONDUITES 314	
4.1	Préjugés, stéréotypes et rôle d'éducateur	315
4.2	Homophobie, allusions, intimidation et chantage.....	319
4.3	Ouverture et appui des policiers hétérosexuels.....	326
4.4	Des variables à considérer.....	330
4.4.1	Le choc des générations	331
4.4.2	L'impact du lieu de travail	334
	CHAPITRE 7 : ANALYSE DES DONNÉES ET PROPOSITIONS.....	345
1-	LA QUESTION DE LA CULTURE OCCUPATIONNELLE.....	348
1.1	Le machisme militaire.....	348
1.2	L'axe repli / ouverture.....	349
2-	LA LÉGITIMATION DE L'HOMOSEXUALITÉ AU SEIN DES FORCES ARMÉES ET POLICIÈRES : RÉGLEMENTATION, FORMATION ET RECONNAISSANCE DES CONJOINTS DE MÊME SEXE.....	353
2.1	Les règles, la formation et leur impact : pistes de réflexion et formulation de quelques propositions.....	353
2.2	Le processus de formulation de plaintes à l'endroit de militaires ou de policiers homophobes	356
2.3	La reconnaissance des conjoints de même sexe.....	359
3-	LA GESTION DU SECRET ET DU MENSONGE : VERS UN CLIMAT DE TRAVAIL QUI INCITE AU COMING-OUT.....	363
4-	LA QUESTION DU COMING-OUT.....	367
4.1	Disparités entre la fréquence de la pratique chez les militaires et les policiers	367

4.2	Le recrutement ciblé.....	371
4.3	Les commérages policiers : faire son coming-out pour échapper aux ragots	374
5-	LA VIE APRÈS LE COMING-OUT : L'INTÉGRATION DES POLICIERS GAIS ET LE CLIVAGE ENTRE MILITAIRES HOMOSEXUELS ET HÉTÉROSEXUELS.....	376
6-	L'HOMOSEXUALITÉ DES POLICIÈRES ET DES FEMMES MILITAIRES VUE COMME UN ATOUT	378
7-	L'ARTICULATION ENTRE LES ATTITUDES À L'ÉGARD DE L'HOMOSEXUALITÉ, L'INTERVENTION AUPRÈS DES CITOYENS HOMOSEXUELS, ET L'ACCOMPLISSEMENT EFFICACE DES TÂCHES MILITAIRES ET POLICIÈRES.....	382
8-	LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE COMME UN MODÈLE D'OUVERTURE ET DE TOLÉRANCE À LA DIVERSITÉ?.....	385
9-	DU CONTRÔLE DE LA DIFFÉRENCE EXERCÉ PAR LES INSTITUTIONS MILITAIRE ET POLICIÈRE AU CONTRÔLE DE L'EXUBÉRANCE EXERCÉ PAR LEURS MEMBRES ...	386
10-	DÉMYSTIFICATION DES CROYANCES CONCERNANT LA SITUATION VÉCUE PAR LES HOMOSEXUELS AU SEIN DES INSTITUTIONS MILITAIRE ET POLICIÈRE	390
	CONCLUSION.....	393
	BIBLIOGRAPHIE.....	400
	ANNEXE A.....	XV

Liste des tableaux

Tableau 1 :	60
Tableau 2 :	347
Tableau 3 :	347

Remerciements

Bien que la réalisation de cette thèse de doctorat ait été pour moi un accomplissement individuel, je ne peux passer sous silence l'aide et le soutien qu'ont su m'apporter plusieurs personnes de mon entourage, que je tiens à remercier sincèrement.

Monsieur Brodeur, merci! Vos connaissances, votre expérience ainsi que les commentaires justes et éclairés que vous avez formulés à la lecture de ma thèse m'auront permis de me dépasser. Je ne peux faire autrement que d'admirer votre rigueur et votre ardeur au travail. Vous aurez été une source de motivation et d'ambition.

Merci à vous Marie-Marthe de m'avoir suivie pendant toutes ces années, du baccalauréat au doctorat, en passant par la maîtrise. Votre présence, votre ouverture d'esprit et vos judicieux conseils m'auront permis de persévérer, de me sentir appuyée et de poursuivre ce grand projet malgré les nombreuses embûches rencontrées et les moments de découragement. Je garderai de vous le souvenir d'une femme passionnée par son métier, et qui sait transmettre toute cette passion à ses étudiants.

Un immense merci à mes parents, qui ont su m'épauler et me guider lors des périodes difficiles qui ont parfois marqué la rédaction de cette thèse, et à mon père qui m'a, à sa façon, convaincue de ne pas tout abandonner. Une mention spéciale également à toi grand-mère, qui m'a toujours encouragée à poursuivre mes études.

Christian... Merci d'avoir été là, d'avoir su m'encourager et me supporter dans les périodes creuses. Merci aussi pour ton support constant, pour toutes les fois où tu m'as accompagnée pour réaliser toutes ces entrevues. Merci d'être à mes côtés...

A mes amis, qui m'ont soutenue et qui m'ont écoutée pendant ces 4 années. Un merci particulier à Marc, dont l'éternel optimisme m'aura aidée à traverser les moments plus pénibles, merci à Magali, qui se retrouve elle aussi en rédaction et qui comprend si bien ce que j'ai vécu, merci à Sophie et Nadine, fidèles copines qui ont suivi tout mon parcours et mes péripéties, merci à mes copinautes, qui ont été là pour m'épauler mais, aussi, pour me changer les idées lorsque le besoin s'en faisait sentir! Merci à tous ceux et celles qui ont croisé ma route et qui m'ont encouragée à poursuivre et à surmonter les embûches rencontrées tout au long de ce projet.

Aux militaires et aux policiers qui ont accepté de participer à cette recherche et qui ont partagé avec moi leur expérience, je vous dis mille fois merci! Sans vous, rien n'aurait été possible!

Je ne saurais oublier de souligner la présence de Mo à mes côtés tout au long de ces années d'études. Sa fidélité et son réconfort m'ont souvent apaisée...

Finalement, je souligne le soutien financier accordé par les organismes subventionnaires : le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada, le *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* de l'Université de Californie, la Fondation J.A. De Sève, la fondation Édouard-Montpetit, l'École de criminologie, ainsi que l'Université de Montréal.

INTRODUCTION

Ceux qui s'intéressent aux débats de société n'ont pu faire autrement que de remarquer qu'au cours des quarante dernières années, l'homosexualité est devenue une préoccupation sociale importante, non seulement pour les militants gais mais, également, pour bon nombre de citoyens qui ont alors vu la réalité homosexuelle acquérir une plus grande visibilité. Bien que les relations entre personnes de même sexe aient été vécues dans les civilisations anciennes et que des auteurs aient abordé le sujet et soulevé des polémiques bien avant les années soixante - pensons notamment à Corydon, en 1924, le roman où Gide fait l'éloge de la pédérastie -, c'est surtout depuis une quarantaine d'années que tout le débat sur les droits des homosexuels se fait présent. De leur côté, les chercheurs se sont mis à s'intéresser à ce que vivent les homosexuels, à la façon dont ils composent avec cet aspect de leur vie et aux difficultés qu'ils rencontrent, notamment en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement qu'ils peuvent subir.

La situation n'est certes pas la même aujourd'hui qu'il y a 40 ans, l'acceptation et la tolérance à l'égard de l'homosexualité étant maintenant beaucoup plus grandes, on s'en doute. Il ne faut pas oublier qu'au Canada, avant 1969, la pratique d'actes homosexuels était interdite et que ceux qui s'y prêtaient étaient alors passibles de peines diverses, inscrites dans le Code criminel canadien. A cette époque, le débat tournait autour de la « légalité » de l'homosexualité, alors qu'aujourd'hui il a évolué vers un débat portant sur les avantages à accorder aux conjoints de même sexe, sur le mariage des couples gais ou, encore, sur la question de l'homoparentalité. L'orientation sexuelle est maintenant officiellement considérée comme un motif de discrimination, et protégée par les Chartes québécoise et canadienne des droits et libertés.

Cependant, malgré cette ouverture plus grande envers l'homosexualité, il n'en demeure pas moins que tous ne sont pas encore complètement à l'aise avec cette réalité et que les gais et lesbiennes sont, encore aujourd'hui, victimes de discrimination, laquelle peut prendre différentes formes et se produire dans divers environnements, notamment dans le domaine du travail. En effet, bien que les recherches portant sur ce sujet soient encore peu nombreuses, des plaintes concernant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle sont pourtant reçues chaque année par la Commission canadienne des droits de la personne ou par son pendant québécois. Celles-ci touchent évidemment l'embauche et le congédiement mais, également, les avantages à accorder aux conjoints de même sexe ou l'accès aux

promotions. A titre d'exemple, pour l'année 2002-2003, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec a ouvert 23 dossiers suite à des plaintes touchant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle dans le domaine du travail¹. Force est d'admettre que le vécu des homosexuels en ce qui concerne l'emploi est un sujet auquel il paraît pertinent de s'attarder.

Nous avons donc choisi de nous intéresser, dans le cadre de cette thèse de doctorat, à ce que vivent les gais et lesbiennes dans leur milieu de travail, et à la façon dont ils composent avec cet aspect de ce qu'ils sont. Plus précisément, nous avons voulu nous pencher sur certains environnements de travail qui, de l'avis de plusieurs, se montrent encore plutôt fermés, voire hostiles, envers ceux qui choisissent de vivre ouvertement leur homosexualité. On pense notamment aux emplois qui, traditionnellement, requièrent des habiletés dites masculines, dans lesquels la virilité est valorisée et où les employés ont la réputation d'être conservateurs et de prôner des valeurs traditionnelles. En tant que criminologue, l'armée et la police nous sont alors apparues comme des objets d'étude intéressants, qu'il devenait possible de découvrir sous un autre angle en demandant à des policiers, policières et militaires homosexuels de raconter leur vécu au sein des ces institutions.

Pourquoi avoir choisi la police et l'armée? Malgré l'attrait que semblent avoir les policiers et les militaires dans l'imaginaire érotique, pensons notamment à l'art de *Tom of Finland*, ce sont d'autres raisons qui ont suscité notre intérêt. D'abord, ces deux milieux sont évidemment des objets d'étude auxquels s'intéresse la criminologie puisque ces institutions sont mandatées pour faire appliquer la loi et assurer le maintien de l'ordre. Ensuite, bien qu'elles diffèrent assurément sur certains points, la police et l'armée partagent par ailleurs des caractéristiques communes, dont celles révélées par Koegel (1996 :133) : *hierarchical organization; high levels of risk; occupations defined as public service for public safety; and, finally, individuals worked as team members and wore uniforms*. À ces aspects, il est possible d'ajouter d'autres traits que partagent la police et l'armée, et qui ont souvent été cités comme étant des obstacles à l'intégration des homosexuels. Pensons entre autres à la

¹ Communication personnelle avec Sylvain Archambault, agent d'information à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

grande proximité physique que doivent vivre les policiers et les militaires dans le cadre de leur travail, aux risques pour la sécurité des renseignements si on les menaçait de révéler une homosexualité qu'ils désirent cacher, à l'importance de la cohésion, de la confiance et de la morale, qui ont servi et qui servent encore d'arguments à ceux qui refusent de voir les homosexuels défendre leur pays ou protéger leur concitoyens.

En troisième lieu, et suite à plusieurs recherches bibliographiques, force a été d'admettre que les études concernant la réalité des policiers, policières et militaires homosexuels ne sont pas légion. En fait, si l'on exclut celles menées par le Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM), affilié à l'Université de Californie, les recherches portant sur cet aspect des organisations militaire et policière se font très rares. Bien que les Forces armées et policières de certaines nations, régions et municipalités aient, au cours des dernières années, adopté des politiques concernant l'enrôlement et l'embauche d'homosexuels au sein de leurs rangs, ainsi que les règlements et conditions qui s'y rattachent, les études qui s'y sont intéressées ont surtout porté sur l'armée américaine, où la politique du *Don't Ask, Don't Tell* instaurée par Bill Clinton a beaucoup fait parler d'elle. En ce qui concerne l'institution policière, certaines recherches ont été menées mais elles ont davantage porté sur les relations entre la police et la communauté gaie que sur l'homosexualité des policiers. Quant aux études québécoises touchant spécifiquement l'expérience des policiers, policières et militaires gais et lesbiennes, elles sont tout simplement inexistantes, ce qui rend le sujet d'autant plus intéressant puisque tout reste à découvrir. Il paraît alors fort pertinent et instructif de s'intéresser à cette réalité, notamment au Québec, société souvent caractérisée par l'ouverture qu'elle démontre devant la diversité.

Dans cette étude, les participants sont considérés comme les pièces maîtresses de la recherche, dans la mesure où ce sont leurs propres points de vue et interprétations de leur réalité qui sont privilégiés. Étant donné cette volonté de comprendre la façon dont ils perçoivent leur situation ainsi que l'analyse qu'ils en font, l'approche qualitative est apparue comme la plus appropriée afin de répondre à l'ensemble des objectifs poursuivis dans le cadre de cette recherche. Des entrevues à tendance non directive ont ainsi été réalisées auprès de policiers, policières et militaires homosexuels, ainsi qu'auprès de quelques autres acteurs dont les propos pouvaient, à notre avis, être pertinents à l'étude.

Cette thèse de doctorat vise dans un premier temps à dresser le portrait de la situation concernant l'intégration d'homosexuels au sein de la police et de l'armée dans différents pays, en faisant état de l'évolution des différentes politiques adoptées par les institutions policière et militaire, ainsi que de ce qui a entraîné ou freiné les changements escomptés.

Nous nous sommes également fixé l'objectif de comprendre et décrire l'expérience des policières, policiers et militaires homosexuels québécois selon leur propre point de vue. Plus précisément, il est question de connaître ce qui les incite à dévoiler ou non leur homosexualité dans leur milieu de travail et de comprendre les enjeux liés à ce dévoilement. Nous cherchons aussi à décrire ce que vivent ceux dont l'orientation sexuelle est cachée, ainsi que ce que vivent ceux dont elle est connue de leurs collègues et supérieurs, et à saisir la façon dont les militaires et policiers gais aménagent leur identité homosexuelle dans ce contexte particulier du travail. La façon dont les institutions militaire et policière réagissent et abordent le thème de l'homosexualité, par le biais des mesures et politiques qu'elles adoptent, est également explorée afin de saisir l'impact que ces organisations peuvent avoir sur le vécu des participants. Sont finalement comparées, en troisième lieu, les expériences vécues par les policiers et les militaires homosexuels au Québec. Les résultats obtenus permettent de dresser un bilan de la situation vécue par les homosexuels au sein des institutions militaire et policière, de fournir des pistes de réflexion et des propositions afin d'améliorer, lorsque besoin il y a, les conditions de travail de ces derniers et, finalement, d'éclairer leurs collègues et supérieurs quant à ce qu'ils vivent.

En ce qui concerne la recension des écrits, elle présente, dans un premier chapitre, quelques études incontournables portant sur l'homosexualité, ainsi que des recherches qui ont mis en relation l'homosexualité et le travail, tout en présentant brièvement les cultures militaire et policière. Ce chapitre nous amène ainsi à dresser le canevas de cette thèse, en précisant l'orientation théorique dans laquelle elle s'inscrit. Les second et troisième chapitres constituent quant à eux des dossiers visant à faire le point sur la question des Forces armées et des militaires gais et lesbiennes, puis sur celle de la police et des policiers et policières d'orientation homosexuelle. Ces dossiers font non seulement le bilan de la littérature en ce qui a trait à l'expérience des militaires et des policiers homosexuels et à la façon dont leurs collègues hétérosexuels les perçoivent mais, également, ils s'attardent aux politiques et aux

règlements implantés dans divers pays concernant la présence d'homosexuels au sein des institutions militaire et policière, ainsi qu'aux enjeux et aux débats qu'a suscités cette question. Les arguments utilisés de part et d'autre pour supporter l'exclusion ou favoriser l'intégration des homosexuels dans l'armée et dans la police y sont également présentés, tout comme les études d'impact s'étant intéressées à ce sujet. Une portion du troisième chapitre dépeint aussi l'état des relations entre la police et la communauté gaie.

La stratégie d'échantillonnage, ainsi que le profil des participants interviewés, sont présentés au quatrième chapitre, où il est aussi question du déroulement des entretiens et de l'analyse de ceux-ci. Ce même chapitre s'attarde à décrire la démarche méthodologique adoptée, en abordant et en justifiant les stratégies privilégiées et en exposant les limites auxquelles elle est confrontée, ainsi que les difficultés auxquelles nous avons dû faire face pendant la réalisation de cette thèse.

Les deux chapitres suivants sont consacrés à la présentation du matériel qui a été recueilli lors d'entretiens réalisés auprès des militaires et des policiers gais, tout en enrichissant leurs propos par des entrevues menées auprès de militaires et de policiers hétérosexuels et de représentants de la communauté gaie.

Finalement, l'analyse en tant que telle de ces entrevues, portant notamment sur la comparaison des expériences vécues par les participants dans ces deux environnements de travail, est présentée dans le dernier chapitre.

**CHAPITRE 1: CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES ET SPÉCIFIQUES
SUR L'HOMOSEXUALITÉ ET LES MILIEUX DE TRAVAIL : VERS
UNE ORIENTATION THÉORIQUE ET CONCEPTUELLE**

Afin de recenser les écrits portant sur les questions de l'homosexualité, de l'armée et de la police, nous avons d'abord consulté Atrium, le catalogue informatisé des bibliothèques de l'Université de Montréal, ainsi que diverses bases de données informatisées telles que Psych-info, Sociofile, Social Work Abstract, NCJRS et Criminal Justice Abstract. Ensuite, nous avons interrogé des moteurs de recherche Internet (notamment Google et Copernic) qui ont mené vers des sites Web, lesquels ont été utilisés comme sources de renseignements complémentaires. Finalement, nous avons participé à un programme de tutorat en collaboration avec le département de bibliothéconomie, où nous avons supervisé une étudiante à la maîtrise qui, en retour, nous a aidée à compléter notre banque documentaire.

Ce bilan de la littérature nous amène à constater que, d'une part, les études québécoises et canadiennes portant à la fois sur l'homosexualité, l'armée, et/ou la police sont rares et que, d'autre part, la perspective des militaires et des policiers gais et lesbiennes a rarement été prise en considération par les chercheurs. Ces démarches bibliographiques ont tout de même permis non seulement de mettre à jour l'état des connaissances spécifiques rattachées au sujet de notre thèse mais, également, d'en apprendre davantage sur la question de l'homosexualité en milieu de travail. Il est alors possible de faire ressortir les thèmes récurrents de ces recherches et de présenter les principales conclusions qui s'en dégagent.

Dans ce chapitre, seront présentées quelques études incontournables portant sur l'homosexualité, ainsi que des recherches l'ayant mise en relation avec le travail. L'orientation théorique et conceptuelle de cette thèse sera ainsi précisée, pour finalement faire place, dans les chapitres suivants, à la question des Forces armées et des militaires gais et lesbiennes, puis à celle de la police et des policiers et policières gais.

1- Un mot sur l'homosexualité

D'entrée de jeu, il est important de mentionner que cette recherche n'adopte pas l'orientation positiviste qui a souvent caractérisé les études sur l'homosexualité (voir Dorais, 1994). En effet, ce qui nous intéresse ne sont pas les causes ou les facteurs

explicatifs de l'homosexualité mais, plutôt, la façon dont les homosexuels² vivent leur situation et aménagent leur identité homosexuelle, particulièrement dans les milieux policier et militaire. Ceci dit, il nous paraît essentiel d'établir ce que nous entendons par le concept d'*homosexualité*, afin d'éviter toute confusion sur le sens que nous lui attribuons puisque les définitions adoptées diffèrent d'une recherche à l'autre ce qui, inévitablement, se reflète dans les résultats présentés et discutés.

Il convient d'abord de distinguer l'attirance, les comportements, et l'identité homosexuels. L'attirance homosexuelle réfère aux désirs envers une personne de même sexe, alors que les comportements homosexuels renvoient plutôt aux expériences sexuelles avec un partenaire du même sexe. Quant au concept d'identité homosexuelle, il réfère à la reconnaissance de soi en tant que gai ou lesbienne ou, autrement dit, au fait de s'identifier, entre autres, en tant que personne homosexuelle, bien que cette identité ne soit pas figée (Cass, 1983/1984 :116). Castenada (1999 :40) parle quant à lui d'une « ... *convergence de désirs, de sentiments, d'actes et de conscience, qui culmine dans une définition et une acceptation de soi comme homosexuel* ». Précisons, encore, que l'identité homosexuelle n'est pas statique et qu'elle peut se modifier selon les interactions et les expériences, notamment celles qui sont vécues dans le milieu de travail.

Trop souvent, l'homosexualité a été confondue avec les notions d'attirance homosexuelle et de comportement homosexuel, comme si elle s'y limitait. Or, l'homosexualité ne se résume pas au fait d'être attiré ou d'avoir des relations sexuelles avec des personnes du même sexe que soi. Elle doit être vue de manière plus large et prendre en considération les processus par lesquels une personne en arrive à adopter une identité homosexuelle. L'homosexualité implique donc, dans le cadre de cette thèse, que la personne se définisse elle-même en tant qu'homosexuel. L'auto-définition joue à notre avis un rôle crucial puisque certains individus, bien qu'ils soient fortement attirés par une personne du même sexe, ne passeront jamais à l'acte ou ne se percevront jamais comme étant homosexuels. Cette conception a

² Afin de rendre le texte plus varié, les termes *homosexuel(le)s gai(e)s, et lesbiennes* seront utilisés de façon indifférenciée et, à moins d'indications contraires, référeront aux hommes et aux femmes d'orientation homosexuelle.

l'avantage de tenir compte du point de vue des individus eux-mêmes, ce qui correspond parfaitement à la perspective adoptée dans le cadre de cette étude.

Par ailleurs, il nous paraît important de préciser que, tout comme les hétérosexuels, les homosexuels ne s'identifient pas uniquement à leur identité sexuelle pour se définir en tant que personne. Il serait réducteur de laisser entendre que les gais et lesbiennes ne se perçoivent qu'en tant qu'homosexuels : cet aspect de ce qu'ils sont n'en est qu'un parmi d'autres et, bien que les participants à cette recherche y soient souvent désignés comme gais ou lesbiennes, nous considérons que ce qu'ils sont ne se limite pas à leur homosexualité. L'identité sexuelle n'est pas la seule identité qui puisse être adoptée au cours d'une vie : les individus peuvent en venir à développer, selon leur vécu, une identité parentale ou une identité professionnelle, par exemple. Ainsi, si une personne peut être hétérosexuelle, bisexuelle ou homosexuelle, elle ne se résume pas à cette identité. C'est avec cette vision que nous envisageons l'homosexualité dans le cadre de cette thèse.

1.1 Prévalence de l'homosexualité

Le débat concernant la prévalence de l'homosexualité dans la population est, encore aujourd'hui, très actuel. Les chiffres avancés par les différents chercheurs peuvent en effet varier d'une étude à l'autre, notamment selon la méthodologie privilégiée, ou selon la définition qui est attribuée au concept d'homosexualité. Dans certaines études, l'échantillon est construit de façon aléatoire (Harry, 1990; Smith, 1991; Laumann *et al.*, 1994; Bagley et Tremblay, 1998) alors que dans d'autres, la participation se fait sur une base volontaire (Hunt, 1974; Pietropinto et Simenauer, 1977). Des différences sont également relevées en ce qui concerne le type de questions posées aux répondants. En effet, certains chercheurs s'intéressent davantage à la fréquence des expériences homosexuelles et à l'attirance des participants envers les personnes du même sexe, alors que d'autres préfèrent se pencher sur la façon dont les répondants définissent eux-mêmes leur orientation sexuelle. Ces différences méthodologiques rendent difficile la comparaison des résultats obtenus par chacune de ces études, indiquant qu'une attention particulière doit être accordée à l'interprétation qui en est faite par leurs auteurs.

Si la recherche de Kinsey (1948) a estimé le pourcentage d'homosexuels dans la population à 10%, la façon dont il s'y est pris pour arriver à ce chiffre a été remise en question par

divers chercheurs (voir notamment Reisman *et al.*, 1990). D'ailleurs, des recherches plus récentes révèlent des chiffres considérablement plus bas, bien que plusieurs documents et individus aient encore recours à ce « mythe du 10% » pour représenter la population gaie. Au Canada, une étude conduite auprès de 5 514 étudiants âgés de moins de 25 ans provenant de collèges et d'universités indique que parmi les participants, 1% étaient homosexuels et 1% étaient bisexuels. (King *et al.*, 1988). Une autre recherche, cette fois menée en France auprès de 20,055 personnes a trouvé que 4,1 % des hommes et 2,6 % des femmes interrogés avaient eu au moins un rapport sexuel avec une autre personne du même sexe au cours de leur vie (ANRS, 1992). Aux États-Unis, une équipe de chercheurs de l'Université de Chicago (Laumann *et al.*, 1994) a produit le National Health and Social Life Survey (NHSLs), visant notamment à étudier la prévalence de diverses pratiques sexuelles et le contexte dans lequel elles ont lieu. Menée auprès de 3,432 Américains âgés entre 18 et 59 ans, cette recherche indique que si 9% des hommes et 4% des femmes reconnaissent avoir eu au moins un rapport sexuel avec une personne de même sexe depuis leur puberté, seulement 2,8% des hommes et 1,4% des femmes de l'échantillon s'identifient en tant qu'homosexuels ou bisexuels.

Quelques auteurs se sont également intéressés à l'ensemble des études réalisées sur la prévalence de l'homosexualité, en comparant les résultats qu'elles ont obtenus. Diamond (1993), qui s'est penché sur des recherches menées entre 1948 et 1991, a calculé la prévalence moyenne trouvée dans ces études. L'auteur en arrive à la conclusion que les hommes homosexuels représenteraient 5,5 % de la population, alors que ce pourcentage serait de 2,5% pour les femmes. Toutefois, il précise que la démarche méthodologique varie d'une étude à l'autre, ce qui pourrait expliquer, du moins en partie, les différents chiffres avancés par chacun.

Dans le cadre d'une conférence donnée en 2001, Townsley a également fait état de différentes études portant sur la prévalence de l'homosexualité dans les sociétés occidentales. Selon les écrits qu'il a recensés, les homosexuels représenteraient entre 2% et 5% de la population générale. Cependant, comme les questions touchant l'homosexualité sont encore parfois taboues, l'auteur précise que *“most scientists who work in the field of human sexuality believe that all reports of homosexual behavior are probably underreported due to the ongoing social stigma of being labeled an homosexual”*.

Les études sur la prévalence de l'homosexualité, bien que populaires, ne sont pas les seules qui ont marqué leur domaine de recherche. En effet, certaines sont devenues des classiques en s'intéressant au *comment* plutôt qu'au *pourquoi*. Plus précisément, les études menées notamment par Kinsey *et al.* (1948) et par Cass (1979) abordent la question homosexuelle sous un angle différent, le premier ayant développé ce qu'il est convenu d'appeler l'échelle de Kinsey, et la seconde ayant défini les stades de développement de l'identité homosexuelle. Il ne fait aucun doute que les travaux de ces chercheurs méritent d'être présentés puisqu'ils permettront ensuite de mieux définir et préciser ce que nous entendons par « homosexuel », en situant les participants qui ont collaboré à cette étude.

1.2 L'échelle de Kinsey

Les recherches menées par Kinsey et son équipe sur les pratiques sexuelles des Américains ont permis d'accroître considérablement les connaissances sur l'homosexualité. En plus d'avoir mené des études sur la sexualité des hommes (en 1948) et des femmes (en 1953), les chercheurs ont développé une nouvelle façon de concevoir l'homosexualité, en créant une échelle où l'hétérosexualité et l'homosexualité se retrouvent aux deux extrémités d'un continuum, allant de 0 à 6 (1948 :638-641). Selon eux, rien n'est complètement noir ou complètement blanc, et l'orientation sexuelle ne fait pas exception à cette règle :

It is true that there are persons in the population whose histories are exclusively heterosexual, both in regard to their overt experience and in regard to their psychic reactions. And there are individuals in the population whose histories are exclusively homosexual, both in experience and psychic reactions. But the record also shows that there is a considerable portion of the population whose members have combined, within their individual histories, both homosexual and heterosexual experience and/or psychic responses. There are some whose heterosexual experiences predominate, there are some whose homosexual experiences predominate, there are some who have had quite equal amounts of both types of experience. (p.639)

Ainsi, l'existence de zones grises signifierait que bien qu'un individu puisse se percevoir comme hétérosexuel, il n'est pas exclu qu'il ait malgré cela vécu des expériences homosexuelles, le contraire étant également vrai. L'échelle conçue par Kinsey et ses collègues peut être représentée schématiquement, de la façon suivante :

I.....I.....I.....I.....I.....I.....I..... I
 0 1 2 3 4 5 6

0= hétérosexualité exclusive

1= hétérosexualité prédominante, avec quelques activités homosexuelles

2=hétérosexualité préférentielle, avec des activités homosexuelles plus qu'occasionnelles

3=bisexualité (autant d'activités homosexuelles qu'hétérosexuelles)

4=homosexualité préférentielle, avec des activités hétérosexuelles plus qu'occasionnelles

5=homosexualité prédominante, avec quelques activités hétérosexuelles

6=homosexualité exclusive

Dans ces études, où 5300 hommes et 8000 femmes ont été interrogés, 37% des hommes ont révélé avoir eu au moins une relation homosexuelle entre 16 et 55 ans (de 1 à 6 sur l'échelle), ce qui se révèle également vrai pour 20% des femmes. Bien que cette étude ait été menée dans les années 1940, et que la méthodologie ait fait l'objet de certaines critiques (voir notamment Reisman *et al.*, 1990), l'échelle de Kinsey fait aujourd'hui partie des incontournables de la sexologie et continue d'être citée par ceux qui s'intéressent à la question de l'homosexualité³.

1.3 Les stades de développement de l'identité homosexuelle selon Cass

Cass (1979) a réalisé, dans une perspective interactionniste, une étude fort intéressante en cherchant non pas à identifier *pourquoi* une personne est attirée par des membres de son propre sexe, mais plutôt *comment* celle-ci en vient à développer une identité homosexuelle. Le modèle de Cass se démarque des autres modèles qui étaient jusque-là utilisés, dans la mesure où dans celui-ci, l'identité homosexuelle est vue comme acquise, et non pas comme innée. Ce modèle a d'ailleurs constitué une référence pour plusieurs des chercheurs qui s'intéressent au développement de cette identité. Basés sur la notion d'auto-étiquetage, six stades sont identifiés et décrits comme suit:

³ Les individus qui ont participé à notre étude se classeraient aux échelons 5 et 6 de cette échelle, puisqu'ils devaient se définir eux-mêmes en tant qu'homosexuels. Nous n'avons pas rencontré de participants se situant à l'échelon 3, les bisexuels ne se définissant pas en tant qu'homosexuels puisqu'ils ont une aussi grande attirance pour les gens de leur propre sexe que pour ceux du sexe opposé.

- 1- Confusion d'identité : se sentant attiré par des gens du même sexe que lui, l'individu est confus et en colère. Il se demande qui il est, ce à quoi il répond que son comportement et ses émotions *peuvent être nommés homosexualité*.
- 2- Comparaison de l'identité : l'individu commence à se sentir différent et fait une première tentative pour se diriger vers une identité homosexuelle en se disant *qu'il est peut-être homosexuel*.
- 3- Tolérance de l'identité : l'individu se dirige vers une identité homosexuelle et s'éloigne de l'identité hétérosexuelle, en se disant *qu'il est probablement homosexuel*.
- 4- Acceptation de l'identité : l'individu passe de la tolérance qu'il a de sa propre image homosexuelle à l'acceptation de celle-ci. Après avoir eu des contacts avec d'autres personnes qui se définissent elles-mêmes en tant qu'homosexuelles, il se dit *qu'il est homosexuel*.
- 5- Fierté de l'identité : l'individu pense que l'homosexualité est bien, et que l'hétérosexualité est mauvaise. Il s'associe à un groupe homosexuel et développe une identité de groupe. À ce stade, il se dit *qu'il est homosexuel et fier de l'être*.
- 6- Synthèse de l'identité : l'individu décide que la dichotomie « eux et nous » est fautive. Il commence à se sentir proche de certains hétérosexuels, et moins proche de certains homosexuels. L'homosexualité demeure essentielle à son identité individuelle, elle devient un des aspects de ce qu'il est. Il se dit *qu'il est homosexuel, mais qu'il est également plusieurs autres choses*.

Selon les stades définis par Cass, il est possible de dire que les militaires et policiers interviewés dans le cadre de notre thèse se situent aux quatrième, cinquième ou sixième stades puisqu'ils devaient eux-mêmes se définir en tant qu'homosexuels (bien que l'homosexualité ne constitue qu'un aspect de ce qu'ils sont, conformément à notre vision de cette notion telle que présentée précédemment).

2- L'homosexualité et les milieux de travail

Comme la présente recherche s'intéresse à ce que vivent les homosexuels dans les environnements de travail que sont l'armée et la police, il est essentiel de recenser des écrits pertinents portant sur l'homosexualité dans les secteurs de l'emploi. Dans ce champ d'étude, deux thèmes semblent particulièrement avoir retenu l'attention des chercheurs, soit

la discrimination et les politiques organisationnelles relatives à l'homosexualité, ainsi que le *coming-out* au travail et les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle.

2.1 La discrimination, les politiques de l'organisation et les lois

Une recherche américaine menée par Ragins et Cornwell (2001) auprès de 534 travailleurs homosexuels montre que les pratiques et les politiques de l'employeur en regard de l'homosexualité ont un impact important sur la discrimination telle que *perçue* par les employés gais et lesbiennes. La présence de politiques internes interdisant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle (incluant notamment la reconnaissance des conjoints de même sexe) serait en effet significativement associée à la réduction du nombre de cas de discrimination rapportés par les employés homosexuels. Parce qu'elles véhiculent le message que l'entreprise supporte les gais et lesbiennes et qu'elles rendent l'environnement de travail « gay-friendly », de telles politiques seraient également plus efficaces que ne le sont les législations américaines régionales et nationales visant la protection des minorités sexuelles. Pourtant, il semble que les entreprises américaines qui ont mis sur pied des politiques concernant la diversité aient souvent exclus les homosexuels de leur définition, explicitement ou non (Powers, 1996 :81).

Au Canada, l'orientation sexuelle ne constitue pas un motif de discrimination expressément inclus dans le paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, qui a vu le jour en 1985, mais ce paragraphe a été formulé de manière à ne pas limiter l'étendue de la protection :

La loi ne fait acception [sic] de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Diverses causes ont d'ailleurs amené les tribunaux à interpréter cet article de façon large, faisant en sorte que des motifs « analogues », autres que ceux qui y sont explicitement mentionnés, puissent également constituer des motifs de discrimination contre un groupe

ou un particulier. En 1995, la Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Egan*⁴, confirme que l'orientation sexuelle constitue bel et bien un motif « analogue » et que la discrimination basée sur celle-ci est donc interdite par la *Charte* (Hurley, 2005).

Par ailleurs, il n'y a pas que la Charte canadienne des droits et libertés qui vise à faire valoir le droit à l'égalité. En effet, les lois sur les droits et libertés de la personne remplissent également cette fonction et ont l'avantage de proposer des procédures moins coûteuses et plus rapides que ne le serait une poursuite invoquant la Charte. La Commission canadienne des droits de la personne demande donc, dès 1979, à ce que l'orientation sexuelle soit incluse dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, comme motif de discrimination, ce que le gouvernement ne fait pas, estimant que l'article de la Charte est suffisant (Commission canadienne des Droits de la personne, site Internet). En 1992, la Cour d'appel de l'Ontario donne alors raison à Graham Haig et Joshua Birch (ce dernier étant un militaire qui a perdu ses droits à des promotions, affectations et formations parce qu'on a appris qu'il est gai), qui veulent faire invalider l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* car elle n'inclut pas explicitement l'orientation sexuelle comme motif de discrimination :

[La Cour] affirme que bien que l'orientation sexuelle ne soit pas mentionnée expressément à l'article 15(1), il s'agit d'un motif de discrimination « analogue ». Mais elle dit également que le fait d'omettre l'orientation sexuelle de la Loi canadienne sur les droits de la personne constitue de la discrimination. Il s'agit de discrimination parce qu'elle ne fournit aucun moyen d'intervenir face aux traitements préjudiciables dont sont victimes les membres homosexuels de notre société. Le fait de ne pas inclure l'orientation sexuelle dans la loi laisse entendre que ces traitements sont acceptables. [Commission canadienne des Droits de la personne, site Internet].

Ce jugement de la Cour indique que l'article 3 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* doit dorénavant être interprété comme si l'orientation sexuelle en faisait explicitement partie, et le gouvernement décide de ne pas en appeler de cette décision. Les

⁴ Egan a contesté des dispositions relatives aux allocations de conjoint de la *Loi fédérale sur la sécurité de la vieillesse* en vigueur à l'époque, qui n'accordaient des allocations qu'aux couples hétérosexuels. Bien que la Cour suprême ait rejeté l'appel, cette affaire aura permis au tribunal de se pencher sur la question de l'orientation sexuelle dans la Charte et de statuer, à l'unanimité, que celle-ci constitue un motif analogue qui appelle la protection de l'article 15.

plaintes basées sur l'orientation sexuelle sont donc acceptées par la Commission canadienne des droits de la personne (Hurley, 2005). Cependant, la loi ne sera pas modifiée avant 1996, ce qui signifie qu'il aura fallu près de 20 ans entre le moment où la Commission a demandé pour la première fois que l'orientation sexuelle soit ajoutée comme motif de discrimination, et le moment où elle l'a effectivement été (Commission canadienne des droits de la personne, site Internet).

En ce qui concerne le Québec, notons qu'il s'agit de la première province à avoir inclus l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination interdits par la loi, dans la *Charte des droits et libertés de la personne*, en 1977. Aussi, les conjoints de même sexe sont reconnus comme des conjoints de fait depuis 1999, avec l'adoption de la loi 32 qui modifie certaines lois en vigueur afin que les couples gais puissent bénéficier des mêmes avantages et avoir les mêmes obligations que les couples de sexes différents (ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du Québec). Le Canada a suivi en 2000, avec la loi C-23, qui étend les obligations et les avantages exprimés dans les lois fédérales à tous les couples qui vivent ensemble dans une relation conjugale depuis au moins un an (ministère de la Justice du Canada, 2000). Les gouvernements provincial et fédéral ont donc mis en œuvre des mesures visant l'égalité de tous dans le cadre de leur travail et ce, peu importe leur orientation sexuelle. La loi canadienne sur les droits de la personne ainsi que les dispositions anti-discriminatoires des conventions collectives ont d'ailleurs donné raison, dans la plupart des cas, à ceux qui ont porté plainte parce qu'ils se disaient victimes de discrimination due à leur orientation sexuelle dans le cadre de leur travail (Hurley, 2005).

Bien que certains gouvernements et entreprises se soient dotés de politiques anti-discriminatoires spécifiques à l'orientation sexuelle, celles-ci ne semblent pas régler toutes les difficultés qui peuvent être reliées à cette question. Selon Powers (1996 :79-80), plusieurs organisations ne possèdent pas les connaissances, les outils et les ressources qui favoriseraient l'intégration de leur personnel homosexuel. Ce manque d'intégration aurait pour effet, entre autres, de diminuer la productivité de ce dernier. À cet égard, Munyard (1988 :48-50) formule des propositions qui, selon lui, permettraient d'éviter toute forme d'exclusion et de discrimination à l'endroit des homosexuels dans le cadre de leur travail (voir également McNaught, 1993). L'auteur évoque d'abord la méconnaissance des politiques de l'entreprise (lorsqu'elles existent) et suggère aux employeurs de les faire

connaître à l'ensemble de leurs employés, et non seulement aux cadres ou au personnel des ressources humaines. Les chefs d'équipe devraient également être formés afin d'être en mesure de reconnaître les comportements et attitudes homophobes et y réagir de façon cohérente, en suivant des procédures disciplinaires strictes et établies par l'employeur. Également, une attention particulière devrait être accordée aux conditions en vigueur dans les contrats de travail ou les documents syndicaux qui excluent trop souvent, selon Munyard, les homosexuels (concernant par exemple les bénéfices accordés aux partenaires de même sexe). Ces propositions permettraient de rendre les politiques organisationnelles plus efficaces et, ainsi, de restreindre la discrimination dont peuvent être victimes les homosexuels.

Outre la discrimination, les personnes d'orientation homosexuelle peuvent également être la cible de harcèlement de la part de leurs collègues ou de leurs supérieurs, lequel peut prendre la forme de paroles ou de comportements portant atteinte à leur dignité et à leur intégrité. Le gouvernement du Québec a cependant pris les moyens d'éliminer le harcèlement psychologique au travail (qu'il soit ou non relié à l'orientation sexuelle), en adoptant, dans la Loi sur les normes du travail, des dispositions qui l'interdisent formellement. L'employeur a ainsi l'obligation de prendre les moyens qui s'imposent afin de prévenir et de faire cesser le harcèlement psychologique dont pourraient être victimes ses employés (Commission des normes du travail du Québec, 2004). Notons que ces dispositions récentes de la loi québécoise s'appliquent à toutes les entreprises du Québec, à l'exception de celles qui sont de compétence fédérale.

Avant de conclure cette section, il paraît important de glisser un mot sur les enjeux juridiques actuels concernant l'orientation sexuelle, et qui ne sont pas directement rattachés aux milieux de travail. Pensons à la question des mariages, ou à l'adoption d'enfants par des personnes de même sexe. En ce qui concerne la première question, il est maintenant possible pour les homosexuels de se marier dans sept provinces et territoires canadiens (le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et le Yukon), où les tribunaux ont jugé discriminatoire la définition du mariage comme étant l'union entre un homme et une femme. Le gouvernement fédéral a quant à lui décidé de ne pas porter ces jugements en appel, et a par ailleurs demandé à la

Cour suprême, au moyen de la procédure de renvoi, de déterminer la validité constitutionnelle de son avant-projet de loi en répondant à quatre questions : 1- Le projet de légalisation est-il de compétence fédérale? 2- Le projet est-il conforme à la Charte canadienne des droits? 3- Respecte-t-il la liberté de religion? 4- La définition traditionnelle du mariage respecte-t-elle la Charte? Lors d'audiences, qui se sont tenues en octobre 2004, vingt-huit mémoires ont été déposés par les opposants et les partisans du mariage entre conjoints de même sexe. Suite à ces audiences, la Cour suprême du Canada a, le 9 décembre 2004, dit oui à la légalisation du mariage entre personnes de même sexe, laissant entre les mains du gouvernement du Canada la décision relative à la loi à adopter. Le gouvernement libéral de Paul Martin a alors déposé un projet de loi, en février 2005 (Hurley, 2005), lequel a été adopté par le Parlement canadien en deuxième lecture, le 4 mai 2005 (Presse canadienne, 2005).

En ce qui concerne la question de l'adoption d'enfants par des personnes de même sexe, elle est actuellement permise dans diverses provinces, dont le Québec, dans la mesure où les parents potentiels réussissent l'évaluation psychosociale. Les enfants confiés aux services sociaux pour adoption peuvent donc être adoptés par des personnes homosexuelles, tout comme il est possible à celles-ci d'adopter l'enfant de leur conjoint, dans la mesure où les deux parents biologiques consentent à cette adoption. Par ailleurs, la situation est différente dans le cas des adoptions dites internationales puisque, bien qu'aucune loi québécoise n'interdise l'adoption par des conjoints de même sexe, c'est au pays d'origine de l'enfant que revient la décision de permettre ou non aux parents homosexuels d'adopter. Certains pays l'interdisent formellement alors que d'autres sont plus souples (Éducaloi, site Internet).

Ces deux questions concernant les conjoints de même sexe sont actuellement au cœur des discussions québécoises et canadiennes se rapportant à l'homosexualité, ce qui permet de constater qu'il y a bel et bien eu une forme d'évolution dans la nature des débats touchant les droits des gais et lesbiennes. Les thèmes du mariage et de l'homoparentalité auront possiblement un impact chez les militaires et les policiers gais mais, à notre avis, ces derniers seront touchés au même titre que les homosexuels, sans égard à leur profession. S'il est vrai que certains chercheurs estiment que les policiers et les militaires sont des gens attachés aux valeurs conventionnelles, telles le mariage et la famille, il n'est pas dit que les

homosexuels qui font partie de la police et de l'armée se reconnaissent dans ce traditionalisme et qu'ils sont d'accord avec ce que les chercheurs avancent. Nous y reviendrons plus loin.

2.2 Le *coming-out* et l'aménagement de l'identité homosexuelle au travail

Notons d'entrée de jeu que les définitions du *coming-out* peuvent varier d'un auteur à l'autre, certains l'envisageant comme un processus, d'autres en parlant plutôt comme d'un événement (voir à ce sujet Monteflores et Schultz, 1978). Divers modèles et théories ont également été développés afin de rendre compte de cet aspect de l'homosexualité (Coleman, 1982; McDonald, 1982; Troiden, 1989; Harry, 1993). Souvent, ces modèles consistent à identifier des stades et des phases décrivant la façon dont les gais et lesbiennes en arrivent à acquérir une identité homosexuelle et à dévoiler ou non celle-ci, ce qui fait en sorte que les concepts du *coming-out* et de l'aménagement de l'identité homosexuelle au travail en arrivent souvent à se chevaucher. Cependant, nous distinguons ces deux notions puisque, de notre point de vue, le *coming-out* consiste à faire connaître son homosexualité à une ou plusieurs personnes (nous reviendrons plus précisément sur cette définition dans une section ultérieure), alors que l'aménagement de l'identité homosexuelle réfère plutôt à la façon dont les individus négocient avec cette identité, *qu'ils la révèlent ou non*, impliquant parfois, voire souvent, l'adoption de certaines stratégies. Ainsi, parmi les stratégies d'aménagement identifiées dans diverses études se retrouvent, d'une part, celles qu'emploient les personnes qui désirent camoufler leur homosexualité, et donc qui ne font pas, à ce moment, leur *coming-out*. D'autre part, certains chercheurs ont aussi identifié des stratégies qui sont plutôt utilisées par ceux qui ont fait connaître, de façon large ou circonscrite, qu'ils étaient gais et qui continuent d'aménager cette identité de diverses manières. Ainsi, le *coming-out* et l'aménagement de l'identité homosexuelle sont deux notions qui nous apparaissent différentes, et c'est pourquoi elles seront présentées de manière distincte.

2.2.1 Le *coming-out*

Cet événement qu'est le *coming-out* revêt une importance particulière puisque, contrairement à la couleur de la peau ou au sexe qui sont pratiquement impossibles à dissimuler, l'orientation sexuelle peut être plus aisément cachée. Certains homosexuels préfèrent ainsi ne pas révéler cette facette de leur existence à qui que ce soit de leur entourage, d'autres optent pour une confiance sélective (ils en parlent avec certaines personnes qu'ils ont préalablement choisies), alors que d'autres encore choisissent de vivre leur homosexualité de façon très ouverte dans toutes les sphères de leur vie. En ce qui concerne plus particulièrement le milieu du travail, des chercheurs ont tenté de comprendre ce qui incite ou non les employés à révéler leur orientation sexuelle à leurs collègues et à leurs patrons, et à saisir les implications que peut avoir cette décision.

2.2.1.1 Le pourquoi et le comment

Parmi les raisons qui incitent des employés à révéler leur homosexualité dans leur milieu de travail, Pope (1996 : 97-98) cite d'abord des motifs personnels tels l'honnêteté, le désir d'intégrer sa sexualité dans les autres aspects de sa vie, la reconnaissance de ce que l'on est en tant que personne, le fait d'être supporté par l'entourage facilitant alors le *coming-out*. Le chercheur mentionne également des raisons pratiques, telles la possibilité de profiter des bénéfices accordés aux partenaires de même sexe, d'amener son partenaire dans les événements sociaux ou encore d'éviter le malaise qui pourrait être créé si son orientation sexuelle venait à être apprise par hasard, dans une conversation de tous les jours. Des raisons professionnelles, politiques et sociales sont aussi mentionnées, comme la volonté de fournir un modèle aux autres gais et lesbiennes, la démystification de l'homosexualité, ainsi que l'élimination des risques d'être la cible de chantage. Par exemple, ce désir de briser les stéréotypes dans les milieux de travail où l'homosexualité est encore mal perçue est l'une des raisons qui aurait poussé l'ex-joueur de football Esera Tuaolo à *sortir du placard*, bien qu'il ait fait cette annonce après avoir pris sa retraite, par crainte de subir un boycott ou d'être la cible de coups vicieux, non seulement de ses adversaires mais, également, des joueurs de sa propre équipe (Associated Press, 2002).

Toujours selon Pope (1996 : 98-99), il y aurait diverses façons de révéler son homosexualité à ses collègues et supérieurs. Ce sont les réponses aux questions « qui, quand, où et comment » qui permettraient alors de décrire les différentes façons adoptées par les employés qui choisissent de faire leur *coming-out* au travail :

“Who” includes the decision of whom to tell and may include the person who is conducting the job interview as well as the newly hired person’s supervisor, manager, evaluator, peers, or people they supervise. “When” is a decision of timing and may include: on the resume, during your job interview, on the first day of the new job, during the first weeks or months, much later when they get to know the person, or never. “Where” includes the decision to disclose to individuals one at a time or to many people in a group; however, if a group is chosen, then another decision must be made regarding the type of group-subordinate, peer, or supervisory. “How” is a style issue. Some gay males and lesbians are more comfortable with a subtle style while others want to make a strong statement. Methods here may include using the correct gender-specific pronouns when speaking of dates or love relationships, matter of fact statements of reality, or defiant announcements based on homophobic, racist, or sexist comments made in the workplace.”

Tous les homosexuels ne choisissent cependant pas de révéler leur homosexualité, ou du moins pas aussi distinctement. Ragins et Cornwell (2001 :1256) rapportent que la majorité des travailleurs de leur échantillon (61,6%) choisissent d’annoncer leur orientation sexuelle à certains collègues, 26,7% d’entre eux préfèrent s’afficher à l’ensemble des individus avec lesquels ils travaillent, alors que 11,7% aiment mieux taire cet aspect de leur vie à tous leurs collègues et supérieurs. La principale raison invoquée par ceux qui choisissent de taire leur homosexualité, selon les études recensées par Croteau (1996:199), serait la peur d’être victime de discrimination.

Pourtant, il semble que les employés qui font leur *coming-out* au travail éprouvent une plus grande satisfaction dans les relations interpersonnelles qu’ils entretiennent avec leurs collègues. Le sens de cette corrélation n’est toutefois pas encore établi et on peut toujours se demander si cette satisfaction *résulte* du *coming-out*, ou si celui-ci a eu lieu *parce qu’il y avait déjà* une satisfaction dans les relations de travail (Ellis et Riggle à venir, cités par Ellis, 1996 :8). Par ailleurs, il semble que le fait de ne plus avoir à dissimuler son orientation sexuelle à ses confrères de travail permette une forme de libération, le poids des mensonges et/ou des secrets étant beaucoup moins lourd à porter

(Powers, 1996 :83-84). Toutefois, malgré ce soulagement que paraît procurer le *coming-out*, il semble que celui-ci comporte également des risques qui font en sorte que certains homosexuels préfèrent dissimuler leur orientation sexuelle.

2.2.1.2 Les implications, les risques et les coûts du *coming-out* au travail, ou pourquoi dissimuler son orientation sexuelle

Les raisons de cacher son homosexualité à ses collègues et supérieurs semblent être plus nombreuses ou, du moins, mieux documentées que les motifs incitant à en parler ouvertement. Pope (1996 :98) énonce, sans toutefois élaborer davantage, une série de raisons pour lesquelles des employés homosexuels choisissent de ne pas dévoiler leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail : la crainte du harcèlement, la peur que le *coming-out* n'ait des impacts négatifs sur l'embauche et les promotions, la crainte de vivre de l'isolement, du rejet et l'invasion de sa vie privée, ainsi que la peur d'être perçu comme étant différent de la culture dominante.

Badgett (1996 :41) rapporte également que la révélation de son homosexualité, qu'elle soit faite volontairement ou non, peut faire l'objet de sanctions de la part des collègues, des superviseurs ou des supérieurs. L'auteur parle alors de réactions homophobes (ou hétérosexistes), qui peuvent par la suite avoir des impacts professionnels et financiers sur l'employé dont l'homosexualité est découverte : réduction de revenus, baisse de productivité ou diminution des possibilités d'avancement. Des risques personnels peuvent également être rencontrés dans la mesure où, par exemple, des individus pourraient harceler leur collègue, le congédier ou refuser de lui accorder une promotion.

De telles craintes et réalités incitent évidemment certains homosexuels à cacher leur orientation sexuelle. Certains facteurs pourraient d'ailleurs être qualifiés de dissuasifs, leur présence rendant plus rare le *coming-out*. En effet, une étude menée par Schneider (1986 :481) auprès de 228 lesbiennes occupant un emploi et ayant répondu à un questionnaire auto-révéle indique que celles qui font des salaires plus élevés sont moins portées à révéler leur homosexualité à leurs collègues et supérieurs que celles qui sont moins bien rémunérées, la perte de revenus associée à un éventuel congédiement étant alors plus importante. Ceci se révèle également être le cas des femmes qui ont déjà perdu leur

emploi suite à l'annonce de leur orientation sexuelle, et de celles qui travaillent auprès des enfants, comme si le préjugé voulant que les homosexuels soient tous des abuseurs d'enfants était également présent dans le cas des lesbiennes.

Selon Powers (1996 :83-84), les entreprises ont également un rôle à jouer dans la décision des employés gais de *demeurer dans le placard*. Le fait que des employeurs esquivent la question de l'orientation sexuelle, ou qu'ils laissent entendre que les homosexuels ne sont pas bienvenus dans la compagnie, fait en sorte que ceux-ci préfèrent taire cet aspect de leur vie. Certains décident alors de former des groupes ou des réseaux anonymes qui leur permettent de faire face à l'homophobie de leurs collègues ou employeurs, comme le raconte un homme rencontré par l'auteur :

I met Robert in the mid-seventies. He introduced me to the gay underground at work. This was a network of lesbians and gay men, who communicated with one another about corporate policies, people and events in an effort to survive a homophobic environment. All of us hid our sexual orientation, from everyone but each other. (p.83)

Si les employés homosexuels ressentent parfois le besoin de se regrouper entre eux, c'est peut-être parce que certains d'entre eux affirment être exclus des activités de mentorat et des réseaux de relations qui se tissent au sein de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Ils estimerait alors que cette exclusion nuit à leurs possibilités d'avancement, notamment dans les emplois où l'importance des relations de travail facilitent l'accès aux promotions (Woods, 1994; Friskopp et Silverstein, 1996, cités par Ragins et Cornwell, 2001 :1257). Certains pourront alors préférer taire leur orientation sexuelle, afin de ne pas être mis à l'écart et nuire à leur carrière.

2.2.2 L'aménagement de l'identité homosexuelle et ses stratégies

Si le modèle de Cass (1979), décrit plus tôt, a permis de jeter les bases sur lesquelles se sont construites les études subséquentes concernant le développement de l'identité homosexuelle chez les gais et lesbiennes, notre thèse s'intéresse plutôt à la façon dont ceux-ci gèrent cette identité dans le contexte particulier du travail. Nous nous basons sur la prémisse voulant que les identités ne sont pas figées, mais plutôt mouvantes et influencées

par les circonstances et les interactions sociales, notamment celles qui se déroulent dans l'environnement de travail. L'identité homosexuelle est entendue ici comme allant au-delà du concept d'attraction sexuelle ou de celui de comportement homosexuel, nous l'avons déjà mentionné.

Dans le même ordre d'idées, Fassinger (1995) reproche aux chercheurs qui se sont intéressés au développement de l'identité homosexuelle de ne pas avoir suffisamment considéré l'environnement dans lequel il prend place. C'est dans ce contexte que se situe notre étude, où nous nous intéresserons particulièrement à la gestion que font les gais et lesbiennes de leur identité homosexuelle sur les lieux du travail et ce, qu'ils rendent leur homosexualité publique ou non. Ainsi, contrairement aux chercheurs qui ont étudié les étapes du développement de l'identité homosexuelle, cette thèse se penche plutôt sur la façon dont les individus aménagent cette identité lorsqu'ils se situent dans leur environnement de travail.

Certaines recherches ont décrit et catégorisé les stratégies employées par les travailleurs qui informent (ou non) leurs collègues et supérieurs quant au fait qu'ils sont gais ou lesbiennes. C'est ainsi que Kitinger (1991 : 233-234) différencie les stratégies employées par ceux qui préfèrent que leur orientation sexuelle ne soit pas connue, et celles qui sont utilisées par ceux qui la révèlent, et qui veulent alors s'assurer qu'ils projettent une image « correcte » de l'homosexualité, visant à déconstruire les stéréotypes.

Chung (2001) décrit quant à lui cinq stratégies d'aménagement de l'identité, *acting*, *passing*, *covering*, *implicitly out* et *explicitly out*. La première, *l'acting*, consiste à s'engager dans une relation hétérosexuelle afin de faire croire à son hétérosexualité. La seconde, le *passing*, consiste à donner des informations qui, encore une fois, laissent présager de son hétérosexualité (par exemple en s'inventant des rencontres intimes avec des personnes du sexe opposée). Le *covering* signifie qu'une personne ment ou censure des informations afin d'éviter d'être identifiée comme homosexuelle (un homme éviterait de parler de son conjoint). Un individu qui serait *implicitly out* partagerait quant à lui des informations véridiques sur sa vie personnelle, sans s'identifier clairement comme homosexuel. Il laisserait plutôt aux autres le soin de tirer leurs

propres conclusions. Finalement, être *explicitly out* signifie que la personne s'identifie clairement et ouvertement en tant que gai ou lesbienne.

Pope (1996 :99) a lui aussi identifié diverses approches visant à saisir la façon dont les travailleurs homosexuels gèrent leur identité gaie, en décrivant comment ceux-ci en arrivent à la partager dans leur milieu de travail. La première approche (que l'auteur nomme l'approche de « l'Union américaine des libertés civiles ») est celle où une personne gaie se limite à se montrer offensée lorsque des commentaires racistes, sexistes, ou homophobes sont formulés par des collègues. La seconde approche, ou l'approche « Rock Hudson/Johny Mathis », inclut les personnes qui ont fait leur *coming-out* dans leur vie privée mais qui ne l'ont pas fait au travail. La troisième approche, ou l'approche « Martina Navratilova » est celle où l'individu ne se censure pas et partage, lorsque la conversation s'y prête, des informations laissant entendre qu'il est gai. Les personnes associées à l'approche de la « *Queer Nation* » sont finalement celles qui rendent totalement publique leur homosexualité, tout en adoptant une attitude qui démontre qu'elles ne se préoccupent pas de ce que les autres peuvent en penser.

Dans une étude portant sur les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle utilisées par les éducatrices physiques gaies, Woods et Harbeck (1992) identifient deux types de stratégies : celles visant à camoufler une identité lesbienne, et celles où les participantes prennent des risques qui pourraient mener à la découverte de leur identité lesbienne. La première catégorie est subdivisée en trois stratégies, où l'on retrouve d'abord celle où l'on agit dans le but de faire croire à son hétérosexualité (par exemple en donnant un prénom masculin lorsqu'on parle de sa conjointe). Vient ensuite la stratégie visant à prendre ses distances des étudiants, des collègues et des administrateurs, afin d'éviter les échanges qui pourraient mener à des propos plus personnels. Finalement, la dernière stratégie de cette catégorie est celle où les participantes s'éloignent et s'empêchent d'intervenir dans les situations où l'homosexualité est abordée (par exemple, lorsqu'elles sont confrontées à propos homophobes, elles font semblant de ne pas les avoir entendus). La seconde catégorie identifiée par les auteures comporte également trois stratégies, qui sont cependant utilisées dans une moindre mesure car elles impliquent le risque que l'identité lesbienne soit révélée. La première de ces stratégies consiste à fournir des informations sur sa vie

privée, mais de façon vague, en invitant par exemple sa conjointe lors d'activités parascolaires mais en la présentant comme une amie. La seconde stratégie décrite est celle où les participantes, sans mentionner qu'elles sont gaies, se portent plus ouvertement à la défense des homosexuels et/ou ont des discussions avec des étudiants qui se questionnent sur leur propre orientation sexuelle. Finalement, la dernière stratégie identifiée dans cette catégorie consiste à faire son *coming-out*, que ce soit de manière équivoque ou plus subtile. Les chercheurs ayant mené cette étude font ressortir, de façon fort intéressante, que les stratégies relevées peuvent être utilisées simultanément, et qu'une personne pourrait, selon le contexte, utiliser les stratégies visant à camoufler son identité homosexuelle, tout en employant celles où la prise de risque est plus grande.

Plummer (1975: 190-193) s'est quant à lui attardé à décrire les stratégies utilisées par les employés homosexuels qui considèrent que les risques d'un *coming-out* sont trop grands, et qui ne sont pas prêts à les assumer. L'utilisation de celles-ci leur permet alors de préserver le secret. Le chercheur relève d'abord la stratégie d'évitement, qui consiste à esquiver toutes les situations dans lesquelles l'homosexualité risque d'être visible ou soupçonnée. Par exemple, il peut s'agir d'éviter les discussions où l'on parle de sexualité, ou encore d'éviter les réceptions dans lesquelles les conjoints sont invités. Mais évidemment, il est assez difficile de fuir toutes ces situations sans devenir suspect. La seconde stratégie possible est celle du contrôle de l'information, qui consiste à ne dévoiler que certaines sphères de sa vie privée ou encore à se construire une vie personnelle fictive. La troisième stratégie nommée par Plummer est celle de la distanciation du rôle, où une personne homosexuelle refusera de jouer ce rôle et adoptera plutôt des comportements qui laisseront présager de son hétérosexualité.

Selon Line Chamberland, chercheure québécoise qui s'intéresse à l'homosexualité en milieu de travail, la situation des gais et lesbiennes se serait considérablement améliorée depuis les vingt dernières années et l'ouverture à la diversité sexuelle serait également beaucoup plus grande (Tremblay, 2004). Toutefois, le *coming-out* au travail demeure partiel pour la majorité des travailleurs, très peu d'entre eux révélant leur orientation sexuelle à l'ensemble de leurs collègues et supérieurs, préférant le faire de façon sélective. La peur des conséquences que pourrait engendrer le *coming-out* serait ainsi encore présente

et suffisamment importante pour que certaines personnes préfèrent taire leur orientation sexuelle.

Ainsi, malgré l'adoption de lois et de politiques visant à contrer la discrimination basée sur l'orientation sexuelle, la question de l'homosexualité en milieu de travail s'avère encore d'actualité. Bien que les employés homosexuels bénéficient d'une certaine protection législative, il n'en demeure pas moins que bon nombre d'entre eux choisissent de taire leur homosexualité, certains ne la révélant pas du tout, d'autres sélectionnant les collègues avec lesquels ils désirent partager cette facette de leur vie privée. L'aménagement de son identité homosexuelle peut donc varier selon les circonstances. Par ailleurs, les recherches qui viennent d'être présentées portent sur des environnements de travail particuliers ou, encore, sur les milieux de travail de façon plus générale. Il sera intéressant de voir si elles s'appliquent également à des secteurs d'emploi plus spécifiques, comme l'armée et la police.

3- Police, armée et homosexualité : vers une orientation théorique

Notons d'entrée de jeu que les écrits portant à la fois sur la police, l'armée et l'homosexualité se font très rares. En outre, ces sujets ont été traités séparément, c'est-à-dire que certaines recherches se sont intéressées à l'homosexualité au sein des Forces armées, alors que d'autres se sont penchées sur l'homosexualité dans les milieux policiers.

En ce qui a trait à l'armée, il est possible de constater que bon nombre de chercheurs et d'analystes se sont penchés sur la question de l'homosexualité, notamment suite au débat suscité par l'implantation de la politique américaine du *Don't Ask, Don't Tell*, en 1993. Bien que quelques études, quoique peu nombreuses, aient porté sur l'homosexualité des militaires avant cette période, les écrits paraissent être devenus beaucoup plus abondants depuis que l'administration Clinton a statué en la matière. Évidemment, la littérature provient majoritairement des États-Unis, mais des chercheurs d'autres pays ont également démontré un certain intérêt face à la question des militaires gais et lesbiennes. Parmi les différents aspects qui ont été abordés par ces études se retrouvent, notamment, les politiques et législations face au recrutement d'homosexuels par les Forces armées, les débats et arguments concernant l'exclusion et l'intégration de militaires gais et lesbiennes,

la réaction et les attitudes des militaires hétérosexuels face à la présence de ces derniers au sein de l'armée, l'expérience des militaires homosexuels eux-mêmes, ainsi que des études d'impact concernant la présence de militaires homosexuels au sein de l'armée.

Du côté de la police, il est intéressant de constater que les chercheurs qui se sont intéressés à la question de l'homosexualité ont surtout traité des relations entre la police et la communauté gaie (Rosen, 1980; O'Leary, 1981; Smith, 1988; Desroches, 1990 et 1991; Comstock, 1991). Parallèlement à ces publications, la question de l'homosexualité au sein des forces policières a également fait l'objet de quelques études, qui ont porté sur les politiques d'embauche concernant les homosexuels, sur les attitudes et comportements des policiers hétérosexuels face à l'homosexualité de leurs collègues, sur l'expérience vécue par les policiers et policières gais, ainsi que sur l'impact de la présence des homosexuels dans l'organisation policière.

Le premier constat que nous faisons suite à la lecture de ces études, qui seront présentées dans les chapitres suivants, est que l'expérience, le point de vue et les perceptions des militaires et policiers gais eux-mêmes n'ont que rarement été pris en considération par les chercheurs qui se sont penchés sur la question de l'homosexualité dans ces milieux de travail. Il est également étonnant de constater que les études québécoises et canadiennes portant sur l'homosexualité des militaires et des policiers constituent une rareté. Pourtant, le Canada, et particulièrement le Québec, ont la réputation d'être très ouverts face à la diversité sexuelle. Il était donc légitime de s'attendre à ce que cette question soit abordée plus fréquemment par les chercheurs d'ici. Mais c'est peut-être justement à cause de cette ouverture que le sujet semble moins attrayant, les débats se faisant plus rares, ou moins enlevants? Quoiqu'il en soit, certaines des recherches qui ont été menées, ainsi que les articles consacrés à ce sujet, s'avèrent fort intéressants, dans la mesure où ils permettent non seulement d'élargir nos connaissances sur cette question mais, également, de comparer la situation qui prévaut d'un pays à l'autre.

Cependant, avant d'en arriver à la présentation de ces recherches, il convient maintenant de présenter plus précisément les objectifs de notre thèse ainsi que la perspective dans laquelle elle s'inscrit.

3.1 Les objectifs

Cette thèse de doctorat, rappelons-le, vise dans un premier temps à dresser un portrait complet de la situation des policiers et des militaires homosexuels dans leur environnement de travail par le biais de la recension de l'ensemble des ressources documentaires portant sur le sujet. En effet, puisque ce champ d'étude demeure peu exploré et que, par conséquent, la documentation accessible est somme toute limitée, il paraissait important de retracer et de présenter de façon exhaustive l'information pertinente se rattachant spécifiquement à l'homosexualité au sein des institutions militaire et policière, notamment en ce qui a trait à l'évolution des différentes politiques adoptées par celles-ci, et des éléments qui ont entraîné ou freiné les changements escomptés dans divers pays. Comme le feraient les tenants des théories de la réaction sociale, élaborées notamment par Becker (1963), nous considérons que la déviance n'est pas une propriété inhérente à l'acte mais, plutôt, le résultat de l'interaction entre la personne qui commet cet acte et celles qui y réagissent. Une conduite est ainsi perçue comme déviante lorsqu'elle transgresse les normes acceptées et définies par un groupe, l'accent étant mis sur la réaction de ce groupe plutôt que sur le comportement lui-même. Cette façon de concevoir la déviance est intéressante dans la mesure où elle souligne les institutions militaire et policière, qui se situent quelque peu en marge de la société, ont pu créer la déviance ou la faire disparaître par le biais des règles et des mesures qu'elles ont adoptées concernant l'homosexualité. Cependant, au-delà des théories de la réaction sociale, le premier objectif de cette thèse prend forme dans une orientation éclectique, dans la mesure où l'information présentée dans les dossiers sur l'armée et la police ne se limite pas à une vision particulière ou à des théories précises. Au contraire, elle se veut beaucoup plus large, en s'attardant à l'ensemble documents produits sur le sujet et ce, dans divers domaines.

Le second objectif vise quant à lui à comprendre et à décrire l'expérience des policières, policiers et militaires homosexuels québécois selon leur propre point de vue, en tenant compte de leurs perceptions, de leurs interprétations et en les laissant aborder les thèmes qui leur paraissent pertinents dans ce contexte. Plus précisément, rappelons qu'il est question de connaître les facteurs qui influencent leur décision de dévoiler ou non leur homosexualité dans leur milieu de travail, et de comprendre les enjeux liés à ce dévoilement. Nous serons ainsi en mesure de saisir la manière dont les participants

aménagent leur identité homosexuelle, et de comprendre comment cet aménagement peut influencer ce qu'ils vivent dans leur environnement de travail. La façon dont les institutions militaire et policière réagissent et abordent le thème de l'homosexualité, par le biais des mesures et politiques qu'elles adoptent, est également explorée afin de saisir l'impact que ces organisations peuvent avoir sur le vécu des participants. Enfin, les expériences vécues par les policiers et les militaires homosexuels au Québec seront aussi comparées afin de percevoir les similitudes et les différences entre les deux environnements de travail et expliquer, s'il y a lieu, à quoi elles sont dues. Si le premier objectif ne s'inscrit pas dans un cadre théorique précis, nous nous inspirons, dans le cas des suivants, de certains concepts et orientations qui permettent de situer cette recherche dans une perspective davantage théorique.

3.2 L'homosexualité et les environnements de travail : discrimination, *coming-out* et aménagement de l'identité sexuelle en contexte de travail

Comme le lecteur a pu le constater dans les pages précédentes, cette thèse s'inscrit d'abord dans la lignée des recherches menées sur l'homosexualité et les environnements de travail. Plus spécifiquement, les études portant sur la discrimination des homosexuels dans le domaine de l'emploi, telles que nous les avons présentées précédemment, laissent présager que, tout comme les employés d'autres environnements de travail, les militaires et policiers homosexuels risquent de subir de la discrimination, tant au plan organisationnel (de l'employeur) qu'individuel (de la part des collègues). Les politiques mises sur pied dans certaines entreprises et visant à rétablir l'égalité des personnes hétérosexuelles et homosexuelles garantissent, du moins en théorie, l'absence de discrimination envers ces dernières. Or, comme le mentionne Munyard (1988 :48-50), la théorie et la pratique sont deux choses distinctes et la présence de ces mesures et politiques ne permet pas d'éliminer complètement la discrimination que peuvent subir les employés gais, soit parce que le personnel ignore que des mesures sont en place ou que celles-ci sont méconnues, soit parce que ceux qui sont chargés de leur application ne sont pas formés quant aux façons d'intervenir ou qu'ils ne savent pas reconnaître les comportements interdits, et ne peuvent donc y réagir adéquatement.

Ainsi, bien que les organisations au sein desquelles oeuvrent les participants à cette recherche aient adopté des politiques et des mesures visant à interdire toute forme de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, ceux-ci ne sont pas à l'abri des difficultés associées à leur orientation sexuelle dans leur environnement de travail. A ce chapitre, notre thèse s'inspire des ouvrages qui ont montré que de tels changements ne suffisent pas à enrayer la discrimination au sein d'une organisation, bien qu'ils constituent un pas dans la bonne direction. Tout comme Badgett (1996 :34), nous partons de l'idée selon laquelle l'homophobie et l'hétérosexisme sont présents dans certains milieux de travail et que la façon dont ils se manifestent peut influencer les personnes homosexuelles, bien que leur existence et leur intensité puissent varier. D'ailleurs, cette façon d'envisager les choses nous amène à nous intéresser à la question du *coming-out* au travail, dans la mesure où puisque les politiques d'une organisation ne permettent pas d'éviter l'homophobie (et l'hétérosexisme)⁵ dont peuvent être victimes les employés gais, il devient intéressant de saisir ce qui les incite ou non à communiquer leur orientation sexuelle à leurs collègues et supérieurs et d'exposer ainsi la façon dont ils aménagent leur identité homosexuelle en contexte de travail.

Notre recherche s'enrichit donc des écrits qui se sont intéressés au *coming-out*, qu'ils se soient penchés sur la façon de le faire, sur les raisons qui le motivent ou sur les risques et les coûts qui y sont associés. Les résultats obtenus dans le cadre de ces études nous apprennent, comme il en a déjà été question, que les craintes associées à un *coming-out* au travail sont encore aujourd'hui présentes, bien que l'on dénote une plus grande ouverture en regard de la réalité homosexuelle. Plummer (1981 :101) voit le *coming-out* comme un *complex process of moving from a heterosexual (and confused) identity, given to one*

⁵ Notons que certains chercheurs (voir notamment Sears, 1997; Herek, 1990; Paquin et Chamberland, 2005) distinguent les termes homophobie et hétérosexisme. Par exemple, Paquin et Chamberland (2005 :60) définissent l'homophobie comme une « attitude ou une expression de rejet, de distanciation, d'aversion ou d'intolérance envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général » et l'hétérosexisme comme « tout discours et toute pratique qui disqualifie ou dévalorise l'homosexualité, à l'exemple des préjugés et stéréotypes, ou encore qui prône la supériorité de l'hétérosexualité ». Ces auteurs qualifient alors d'homophobes les comportements manifestes d'intolérance ou de refus d'être en contact avec des personnes gaies. Les comportements et propos hétérosexistes seraient alors plus subtils, mais aussi plus nombreux. Bien que la distinction des deux concepts soit intéressante, nous avons plutôt choisi, dans le cadre de cette thèse, de ne pas fonder l'analyse sur la distinction de ces deux concepts, considérant que la frontière entre ceux-ci est mince et qu'encore aujourd'hui, les recherches consultées utilisent généralement le terme homophobie pour désigner l'ensemble des attitudes et comportements pouvant s'avérer discriminatoires envers les personnes homosexuelles (bien que nous soyons consciente que le concept « d'hétérosexisme » commence à occuper une place plus importante qu'auparavant dans les écrits).

childhood, to a strong, positive and accepting sense of one's identity as a gay being given to one through awareness of the gay community. Selon l'auteur, ce processus comporte trois stades : d'abord, le *coming-out* à soi-même, ensuite, le *coming-out* dans la monde gai et, finalement, le *coming-out* dans le monde hétérosexuel (*straight world*).

Dans le cadre de cette thèse, le « *coming-out* » sera simplement défini comme étant le fait de faire connaître, de façon explicite, son homosexualité à une ou plusieurs personnes, après se l'être révélée à soi-même. Nous soulignons l'expression de façon explicite car certains pourraient s'objecter à cette définition en disant que des homosexuels peuvent ne pas avoir fait de *coming-out* tout en ayant par ailleurs révélé leur homosexualité, de façon implicite, à leurs amants. Ainsi, la définition qui est adoptée dans le cadre de cette thèse ressemble au troisième stade du *coming-out* tel que défini par Plummer (1981 :101), bien que ce type de *coming-out* puisse se faire partiellement, les individus ne révélant leur orientation sexuelle qu'à certaines personnes, nous y reviendrons. Si cette définition a été choisie, c'est que nous nous intéressons particulièrement aux raisons et aux motivations qui incitent ou non les policiers et militaires gais à révéler leur orientation sexuelle dans l'environnement policier et militaire, donc dans le monde hétérosexuel. Rappelons par ailleurs que cette thèse ne vise pas à évaluer une étape quelconque du *coming-out* ou du développement de l'identité homosexuelle où se situeraient les participants mais, plutôt, à comprendre la façon dont ils gèrent celle-ci dans le cadre d'un emploi particulier, soit celui de militaire ou de policier.

En ce qui concerne plus particulièrement l'aménagement de l'identité homosexuelle en milieu de travail, nous avons vu que les chercheurs ont identifié diverses stratégies utilisées par les travailleurs gais, que ceux-ci préfèrent garder secrète leur homosexualité ou qu'ils choisissent de la révéler, de manière large ou restreinte. Dans le cadre de cette thèse, nous nous inspirons de ces études, tout en prenant soin d'élargir notre intérêt afin de considérer non seulement la façon dont les individus aménagent cette identité homosexuelle mais, également, les raisons qui motivent ce choix, ainsi que la manière dont réagissent les collègues et supérieurs face à l'homosexualité, présumée ou confirmée, d'une personne.

3.3 La notion de culture professionnelle

Toute communauté professionnelle possède une culture, un ensemble de valeurs, de connaissances qui définissent les orientations de l'entreprise, et que partagent, au moins en partie, ceux qui la composent (voir notamment Dubar et Tripier, 1998). Selon Poverny (2000 :76-77), cette culture professionnelle est un facteur qui doit être pris en considération par tout chercheur qui s'intéresse aux enjeux rattachés à l'homosexualité en milieu de travail puisqu'elle permet de saisir les éléments faisant en sorte que certains environnements sont plus ouverts à la diversité sexuelle, alors que d'autres y sont plus fermés.

Les notions de culture militaire et de culture policière⁶ apparaissent importantes dans le cadre de cette thèse, dans la mesure où l'appréhension des traits qui sont propres à ces organisations permet de comprendre, au moins en partie, les éléments qui ont pu favoriser, ralentir ou freiner l'intégration des homosexuels non seulement en théorie mais, également, en pratique. D'ailleurs, les auteurs qui se sont intéressés à l'armée et/ou la police et à l'homosexualité évoquent fréquemment ces concepts afin de mettre en contexte leurs recherches. Notre thèse ne fait pas exception et s'appuie elle aussi, dans une certaine mesure, sur les cultures militaire et policière dans le but de saisir le caractère spécifique de ces institutions. Des écrits portant sur l'armée et la police, il ressort que ces institutions possèdent des valeurs qui leur sont particulières et qui influencent, d'une part, les politiques et les mesures mises en œuvre quant aux règles de gestion du personnel et, d'autre part, les individus qui en font partie. La littérature consultée met en lumière certaines caractéristiques des cultures militaire et policière qui peuvent influencer, de notre point de vue, l'expérience des homosexuels qui performant dans ces environnements de travail particuliers et la façon dont ils gèrent leur identité gaie. En effet, il semble que certaines des valeurs véhiculées au sein des institutions que constituent l'armée et la police peuvent être en contradiction avec la vision et la conception que ces dernières se font de l'homosexualité. C'est ce qui nous amène d'ailleurs à émettre l'hypothèse qu'au sein de ces

⁶ L'expression *culture policière* réfèrera, plus loin, à la *tradition policière*, suite aux propos tenus par les policiers et policières rencontrés, lesquels admettent que certains traits et valeurs peuvent être associés au milieu policier, sans toutefois parler de culture. Nous y reviendrons plus précisément au chapitre 6 mais d'ici là, l'expression *culture policière* sera employée.

environnements de travail, les militaires, policiers et policières d'orientation homosexuelle peuvent avoir des craintes, qui se concrétiseront ou non, quant à leur intégration.

3.3.1 La culture militaire

La culture militaire existe-t-elle? Si certains auteurs utilisent ce concept, d'autres parlent plutôt en termes de valeurs militaires, alors que d'autres encore font abstraction de cette notion. Selon le *Center for Strategic & International Studies* (CSIS), la culture militaire se définit comme étant « *an amalgam of values, customs, traditions, and their philosophical underpinnings that, overtime, has created a shared institutional ethos* » (CSIS, 2000). Bien que le concept de culture militaire soit assez large, l'idée est ici de présenter brièvement les portions de cette culture en mettant l'accent sur celles qui peuvent être mises en relation avec le sujet de cette thèse.

La présence d'une culture militaire serait liée, au moins en partie, au caractère insulaire attribué aux Forces armées. Considérant que les individus qui en font partie travaillent sur des bases et parfois même y habitent, que les recrues sont formées dans des collèges militaires, ou que les soldats peuvent partir en mission ou en entraînement pendant de longues périodes sans avoir de contact avec le monde civil, il est possible d'affirmer que l'isolement est un élément avec lequel les militaires doivent composer. Cet isolement, jumelé aux caractéristiques spécifiques au milieu militaire (voir notamment Soeters, Winslow et Weibul, 2003), ouvre la porte au développement d'une culture professionnelle. Les auteurs du rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie ajoutent que les membres des Forces armées auraient tendance à s'isoler du reste de la société car ils ont le sentiment d'y être incompris :

Le manque de compréhension de la société à l'égard du besoin que ressentent les Forces armées de préserver des valeurs qui peuvent paraître bizarres, idéalistes et désuètes au Canadien moyen dérange ceux et celles qui font partie de cette institution. D'après ce qu'on nous a dit, les militaires canadiens craignent que seuls les membres du métier des armes comprennent la nature de leur vocation ou apprécient à sa juste valeur la contribution qu'ils apportent à leur pays. [Rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie, 1997, en ligne]

L'isolement ferait donc partie, et contribuerait à maintenir la culture militaire telle que décrite par les auteurs.

D'autres chercheurs soulignent que la vocation particulière de l'armée aurait amené celle-ci et ses membres à développer et à mettre l'accent sur des valeurs visant à améliorer l'efficacité des troupes au combat. Un rapport rédigé par le Center for Strategic & International Studies (2000) indique que la discipline et le respect de la chaîne de commandement constituent des valeurs que l'institution militaire inculque à ceux qui s'y joignent. La hiérarchie revêt ainsi une importance particulière, permettant à l'institution militaire de gérer ses membres dans un rapport de pouvoir qui lui assure, dans une certaine mesure, l'obéissance de ceux-ci. Wilson (1989, 163-164) qualifie ainsi l'organisation militaire de bureaucrate et procédurale, où tout doit passer par la voie hiérarchique. Dans un contexte où de guerre, où les décisions doivent être parfois prises rapidement et où la vie est en jeu, la subordination deviendrait alors un élément primordial, permettant de maintenir la discipline, essentielle au bon fonctionnement de l'organisation. D'ailleurs, l'importance de la discipline au sein des Forces armées ressort du rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie, produit en 1997. Selon les auteurs, la discipline est essentielle dans la mesure où elle permet l'utilisation contrôlée de l'agressivité, laquelle ferait aussi partie des valeurs militaires.

Cette agressivité, ainsi que la combativité qui lui est associée, font partie intégrante de la culture militaire, comme le démontre bien Bourke (1999). À l'aide de divers documents permettant le témoignage de combattants, l'auteure de cet ouvrage explique comment, historiquement, la formation des militaires au combat aurait amené ceux-ci à développer un certain plaisir à tuer dans le cadre de leurs fonctions et à les rendre insensibles à ces tueries. Elle décrit également comment les Forces armées ont développé, au fil des ans, des méthodes de recrutement visant à aller chercher les soldats qui seraient les meilleurs au combat, ainsi que des façons de former ceux-ci lors des camps d'entraînement afin qu'ils deviennent agressifs et combattifs, jugeant que ces deux caractéristiques étaient parmi les plus importantes pour une armée. Par exemple, lors de la seconde Guerre mondiale, les soldats idéaux étaient ceux qui se montraient les plus masculins, basé sur des caractéristiques physiques. Ils étaient alors perçus comme les plus performants au combat.

D'ailleurs, parmi les valeurs et les idéaux actuellement répandus dans les Forces armées israéliennes et celles d'autres pays se retrouve la masculinité, laquelle est alors associée à l'hétérosexualité. Cette dernière est perçue, chez les militaires, comme étant tout à fait à l'opposé de la façon dont ils voient l'homosexualité (Kaplan et Ben-Ari, 2000 :402-403, voir également Dunivin, 1994). L'hétérosexualité est alors vue comme la « normalité » alors que, d'un autre côté, les unités de combat mettent beaucoup d'emphasis sur l'intimité des troupes, ce qui promet en quelque sorte l'affection mutuelle entre les soldats. Ce lien très fort qui unit ceux-ci entraîne et permet des gestes d'affection entre hommes qui seraient pourtant mal vus dans d'autres groupes masculins. Cette situation quelque peu paradoxale ferait en sorte que les militaires homosexuels éprouvent certaines difficultés à intégrer, du moins en partie, la culture militaire.

Britton et Williams (1995 :11-16) estiment que l'establishment militaire américain a institutionnalisé sa préférence pour les hétérosexuels, notamment en clamant haut et fort son attachement aux valeurs familiales traditionnelles. Selon ces auteurs, l'exclusion des homosexuels viserait à supprimer les éléments *homo-érotiques* rattachés aux liens étroits et particuliers qu'entretiennent entre eux les militaires. Ils affirment également que le mythe de la masculinité entretenu dans le milieu militaire, c'est-à-dire celui du soldat agressif, puissant, macho et assoiffé de sang, serait menacé par la présence d'homosexuels. En somme, ils soutiennent que la répression de l'homosexualité dans le milieu militaire :

... obfuscates the homoeroticism already present in the military context, purifying ties between men. Presumably, bonding would become suspect if soldiers knew that there were gay men in the ranks. In a setting in which connections between men are seen as crucial in achieving the military mission and in which masculinity is synonymous with heterosexuality the presence of openly gay men appears intolerable. (p.13)

Davis (1993 :24-27) rapporte quant à lui que l'armée aurait la réputation d'attirer dans ses rangs des groupes d'individus dont les valeurs seraient similaires et dont les idées sont plutôt conservatrices et conventionnelles. Dunivin (1994 : 535-539) précise que la culture militaire américaine possède un caractère très conservateur, bien que les lois et politiques aient évolué et que l'ouverture envers la diversité (les minorités ethniques, les femmes, les homosexuels) soit plus grande qu'elle ne l'était. Cependant, l'auteure estime que la résistance au changement constitue toujours l'une des caractéristiques du milieu militaire,

ce qui fait en sorte que l'homosexualité y est encore perçue comme étant anormale et mauvaise.

Selon Davis (1993 : 24-27), la communauté militaire aurait également la réputation d'être moins tolérante que la société civile en ce qui concerne les différences sociales et culturelles. L'intégration des militaires qui se disent ouvertement homosexuels poserait alors problème. Or, toujours selon Davis, les membres de l'armée peuvent faire preuve d'une ouverture beaucoup plus grande que ce que l'on croit, et sont en mesure de s'adapter à un changement qui permettrait l'intégration des homosexuels. L'auteur ajoute que malgré leur réputation, les recherches sur les attitudes politiques ou sociales des militaires n'ont pas démontré que les militaires sont moins tolérants envers les groupes marginaux que ne le sont les civils. Certains aspects de la culture militaire auraient ainsi été, selon cet auteur, mal interprétés ou amplifiés, créant un certain mythe voulant que les militaires soient complètement fermés aux changements.

Il semble ainsi que l'isolement, la hiérarchie, la discipline, la valorisation de la masculinité dans une perspective hétérosexuelle, le machisme, le conservatisme et la résistance au changement définissent le milieu militaire, bien que certains auteurs estiment que ces caractéristiques ont été amplifiées et que la culture militaire est plus ouverte au changement que ce qu'on laisse entendre.

Pourtant, de manière un peu paradoxale, il semble que certains militaires aient parfois démontré une forme d'obsession pour le symbole homosexuel, pensons notamment aux rites initiatiques des jeunes recrues qui, semble-t-il, auraient déjà eu une connotation homosexuelle, du moins au sein de l'armée canadienne. À titre d'exemple, mentionnons les accusations portées contre des militaires qui auraient tenté de sodomiser une jeune recrue avec une bouteille lors d'une initiation (Thibault, 2000: 1-2) ou, encore, les initiations menées par le Régiment aéroporté du Canada, notamment en 1992, et qui ont été filmées sur bande vidéo. Brodeur (1997 :149) rapporte qu'on y voit « *quelques soldats qui se masturbent en public ou font semblant de le faire. Il y a également des simulations de sodomie et de fellation. On y voit aussi des soldats habillés en femme* ».

Notons enfin qu'il est difficile d'affirmer que cette culture militaire rejoint l'ensemble des Forces armées, ou des unités qui les composent. Il est en effet possible d'imaginer que certains éléments de cette culture puissent être plus ou moins puissants, selon les pays et les différentes divisions présentes au sein des Forces armées (voir notamment Snider, 1999 : 19-22).

3.3.2 La culture policière

Comme le fait remarquer Monjardet (1994), le fait de parler de culture professionnelle des policiers laisse entendre que certains traits, caractéristiques et valeurs sont propres au milieu policier et qu'ils sont partagés par l'ensemble des membres de ce milieu. Or, toujours selon Monjardet, la police posséderait non pas une culture professionnelle mais bien *des* cultures professionnelles. Toutefois, différentes études recensées dans le cadre de cette thèse laissent entendre que certaines valeurs ou attitudes sont particulièrement présentes au sein de l'institution policière, notamment chez les policiers patrouilleurs, qui sont ceux qui ont essentiellement fait l'objet de ces recherches (Bowling et Foster, 2002 :1010).

D'abord, le milieu policier serait conventionnel et conservateur (Brown, 1992: 309; Henderson, 1981: 230; McKenzie, 1993: 91; Vincent, 1990: 124), les policiers étant fortement attachés aux valeurs traditionnelles et aux normes culturelles dominantes. Allant de pair avec cette idéologie conservatrice, la résistance au changement ferait également partie de la culture policière, les policiers se montrant peu ouverts à la nouveauté, réticence qui serait liée à la peur de l'inconnu (Henderson, 1981: 229; Vincent,1990: 124; Burke, 1992 :33). Il apparaît alors peu évident d'inciter ces individus à modifier leurs façons de percevoir les différentes réalités sociales, dont l'homosexualité. Il est intéressant de constater que cet attachement des policiers aux valeurs traditionnelles et conservatrices qui paraît les caractériser a également été mentionné par les chercheurs s'intéressant à la culture militaire.

Les chercheurs s'intéressant à cet aspect de la police ont aussi avancé à plus d'une reprise que la solidarité interne des policiers, ainsi que l'isolement qui en découle parfois, constituent des caractéristiques de la culture policière. Le sentiment d'être incompris par le

public et l'hostilité dont ils peuvent être la cible amèneraient ainsi les policiers à se replier sur eux-mêmes en tant que groupe (Waddington, 1999 :298-299), et à se protéger les uns les autres, camouflant ainsi les fautes commises par leurs collègues (Reiner, 2000 :91-93).

La suspicion viendrait elle aussi teinter les relations entre la police et le public. La nature du travail policier, ainsi que la clientèle avec laquelle les agents doivent composer, auraient tendance à rendre ces derniers méfiants. Bien qu'une saine dose de méfiance soit nécessaire pour un policier, cette suspicion se ferait cependant souvent au détriment de certains groupes, renforçant ainsi les stéréotypes et la discrimination à leur égard (Burke, 1992 : 36-37; Reiner, 2000 :91). Burke (1992 :37) précise que le caractère illégal qu'a eu l'homosexualité pendant bon nombre d'années a eu pour effet de rendre les homosexuels suspects aux yeux des policiers, et que cette méfiance envers eux règne encore au sein de l'organisation policière.

Il semble également que la masculinité, que le milieu policier rattache à l'hétérosexualité, (Bernstein et Kostelac, 2002 :307) soit partie prenante de ce que l'on nomme la culture policière. Certains auteurs utiliseront également le terme « machisme » afin de décrire cette tendance à faire valoir sa virilité et son hétérosexualité, que ce soit en parlant abondamment des femmes ou en faisant des farces sur les homosexuels (Brown, 1992: 309; Burke, 1994: 194; McMahon, 1990: 6). En effet, comme le rapporte Burke (1992: 31-32) les stéréotypes attribués aux homosexuels vont complètement à l'encontre de l'image typique du mâle qui serait véhiculée dans les corps policiers (voir également Praat et Tuffin, 1996:61-63). Selon Brown (1998, cité par Bowling et Foster, 2002 :1013), l'homophobie serait même institutionnalisée, comme en ferait foi la discrimination faite aux homosexuels dans le recrutement et l'accès aux promotions. Encore une fois, le machisme, ou la glorification de la masculinité associée à la culture policière, est également retrouvé dans les écrits portant sur la culture et les valeurs militaires, il en a été question plus tôt.

Il serait ainsi possible d'établir un parallèle entre la culture militaire et la culture policière, ou du moins quelques valeurs et façons de penser qui semblent, selon certains auteurs, caractériser ces deux milieux. Évidemment, la question de l'existence ou non d'une culture policière ou militaire ne peut être réglée dans le cadre de cette thèse (voir notamment l'article de Prentzler (1997), qui se questionne sur l'existence de la culture policière ou

celui de Monjardet (1994) qui parle de cultures policières). Cependant, il n'en demeure pas moins que si certains chercheurs rejettent cette notion, d'autres font état de valeurs qui seraient partagées par les membres de ces institutions et qui peuvent, peut-être, jeter un éclairage sur la question homosexuelle dans ces milieux.

3.4 L'interactionnisme symbolique

Finally, cette recherche se situe également, de façon beaucoup plus générale, dans la lignée de l'interactionnisme symbolique, tel que défini par Herbert Blumer (1969 :2), qui énonce les trois prémisses de base de cette orientation théorique :

- les êtres humains agissent à l'égard des choses en fonction du sens qu'ils donnent à ces choses;
- le sens attribué aux choses par les individus est le produit des interactions qu'ils ont avec autrui;
- les êtres humains construisent et modifient le sens qu'ils attribuent aux choses à travers un processus d'interprétation.

Dans son ouvrage intitulé « *Symbolic Interactionism* », Blumer (1969 : 2-6) vient préciser la signification de chacune de ces trois prémisses. Selon lui, la première a été largement ignorée par les chercheurs des sciences sociales, auxquels il reproche de chercher des explications causales à la conduite humaine plutôt que de s'intéresser véritablement au sens que donnent les acteurs eux-mêmes aux *choses* qui les entourent. Les interactionnistes accordent un rôle central à ces significations alors que, dans d'autres perspectives, elles se perdent parmi les facteurs causaux ou, pire encore, elles sont ignorées.

La seconde prémisses permet de différencier davantage l'interactionnisme symbolique d'autres orientations théoriques. À la question « d'où proviennent les significations qu'un individu attribue aux choses⁷ », Blumer répond que ces significations sont issues des processus d'interaction qui ont lieu entre les gens, et que « *the meaning of a thing for a person grows out of the ways in which other persons act toward the person with regard to*

⁷ Ici, le mot « chose » est entendu au sens large, incluant les personnes, les objets, les concepts, les événements, les institutions, etc.

the thing. Their actions operate to define the thing for the person. Thus, symbolic interactionism sees meanings as social products, as creations that are formed in and through the defining activities of people as they interact » (1969: 4-5). Ainsi, le sens attribué aux choses ne provient ni de leurs propriétés inhérentes, ni des facteurs psychologiques pouvant influencer la personne qui les perçoit. Il est plutôt le produit des interactions sociales.

Enfin, le troisième principe fondamental de l'orientation interactionniste concerne le processus d'interprétation à travers lequel les êtres humains construisent et modifient le sens qu'ils attribuent aux choses. Ce processus est vu en deux étapes. D'abord, l'individu doit identifier celles auxquelles il accorde une signification et ce, par le biais d'un processus au cours duquel il interagit avec lui-même, il communique avec lui-même. Ensuite, toujours en communiquant avec lui-même, il analyse le sens qu'il donne à ces choses (en faisant des regroupements, des vérifications, et des modifications) selon la situation dans laquelle il se situe, et selon la manière dont il oriente son action. En d'autres termes, le sens qu'un acteur donne aux choses qui l'entourent n'est pas statique : il se modifie en cours d'action et change au fur et à mesure que se modifient les situations, par le biais d'un processus d'interprétation qui se veut actif.

Dans cette optique, si un chercheur veut véritablement comprendre la réalité des personnes qu'il étudie, il a l'obligation d'adopter leur propre point de vue (Denzin, 1974 :269) et doit « *à la fois tenir compte et rendre compte des perspectives que les individus ont sur leur vie* » (Poupart *et al.*, 1983 :68). Les personnes étudiées dans une perspective interactionniste ne sont donc pas considérées comme de simples sujets passifs, mais plutôt comme des acteurs qui sont capables d'analyser ce qu'ils vivent et ce qu'ils font. Selon Blumer (1969 :50-51), le chercheur commettrait une grave erreur en tenant compte de sa propre façon de voir les choses plutôt que de considérer celle des individus auxquels il s'intéresse.

Cette orientation correspond bien à la direction donnée à cette thèse, et à la vision que nous avons de notre objet d'étude. En fait, nous adhérons à l'idée voulant que les individus se construisent et agissent en fonction du sens qu'ils attribuent aux choses, et que ces significations découlent des interactions sociales. À la base de notre recherche se pose la

prémisse voulant que la notion d'interprétation ait un rôle important à jouer dans la décision que font les policières, policiers et militaires homosexuels de dévoiler ou non leur homosexualité dans leur milieu de travail. La façon dont ils interprètent les attitudes, comportements et commentaires de leurs collègues et supérieurs, concernant notamment l'homosexualité, pourrait ainsi influencer leur façon de penser, d'agir et leur décision de faire ou non leur *coming-out* en milieu de travail. Comme il sera possible de le constater dans les deux prochains chapitres, les quelques études menées sur l'homosexualité, l'armée et la police ne prennent que rarement en considération le point de vue des policiers et des militaires gais, ce qui rend difficile la compréhension de leurs motivations, de leur vécu et de leurs actions. De façon générale, ces recherches n'ont que rarement tenté d'analyser les interactions entre les militaires et policiers gais et leur environnement de travail (qu'il s'agisse de l'organisation ou des collègues) afin de saisir le sens qu'elles attribuent elles-mêmes à ces interactions, et de comprendre comment celles-ci peuvent teinter leurs actions. Nous voulons combler cette lacune en analysant notre objet d'étude sous cet angle d'approche, et ainsi véritablement saisir et mettre en relation l'expérience des personnes interviewées et la façon dont elles interprètent leur environnement.

Les tenants de l'interactionnisme accordent aussi une importance particulière au milieu au sein duquel les personnes évoluent. Il est donc essentiel de tenir compte de ce contexte afin d'analyser et de comprendre le vécu des individus. C'est pourquoi notre étude tente de comprendre les environnements policier et militaire et s'attarde aux attitudes ainsi qu'aux valeurs qui y sont véhiculées, telles que décrites dans la littérature mais, surtout, telles que perçues par les interviewés. Une telle démarche contribuera à une meilleure compréhension de la réalité des policières, policiers et militaires homosexuels puisqu'elle permettra de mieux situer ces derniers dans leur cadre professionnel, et de considérer les conditions dans lesquelles ils s'inscrivent. Encore ici, nous supposons que l'interprétation que font les personnes interviewées des attitudes et politiques de leur organisation en regard de l'homosexualité influence leur expérience. À cet égard, notre étude s'appuie aussi sur les théories issues de la sociologie militaire et policière, comme nous les avons présentées un peu plus tôt.

Dans la recherche dont il est ici question, la perspective interactionniste est mise à contribution non seulement au plan théorique mais, également, au plan méthodologique.

Les interactionnistes de l'École de Chicago favorisent une démarche qualitative, le travail de terrain apparaissant comme la meilleure façon de rendre compte de la perspective des acteurs. Cet aspect de l'interactionnisme symbolique (bien que l'approche soit également associée à d'autres perspectives théoriques) convient particulièrement bien à notre recherche puisque celle-ci s'attarde à connaître l'expérience des individus selon leur propre point de vue. Comme le mentionnent Sandstrom *et al.* (2001: 219), « *to understand people's social acts, we need to use methods that enable us to discern the meanings they attribute to these acts* ».

De façon plus concrète, disons simplement que pour comprendre la façon dont pensent et agissent les policières, policiers et militaires homosexuels, il faut être en mesure de saisir l'interprétation qu'ils font eux-mêmes de leur comportement et attitudes. Une approche qualitative s'avère la plus appropriée pour appréhender la réalité des participants puisqu'elle permet, d'une part, d'explorer en profondeur l'expérience de ceux-ci et, d'autre part, de considérer l'influence des interactions sociales et l'interprétation qu'ils en font sur leurs convictions et leur conduite. Ainsi, c'est par le biais d'entretiens en profondeur qu'ont été recueillis les propos des individus qui ont participé à cette recherche. Nous y reviendrons d'ailleurs sous peu, et de manière plus précise, dans le chapitre méthodologique.

Il convient finalement de préciser que le paradigme de l'interactionnisme symbolique demeure, dans le cadre de cette thèse, un cadre de référence, utilisé avec souplesse. Cette orientation permettra non seulement de situer la recherche en regard des autres perspectives théoriques reliées à la criminologie mais, également, de saisir la réalité des participants rencontrés tout en tenant compte des interactions qu'ils ont avec le monde qui les entoure dans le contexte du travail (que ce soit les collègues, les supérieurs ou l'organisation au sein de laquelle ils oeuvrent), de la perception qu'ils ont de ce qu'ils vivent, ainsi que de la façon dont ils interprètent leur situation et modulent leurs actions en conséquence.

Maintenant que les contextes théorique et empirique dans lesquels s'inscrit cette thèse ont été mis en place, nous passons maintenant à la présentation des dossiers portant sur l'armée et sur la police, précisément en ce qui concerne l'homosexualité.

CHAPITRE 2 : DOSSIER SUR L'HOMOSEXUALITÉ ET L'ARMÉE

La façon de concevoir la question des militaires homosexuels ne fait pas l'unanimité chez les différents auteurs qui s'y sont intéressés. D'un côté, certains chercheurs comparent l'intégration des homosexuels à celle des Noirs et des femmes, dont l'arrivée au sein des Forces armées a fait l'objet de nombreux débats, ceux qui s'y opposaient ayant alors annoncé des conséquences désastreuses qui ne se seraient toutefois pas matérialisées. Selon Kier (1998 :22), ces analogies ne sont pas parfaites, mais elles auraient tout de même le mérite de jeter un éclairage sur ce qu'implique l'intégration de groupes minoritaires ou exclus dans l'armée. D'un autre côté, Butler (1993) estime qu'il est erroné de comparer la présence des Noirs au sein de l'institution militaire à celle des homosexuels puisque ces derniers ne forment pas une ethnie : ils ne proviennent pas du même continent et se retrouvent parmi l'ensemble de la population. On parlerait alors d'un style de vie, d'un comportement, mais non d'une « race ». La seule ressemblance entre les deux groupes concerne le fait que plusieurs personnes ont réagi négativement à l'intégration des Noirs parce qu'ils ne voulaient pas les côtoyer de près, et c'est un peu ce qui se passerait aujourd'hui avec les homosexuels. La non-validité de la comparaison résiderait de son côté, toujours selon Butler, dans la visibilité de ces groupes puisqu'on ne peut comparer un comportement présent dans tous les groupes ethniques et non reconnaissable à l'œil nu à une caractéristique visible comme la couleur de la peau qui, elle, ne peut être cachée. Davis (1993 :26) estime quant à lui qu'il est pertinent de comparer le cas des Noirs et celui des homosexuels dans la mesure où l'intégration des premiers au sein des Forces armées démontre que les changements d'attitudes sont possibles, laissant penser que les homosexuels pourraient eux aussi y être admis et acceptés.

Quoi qu'il en soit, il reste que la question des militaires gais et lesbiennes soulève encore les passions et qu'elle est toujours l'objet de débats au sein de l'institution militaire. Dans ce chapitre, nous traiterons des politiques des Forces armées de divers pays concernant l'enrôlement des homosexuels, puis nous présenterons les débats et les arguments qui ont été utilisés pour supporter l'exclusion des militaires homosexuels ou, au contraire, pour favoriser leur intégration. Ensuite, nous verrons la façon dont les militaires hétérosexuels réagissent face à la présence des homosexuels dans l'armée, et nous nous pencherons sur ce que vivent les militaires gais. Enfin, nous aborderons les conclusions des différentes études qui ont évalué l'impact qu'a eu l'intégration d'homosexuels dans les Forces armées de certains pays.

Précisons aussi que, dans le cadre de cette thèse, nous avons choisi de faire l'impasse sur le matériel historique et biographique se rapportant à l'homosexualité et au militarisme. S'il y a, dans l'histoire de la littérature militaire, des références à l'homosexualité, pensons notamment aux guerriers de la Grèce antique, nous avons toutefois convenu de ne pas les retenir. Nous avons plutôt opté pour une thèse qui s'attarde à dresser un portrait plus actuel de la situation et qui se veut plus contemporaine.

1- Les politiques des Forces armées concernant l'enrôlement des homosexuels

Certains auteurs se sont intéressés aux politiques qu'ont adoptées les Forces armées de diverses nations, afin de régler la question de l'enrôlement des homosexuels au sein de leurs troupes. Selon les pays, ces politiques varient, allant de l'exclusion à l'aide et au support, en passant par le *laissez-faire* et la tolérance (Segal, Gade et Johnson, 1993).

1.1 Les États-Unis

Plusieurs études se sont penchées sur la situation des États-Unis, et nous apprennent que les premiers articles de loi référant à la sodomie, au sein de l'armée de ce pays, datent de 1916. Cependant, à cette époque, la sodomie n'est pas interdite : ce sont plutôt les agressions perpétrées avec l'*intention* de commettre la sodomie qui ne sont pas tolérées. De plus, l'interdit est basé sur un *comportement* inapproprié plutôt que sur l'orientation sexuelle, ce qui signifie qu'il s'adresse tant aux personnes de sexe opposé qu'aux personnes de même sexe, et qu'on ne parle pas encore spécifiquement d'homosexualité (Davis, 1991 : 72-73).

Ce n'est que lors de la seconde Guerre mondiale que les Forces armées américaines ont émis une politique officielle s'adressant spécifiquement aux homosexuels, visant à les exclure de leurs rangs. Toutefois, comme les besoins en matière de recrutement étaient, à ce moment, très importants, cette politique contenait des dispositions permettant l'usage temporaire d'homosexuels (« *temporarily utilizing homosexual men and women* ») dans des situations « *that served the war effort* » (Bérubé, 1989 : 384). Toujours selon Bérubé (1989), les autorités militaires auraient tout de même tenté d'identifier et de rejeter les recrues gaies, en leur faisant passer différents tests.

D'Emilio (1992 : 61) rapporte que le nombre de congédiements pour des motifs d'homosexualité dans l'armée américaine aurait beaucoup augmenté dans les années 1950. Le climat de méfiance qu'a instauré la guerre froide a amené l'armée à mener des enquêtes visant à identifier les homosexuels qui étaient alors perçus comme une menace pour la sécurité du pays. Par ailleurs, l'auteur précise que, pendant cette période, ce sont non seulement les Forces armées qui ont voulu rejeter les homosexuels de leurs rangs, mais, également, l'ensemble des institutions gouvernementales.

Burk (1993), professeur de sociologie à l'Université du Texas, soutient quant à lui que ce rejet des militaires gais n'a jamais été totalement efficace, dans la mesure où ceux-ci ont toujours continué de servir leur pays clandestinement, malgré cette interdiction formelle. Davis (1991 : 66-69) ajoute que la majorité des homosexuels qui ont fait, ou qui font partie de l'armée américaine n'ont sans doute jamais été détectés.

Les années 1970 sont associées à une décennie de revendications pour les droits des gais et l'armée américaine n'y échappe pas. En 1975, le premier gai à faire la une du Time Magazine est en effet un militaire, dont la photo est accompagnée du titre évocateur : « I am a homosexual ». Leonard P. Matlovich, qui a combattu au Vietnam et qui a reçu des honneurs, s'est vu démis de ses fonctions après avoir annoncé à son commandant qu'il était gai. Il a alors décidé de se rendre devant les tribunaux afin de démontrer que la politique d'exclusion des homosexuels de l'armée était inconstitutionnelle. Il fût débouté en première instance et, en Cour d'appel, le juge a ordonné aux Forces armées de clarifier leur politique d'exclusion, ce qu'elles n'ont pas fait. C'est pourquoi le juge a par la suite ordonné la réintégration de Matlovich au sein des Forces armées, avec un paiement rétroactif de son salaire. L'armée américaine lui a plutôt offert le double de ce montant s'il quittait le service militaire, ce qu'il a finalement accepté. Aujourd'hui décédé du sida, on peut lire sur la pierre tombale de Matlovich l'inscription suivante : *“When I was in the military, they gave me a medal for killing two men, and a discharge for loving one”* (Bateman, 2004).

Ce jugement a tout de même mené à certains changements, ou plutôt certaines précisions puisqu'on a reproché à l'armée américaine son manque d'uniformité, certains militaires gais étant libérés, et d'autres non. En 1982, la politique du département de la Défense américaine concernant l'homosexualité est ainsi révisée afin d'implanter des procédures qui

soient plus uniformes. Une nouvelle politique établit alors que l'homosexualité n'est pas compatible avec le service militaire parce qu'elle risque de miner la discipline, le bon ordre et le moral des militaires (Herek, 1993 :539). Les recrues homosexuelles sont alors complètement exclues du processus de sélection et les militaires dont on apprend l'homosexualité se voient montrer la porte. Les Forces armées américaines auraient d'ailleurs employé des tactiques afin de maintenir et de renforcer les politiques d'exclusion des homosexuels. Selon Leggett (1994 :59-61), la technique de la compensation monétaire, qui consiste à offrir une somme d'argent aux militaires qui décident de se battre contre les politiques qu'ils jugent discriminatoires, aurait été utilisée afin de faire taire ceux-ci. Comme les coûts associés à une poursuite judiciaire sont élevés et que ces militaires ont perdu les revenus que leur procurait leur travail au sein des Forces armées, cette compensation financière aurait été acceptée à plus d'une reprise par les victimes de discrimination, lesquelles auraient alors laissé tomber leurs poursuites, faisant ainsi perdurer la discrimination à l'endroit des homosexuels.

Les activistes gais ont continué de tenter de prouver l'inconstitutionnalité de ce bannissement des homosexuels. D'anciens militaires gais et lesbiennes qui ont été révoqués continuent alors de se battre devant les tribunaux afin d'y arriver. Parmi les causes les plus connues se trouvent celles de Secora contre Fox, Pruitt contre Cheney, Steffan contre Cheney et Watkins contre l'armée américaine, chacune de ces causes contestant divers aspects de la politique révisée (National Defence Research Institute, 1993:8; Shilts, 1993). Comme Evans (2001) le rapporte, *«several have won either lower court rulings or individual cases, [but] the constitutionality of the military's ban on sexual minorities has ultimately been upheld. Federal courts continue to provide the armed forces with considerable latitude and deference on matters relating to military service, organization, and personnel »*.

La situation reste la même jusqu'à ce que le futur président Bill Clinton annonce, lors de sa campagne électorale en 1992, qu'il veut lever l'interdiction de servir des homosexuels. Suite à son élection, il maintient cette position et énonce ses intentions. Toutefois, les membres du Congrès américain et le « Joint Chiefs of Staff », dont Colin Powell est alors le leader, expriment leur opposition face à la proposition du Président. Quelques mois plus tard, le comité sénatorial sur les Forces armées propose la politique du *Don't Ask, Don't*

Tell, un compromis qui sera accepté par Clinton en juillet 1993 et entériné ensuite par le Congrès (Steele, 1997 :86-87).

La politique du *Don't Ask, Don't Tell* (ou DADT) signifie que les services militaires ne peuvent questionner leurs membres à propos de leur orientation sexuelle, et que ceux-ci ne feront plus l'objet d'une enquête à ce sujet. Toutefois, les militaires homosexuels ne peuvent parler ouvertement de leur orientation sexuelle et doivent respecter un code de conduite interdisant les comportements homosexuels. Le non-respect de ces conditions pourrait ainsi mener à leur révocation (Davis, 1993 : 23). Cela équivaut à dire qu'ils ne sont pas questionnés sur leur orientation sexuelle mais que si, éventuellement, ils en parlent, leur carrière dans l'armée est compromise. Loin d'être acceptée, l'homosexualité est au contraire taboue et sa révélation n'est pas permise. Cette politique, bien qu'elle soit issue d'un compromis, ne fait pas l'unanimité, dans un camp comme dans l'autre. Certains la jugent trop permissive, alors que d'autres estiment qu'elle fait preuve d'une grande hypocrisie (Bacevich, 1993 :47) et qu'elle incite les homosexuels à mentir à propos de leur orientation sexuelle (Davis, 1991 :103). Kier (1998 :36) déplore, quant à elle, les coûts en termes de temps et d'argent qu'impliquent toujours les enquêtes et la mise en place de procédures d'expulsion. Des éléments reliés à la justice sont également soulevés par Leggett (1994 :62), dans un article où il s'interroge sur la façon dont les tribunaux traitent la question de l'homosexualité au sein de l'armée. L'auteur soutient que les éléments sur lesquels se fonde la justice américaine, notamment la protection des droits des minorités, sont bafoués par la façon dont l'armée agit à l'égard des homosexuels. La jurisprudence justifierait, selon lui, la discrimination en limitant les droits constitutionnels des gais, pendant que le fait de référer légalement aux jugements militaires laisserait à cette institution la liberté de créer des règles et procédures parfois inconstitutionnelles. Burk (1993 :35-36) propose plutôt aux Forces armées américaines de mettre en place une politique où trois règles générales devraient être respectées, celles-ci s'adressant à l'ensemble des militaires et non seulement aux homosexuels. Ces règles consistent à ne pas faire d'avances sexuelles à des gens qui ne le désirent pas; à ne pas avoir de relations sexuelles en public; et à ne pas adopter, en public, des comportements qui pourraient affecter l'efficacité des troupes. De cette façon, la politique ne serait pas uniquement axée sur l'homosexualité et il serait possible de faire preuve de discernement, en évaluant les cas sur une base individuelle.

Il est également intéressant de mentionner que le DADT a fait l'objet de nombreux débats aux États-Unis et que, selon Steele (1997 :93), les médias télévisuels ont manqué de neutralité et de rigueur dans la couverture de cette controverse. Après avoir analysé les 155 émissions télévisées consacrées à ce sujet à l'aide du *Vanderbilt Television News Index and Abstracts*, la chercheuse en arrive à la conclusion que les médias télévisuels n'ont fait que peu d'efforts pour obtenir le point de vue des chercheurs en sciences sociales ou d'experts, neutres et objectifs, qui auraient permis une meilleure compréhension des véritables enjeux en élargissant le débat et en replaçant la question des militaires homosexuels dans un contexte historique et social plus global.

1.2 L'Australie

Avant 1986, l'armée australienne ne possédait pas de politique officielle concernant cette question, et il semble que l'homosexualité était tolérée, voire acceptée dans certaines unités (Belkin et McNichol, 2000b). Des lois fédérales interdisaient par ailleurs la sodomie et les relations homosexuelles pour l'ensemble des citoyens, et pouvaient donc être utilisées pour justifier des enquêtes sur l'orientation sexuelle de certains militaires. Cependant, dans les années 1980, ces lois ont été abandonnées par le gouvernement australien, qui s'est alors doté d'une nouvelle Charte visant à protéger les citoyens des conduites discriminatoires. À partir de ce moment, les Forces armées australiennes ne peuvent donc plus invoquer ces lois, ce qui les amène à instaurer, en 1986, leur propre politique, laquelle affirme que l'homosexualité au sein des Forces armées n'est ni acceptée, ni condamnée, mais que les comportements homosexuels se produisant dans des lieux publics, utilisant la force, les menaces ou, encore, impliquant des mineurs peuvent valoir à ceux qui les commettent l'expulsion. Toutefois, les officiers responsables des sanctions sont encouragés à utiliser leur jugement et, s'il n'y a pas de circonstances aggravantes, les congédiements sont rares (Smith, 1995 : 544).

Or, la « Commission des droits de l'homme et de l'égalité des chances » reçoit, en 1990, la plainte d'une militaire mise à la porte de l'armée pour des motifs concernant son orientation sexuelle. Cette Commission n'avait pas le pouvoir d'exiger un changement de politique, mais elle a tout de même permis de lancer le débat et d'inciter le gouvernement australien à mettre sur pied un comité chargé d'étudier cette question. Deux ans plus tard, en septembre

1992, ce comité recommande que l'exclusion des homosexuels cesse immédiatement, considérant que l'armée n'est pas différente des autres institutions et qu'elle ne peut soutenir une politique discriminatoire. Une nouvelle politique est alors adoptée, bien que des lobbies et certains membres du gouvernement s'y soient fortement opposés, dont le ministre de la Défense (Smith, 1995; Belkin et McNichol, 2000b).

Smith (1995 :544-545), qui s'intéresse à la façon dont les changements dans la société australienne ont influencé les Forces armées, estime que cette politique est due, du moins en partie, à la pression exercée notamment par des lobbystes gais. L'homosexualité cesse donc d'être un champ de discrimination dans l'armée, qui proscribit dorénavant toute forme de comportement sexuel inapproprié, qu'il soit hétérosexuel ou homosexuel (Smith, 1995 : 544-545). Les conduites sexuelles qui pourraient nuire à l'armée et à ses militaires sont ainsi formellement interdites, mais on ne réfère pas à l'orientation sexuelle de ceux qui les commettent. On laisse aux commandants un certain pouvoir discrétionnaire afin de juger si un comportement est acceptable dans un contexte particulier (Belkin et McNichol, 2000b). Aujourd'hui, le débat ne concernerait plus la politique permettant aux homosexuels de servir leur pays mais, plutôt, la question des avantages à accorder aux partenaires de même sexe qui, au moment d'écrire ces lignes, ne reçoivent toujours pas les mêmes bénéfices que ceux consentis au personnel hétérosexuel.

1.3 La Grande-Bretagne

En Grande-Bretagne, la sodomie et les activités homosexuelles ont été interdites jusqu'en 1967 et ce, tant pour les civils que pour les militaires. En 1967, les relations homosexuelles entre deux hommes sont décriminalisées, mais seulement pour la population civile, ce qui laisse aux Forces armées le droit de poursuivre en justice les militaires gais ou de les exclure de leurs rangs. Quant aux militaires lesbiennes, l'armée peut les exclure en invoquant l'infraction plus générale de mauvaise conduite. En 1992, le ministère de la Défense donne à l'armée britannique l'ordre de cesser les poursuites criminelles pour les activités sexuelles qui sont légales pour les civils, ce qui est fait deux ans plus tard, en 1994. Les poursuites en cour martiale pour des motifs reliés à l'homosexualité ne sont alors réservées qu'aux militaires qui ont eu des relations sexuelles en public ou avec des mineurs (Belkin et Evans, 2000 : 6-8). Toutefois, les homosexuels risquent toujours l'expulsion si

leur orientation sexuelle est découverte, et les recrues homosexuelles sont automatiquement refusées, l'armée maintenant que l'homosexualité est inacceptable dans le cadre militaire (Dandeker, 1994 :650).

Des débats ont lieu sur la question de l'intégration sexuelle au sein de l'armée et, en 1994, le ministère de la Défense britannique annonce que la politique excluant les homosexuels est maintenue: les recrues dévoilant leur homosexualité ne peuvent être admises au sein des Forces armées britanniques, et les militaires dont on découvre l'homosexualité doivent quitter l'armée. Cette situation prévaudra jusqu'à ce que la Cour Européenne des Droits de l'Homme rende, en 1999, une décision selon laquelle le fait de refuser les homosexuels constitue une violation des droits à la vie privée. Les Forces armées doivent alors adopter une nouvelle politique et, en janvier 2000, le secrétaire d'État à la Défense annonce la levée de l'interdiction et émet un nouveau code de conduite pour les militaires, effectif dès le jour de son dévoilement. Ce code, semblable à celui qui a été adopté en Australie (voir Belkin et McNichol, 2000b), s'applique tant aux homosexuels qu'à leurs confrères hétérosexuels, et interdit les comportements qui pourraient compromettre la confiance, la cohésion et l'efficacité des troupes (avances sexuelles non désirées, démonstrations d'affection qui pourraient offenser autrui, etc.). Les homosexuels sont également aujourd'hui éligibles aux bénéfices consentis aux conjoints hétérosexuels, tels les pensions de retraite.

1.4 Israël

Notons d'entrée de jeu que l'armée israélienne rend obligatoire le service militaire de deux ans pour les femmes et de trois ans pour les hommes. Les femmes demeurent dans les Forces de la réserve jusqu'à ce qu'elles atteignent l'âge de 24 ans ou qu'elles se marient, alors que les hommes y restent jusqu'à l'âge de 55 ans (Belkin et Levitt, 2001 : 543). L'armée israélienne comporte également des unités de combat, dont le fonctionnement est assuré par des militaires de carrière qui sont responsables de la défense du territoire. Ce sont ces unités qui attirent l'attention du public et qui font le plus souvent l'objet des recherches portant sur les Forces armées d'Israël (Kaplan et Ben-Ari, 2000 : 400).

Il semble que l'armée israélienne n'ait jamais interdit formellement l'enrôlement des homosexuels. Toutefois, avant 1980, ceux-ci étaient généralement rendus à la vie civile

lorsqu'on découvrait leur homosexualité, bien qu'aucune politique n'en fasse explicitement mention. C'est en 1983 qu'une règle a été émise, laquelle énonçait que les gais ne seraient plus renvoyés ou limités dans leurs possibilités d'avancement simplement pour des motifs d'orientation sexuelle, bien qu'ils soient tout de même exclus des services secrets. Lorsqu'un militaire était soupçonné d'être homosexuel, celui-ci devait subir une évaluation psychologique et, selon le résultat obtenu, on pouvait : 1) ne rien faire; 2) le renvoyer; 3) limiter son déploiement; 4) mener une enquête de sécurité (Belkin et Levitt, 2001 : 543). Selon Kaplan et Ben-Ari (2000 :400-401), on analysait également la « gay predisposition » des recrues, afin de prédire les chances qu'ils auraient par la suite de s'adapter aux unités au sein desquelles elles seraient amenées à servir. Ces évaluations avaient pour conséquence, toujours selon Kaplan et Ben-Ari, d'exclure les homosexuels de certaines unités de combat, notamment celles où on retrouvait une grande proximité physique : on jugeait alors que leurs perspectives d'ajustement au sein de telles unités étaient faibles.

En 1993, on reproche aux Forces armées d'Israël leur politique restrictive envers les homosexuels, et le premier Ministre met sur pied un comité chargé d'étudier cette question. Ce comité fait par la suite des modifications à la politique de 1983 et reconnaît que les homosexuels peuvent faire partie de l'armée au même titre que les hétérosexuels. Concernant le risque que constituent les homosexuels pour la sécurité du pays, « *the amendments [also] shifted the assumption of security risk away from sexual minorities as a group. As a rule, placement or advancement of sexual minorities in the military would not be restricted. Cases where a possible risk existed were to be handled on an individual basis* » (Belkin et Levitt, 2000). Dorénavant, les minorités sexuelles ne feront plus l'objet de restrictions et ainsi, selon cette politique officielle, les militaires gais et lesbiennes seront traités de la même façon que leurs confrères hétérosexuels et profiteront des mêmes opportunités de recrutement, d'avancement et de promotion (Kaplan et Ben-Ari, 2000 : 400-401). Les questions concernant les bénéfices accordés aux partenaires de même sexe ne semblent toutefois pas complètement réglées (Belkin et Levitt, 2000).

1.5 L'Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les homosexuels ont toujours fait leur service militaire, bien qu'ils n'aient jamais pu accéder à des échelons élevés ou à des postes où ils auraient pu avoir

accès à des informations jugées importantes (Heinecken, 1999, cité par Canaday, 2002 :8). Par contre, explique Canaday (2002 :8-12), ils ont été exclus de la force permanente de l'armée sud-africaine jusqu'en 1996, selon une politique affirmant qu'ils souffraient d'un trouble du comportement, qu'ils mineraient la discipline et qu'ils constituaient un risque pour la sécurité. Ceux dont on découvrait l'homosexualité étaient alors révoqués ou subissaient des traitements médicaux et/ou psychologiques. Lorsque l'Apartheid a pris fin, le Congrès national africain a choisi de reconnaître l'égalité des gais et lesbiennes, et a inclus cette décision dans la Constitution temporaire qu'il a adoptée en 1993, puis dans la nouvelle Constitution de 1996. Le lobby fait par la Coalition nationale pour l'égalité des gais et lesbiennes (en collaboration avec d'autres groupes de défense des travailleurs), jumelé aux changements apportés à la Constitution du pays, auraient alors mené à une réforme des politiques des Forces de la Défense sud-africaine (SADF), au sein desquelles la discrimination basée sur l'homosexualité est maintenant formellement interdite, que ce soit au moment du recrutement ou des promotions. De façon similaire à ce qui a été décidé en Australie et en Grande-Bretagne, les dirigeants ont mis sur pied une politique interdisant les comportements sexuels qui risquent de nuire au bon ordre, au moral, ou à la cohésion des troupes, sans égard à l'orientation sexuelle de ceux qui les commettent (Heinecken, 1999, cité par Canaday, 2002). Canaday, qui a réalisé en 2001 une entrevue avec Evert Knoesen, du *Lesbian and Gay Equality Project*, dresse un bilan positif de la situation des militaires gais et lesbiennes de l'armée sud-africaine :

A significant number of gays and lesbians in the SADF have come out and have subsequently advanced in their careers. In contrast to the Apartheid era, gays and lesbians have begun to perceive of military service as a career option, and new recruits are more open about their sexuality than in the past. [2002, p.10]

Toujours selon Canaday (2002), un sondage mené récemment auprès des militaires gais et lesbiennes indiquerait que ceux-ci peuvent encore vivre une certaine forme de discrimination. Pour donner suite à ce sondage, le Département de la Défense serait présentement en train d'ériger une politique plus spécifique, visant à éliminer toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle.

1.6 Le Canada

Évidemment, la situation qui prévaut au Canada nous intéresse particulièrement, puisque ce sont des militaires canadiens qui feront l'objet de notre thèse. Pourtant, il semble que la question de l'homosexualité au sein de l'armée canadienne ait davantage attiré l'attention des chercheurs américains que celle des chercheurs canadiens. En effet, ce sont Belkin et McNichol (2000a), des chercheurs affiliés au *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* (CSSMM) de l'Université de Californie qui nous informent le mieux du développement et de l'implantation des différentes politiques canadiennes concernant l'intégration des homosexuels dans les Forces armées.

On affirme ainsi que le règlement concernant les homosexuels en vigueur jusqu'en 1988 interdit l'enrôlement de recrues gaies et indique que les militaires dont on apprend l'homosexualité seront automatiquement libérés. On demande également au personnel militaire de dénoncer les homosexuels (qu'ils le soient véritablement ou qu'on les soupçonne de l'être), les dénoncés faisant alors l'objet d'enquêtes visant à vérifier les allégations. En 1985, le département de la Justice révèle que cette politique viole certains articles de la Charte canadienne des droits et libertés, qui vient d'entrer en vigueur et qui oblige les employeurs à justifier leurs politiques lorsqu'elles excluent certains groupes d'individus (bien que la Charte ne mentionne pas explicitement, à cette époque, l'orientation sexuelle comme motif de discrimination). Suite à ces révélations, le département de la Défense nationale rédige un rapport où il conclut, trois ans plus tard, que les restrictions à l'endroit des homosexuels doivent demeurer en place, pour des raisons concernant notamment la cohésion et le moral des soldats. Le ministre de la Défense de l'époque propose toutefois de légères modifications à la politique existante : les homosexuels ne seront pas recrutés, mais ceux dont on découvre l'homosexualité alors qu'ils sont déjà enrôlés se verront demander de partir, ils ne seront pas congédiés. Toutefois, s'ils choisissent de rester, ils n'auront pas droit à des formations, des transferts, des promotions, et ne pourront pas renouveler leur contrat d'enrôlement (Park, 1994, cité par Belkin et McNichol, 2000a).

Ces modifications n'ont pas suffi et la pression visant à faire lever les restrictions s'est intensifiée. Des poursuites sont ainsi engagées par d'ex-militaires, qui estiment que la

politique de l'armée interdisant l'enrôlement ou la promotion des homosexuels va toujours à l'encontre de la Charte canadienne des droits et libertés. Michelle Douglas, qui s'est vue congédier de l'armée en 1989, après que son homosexualité eut été découverte, est l'une des poursuivantes, sans doute celle dont le cas est le plus connu puisqu'il a eu d'importantes conséquences pour les militaires gais et lesbiennes. Première de sa promotion, Douglas se voit libérée des Forces armées après avoir admis son homosexualité lors d'une enquête des services secrets militaires. Elle accepte de quitter l'armée, car d'y rester lui aurait posé de nombreuses restrictions quant à ses possibilités de carrière et de promotion. Elle décide cependant de porter cette décision devant les tribunaux et gagne sa bataille lorsque les Forces armées canadiennes reconnaissent que leur politique viole la Charte et acceptent de la laisser tomber. En fait, c'est au moment où sa poursuite devait être entendue que les parties ont convenu d'un arrangement selon lequel les Forces armées canadiennes acceptaient de laisser tomber leur politique discriminatoire et de verser à l'ex-militaire une indemnité de 100000\$ (Bindman, 2003; voir également la décision *Douglas c. Canada*).

Le changement de politique, qui survient en octobre 1992, est toutefois davantage perçu comme un démantèlement de la politique existante que comme un véritable changement. On lève un interdit, mais on ne bâtit rien de nouveau, on ne met pas sur pied de nouvelles politiques. On remédie toutefois à la situation deux mois plus tard, en décembre 1992, alors que l'armée crée un règlement concernant les conduites sexuelles inappropriées et ce, qu'elles soient commises par des homosexuels ou des hétérosexuels. On s'attaque ainsi au comportement inadéquat, et non spécifiquement à l'orientation sexuelle.

La politique a continué d'évoluer avec les années puisqu'en 1996, on met sur pied le programme SHARP (*Standards for Harassment and Racism Prevention*), afin de sensibiliser le personnel militaire et de le former quant aux questions concernant la discrimination et le harcèlement. Bien que le programme ne soit pas spécifiquement conçu pour le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle, cet aspect en fait également partie (Belkin et McNichol, 2000a).

Toujours en 1996, le gouvernement fédéral et les organismes qui y sont affiliés acceptent la décision du Tribunal des droits de la personne, qui étend aux conjoints de même sexe les

mêmes bénéfiques que ceux qui sont consentis aux couples hétérosexuels. Les Forces armées canadiennes se plient à cette ordonnance et annoncent que les conjoints homosexuels pourront obtenir ces bénéfices, incluant notamment les assurances médicales et dentaires. (Belkin et McNichol, 2000a). Cependant, notons qu'en 1998, seulement dix-sept réclamations ont été déposées par des militaires gais désirant se prévaloir des avantages sociaux accordés aux partenaires de même sexe (Presse canadienne, 1999).

1.7 Les autres pays

Il n'a pas été possible de retracer d'autres articles s'intéressant spécifiquement au thème de l'homosexualité au sein des Forces armées d'autres pays. Bien qu'il soit difficile de trouver la raison de ce manque de recherches, il est tout de même possible de recenser des écrits qui portent sur cette question. Segal, Gade et Johnson (1993) résument les présentations qui ont été faites lors de deux conférences internationales portant notamment sur les homosexuels et l'armée. Ils estiment que, dans les sociétés occidentales, il y a une meilleure connaissance et une plus grande tolérance de l'homosexualité qu'avant, et que les politiques des Forces armées de ces nations reflètent ce changement de mentalité.

Les politiques qui prévalent dans chacun des pays se situeraient sur un continuum, allant de l'exclusion au support, en passant par l'indifférence et la tolérance. Le nombre de pays excluant les homosexuels du service militaire serait par ailleurs en constante diminution bien que, selon les auteurs, « *the practices of the military services can be expected to be somewhat more exclusionary with regard to homosexuals than are the official policies* » (Segal, Gade et Johnson, 1993 :42).

Plus récemment, les chercheurs du CSSMM (2003b) ont dressé, en collaboration avec l'*International Lesbian and Gay Association*, la liste des pays qui accordent aux homosexuels le droit de faire partie de l'armée et de ceux qui leur refusent. Les pays qui acceptent l'enrôlement de militaires homosexuels sont l'Afrique du Sud, l'Angleterre, l'Australie, l'Autriche, les Bahamas, la Belgique, le Canada, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hollande, l'Irlande, Israël, l'Italie, la Lituanie, le Luxembourg, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, la République tchèque, la Slovénie, la Suède et la Suisse. Les pays qui se sont dotés de politiques interdisant l'enrôlement des

homosexuels incluent l'Argentine, la Biélorussie, le Brésil, la Croatie, les États-Unis, la Grèce, le Pérou, la Pologne, le Portugal, la Russie et le Venezuela. Notons que la liste exclut d'emblée les pays où l'homosexualité est complètement interdite, que ce soit dans la vie civile ou militaire. On pense notamment à l'Iran ou à l'Arabie Saoudite, où les Forces armées ne possèdent aucune politique concernant l'homosexualité puisque celle-ci est défendue.

Les chercheurs ont ensuite mesuré la liberté politique et économique de ces pays, à l'aide de ce qu'ils nomment des « indicateurs de démocratie ». Ces indicateurs sont en fait des échelles développées par l'Université de Carleton (*Country Indicators for Foreign Policy*, ou CIFP) et par un organisme indépendant qui s'intéresse à la démocratie des nations (*Freedom in the World Country Ratings*, ou FH). Suite aux scores obtenus par les différents pays, les auteurs concluent que ceux qui interdisent l'enrôlement des homosexuels sont moins démocratiques que ceux qui le permettent. Les États-Unis font cependant exception à cette règle puisque, selon ces indicateurs, leur niveau de démocratie est grandement supérieur à celui des autres nations qui refusent que les gais et lesbiennes fassent partie des Forces armées.

Tableau 1 :

Politiques concernant l'enrôlement des homosexuels dans les Forces armées, selon le l'*International Lesbian and Gay Association* et le CSSMM (2003b)⁸

Pays permettant aux homosexuels de servir dans les Forces armées	Pays permettant aux homosexuels de servir dans l'armée mais avec des restrictions	Pays interdisant aux homosexuels de servir dans les Forces armées	Pays où l'homosexualité est interdite dans la vie civile et militaire
Afrique du Sud, Angleterre, Australie, Autriche, Bahamas, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Hollande, Irlande, Israël, Italie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, République tchèque, Slovénie, Suède, Suisse	États-Unis	Argentine Biélorussie Brésil Croatie Grèce Pologne Pérou Portugal Russie Venezuela	Arabie Saoudite Iran

Ainsi, bien que les politiques concernant l'enrôlement des homosexuels au sein des Forces armées puissent différer d'une nation à l'autre, il n'en demeure pas moins que la majorité des pays occidentaux acceptent que leurs militaires soient ouvertement gais ou lesbiennes. Cependant, comme le font remarquer Segal, Gade et Johnson (1993), il peut y avoir une marge entre les politiques officielles adoptées par ces pays et ce qui se passe dans la réalité. De là l'importance d'aller voir la façon dont les choses se déroulent sur le terrain.

⁸ Notons que selon la liste établie par l'*International Lesbian and Gay Association* et le CSSMM, les États-Unis refusent aux militaires gais et lesbiennes le droit de servir leur pays. Cependant, nous considérons qu'avec la politique du *Don't Ask, Don't Tell*, les États-Unis permettent aux homosexuels de faire partie de l'armée, bien qu'ils ne doivent pas le mentionner. L'interdiction n'est donc pas, à notre point de vue, formelle. C'est pourquoi une catégorie a été ajoutée.

2- Les débats et les arguments utilisés pour supporter l'exclusion des militaires homosexuels ou pour favoriser leur intégration dans l'armée

Bien que certaines politiques aient été adoptées ou modifiées au fil du temps, l'intégration des homosexuels au sein des Forces armées a fait, et fait toujours, l'objet de nombreux débats. Divers groupes s'y opposent, estimant que les militaires gais et lesbiennes n'ont pas leur place dans l'armée, alors que d'autres soutiennent, au contraire, qu'ils doivent être acceptés au même titre que les hétérosexuels. Quoiqu'il en soit, chacune des parties invoque une série d'arguments pour justifier la position qu'elle défend et étayer son point de vue.

2.1 Les arguments invoqués contre l'intégration des homosexuels

Il a été dit plus tôt qu'aux États-Unis, la première politique officielle visant à exclure les homosexuels des Forces armées date de la seconde Guerre mondiale. Dans un article où il analyse les éléments qui ont, historiquement, contribué à la création des politiques militaires discriminatoires envers les homosexuels, Leggett (1994 :47-48) évoque le rôle joué par les psychiatres, qui auraient envahi le champ militaire afin d'étendre leur pouvoir. Au milieu des années 1940, ces derniers auraient alors établi un programme de sélection pour le recrutement de soldats dans l'armée américaine, lequel présente les raisons professionnelles officielles qui justifient l'exclusion des homosexuels. Les psychiatres estiment que ceux-ci sont des individus irresponsables qui ne peuvent contrôler leurs désirs ou apprendre de leurs erreurs, constituant ainsi un danger pour la sécurité des autres militaires (Bérubé, 1991, cité par Leggett, 1994). On affirme également qu'ils risqueraient d'être la cible de moqueries et d'abus divers de la part de leurs collègues. Or, toujours selon Leggett, les psychiatres auraient basé leurs évaluations sur des homosexuels éprouvant des difficultés psychologiques, laissant ainsi de côté ceux qui vivaient sagement leur orientation sexuelle. L'homosexualité était ainsi perçue comme un trouble de personnalité, lequel rendait ceux qui en souffraient inaptes à servir leur pays.

Certaines des justifications avancées par les psychiatres de cette époque auraient été reprises par plusieurs opposants à l'intégration des homosexuels au sein des Forces armées. C'est ce qu'en disent les chercheurs qui se sont penchés sur la question. D'ailleurs,

l'argument du désordre psychologique aurait été cité de façon récurrente (Jones et Koshes, (1995, cités par Kaplan et Ben-Ari, 2000 :300), jusqu'à ce que l'homosexualité ne soit plus considérée comme une maladie. D'autres motifs ont alors été invoqués pour justifier l'exclusion des militaires gais et lesbiennes de l'armée. Aux États-Unis, on aurait notamment questionné leurs capacités et leurs habiletés physiques, soutenant que leur manque de virilité les rendrait incapables de survivre lors des combats dans lesquels ils seraient impliqués. Cet argument avait d'ailleurs été également utilisé pour justifier l'exclusion des femmes militaires (Combelles-Siegel, 2000 :35).

Dans un article portant sur l'armée australienne, Smith (1995 :544) explique que, bien que l'homosexualité n'y soit plus un motif de discrimination depuis 1992, le changement de politique a tout de même donné lieu à un débat. Au nombre des arguments cités pour défendre la politique existante se retrouvent l'effet négatif que pourraient avoir les homosexuels sur le moral des troupes, les menaces qu'ils constituent pour la santé, ainsi que la volonté de protéger les mineurs. Bien que l'auteur demeure discret en ce qui a trait à la façon dont ces arguments ont été défendus par les principaux intéressés, il n'est pas le seul à rapporter l'utilisation de tels raisonnements, faits par les instances militaires.

En effet, les questions concernant l'impact sur le moral, la discipline et la cohésion des troupes auraient été fréquemment citées par ceux qui sont en désaccord avec l'enrôlement de militaires homosexuels. Plusieurs auteurs en font d'ailleurs mention (Bérubé, 1989 :383; Bacevich, 1993 :43; Burk, 1993 :31; Davis, 1993 :24-25; Britton et Williams, 1995 :5; Jones et Koshes, 1995, cités par Kaplan et Ben-Ari, 2000 :399; Belkin et Evans, 2000 :10; Belkin et McNichol, 2000b). Cameron *et al.* (1988) ont réalisé, à Dallas, un sondage auprès de 842 individus ayant ou non fait partie de l'armée. Les résultats obtenus par les chercheurs indiquent que « *a change in military policy regarding homosexuality would apparently adversely affect morale and wishes of those who « fit » into military life* » (p.218). Il faut toutefois mentionner que la conclusion à laquelle en arrivent Cameron *et al.* s'appuie sur une situation hypothétique (l'intégration ouverte des homosexuels ne s'étant pas réalisée aux États-Unis), qui ne correspond pas nécessairement à ce qui se produirait si les militaires homosexuels étaient effectivement intégrés au sein de l'armée américaine.

Le Pentagone américain, qui a émis en 1982 une directive précisant que l'homosexualité est incompatible avec le service militaire, aurait également mentionné que l'intégration des homosexuels donnerait aux Forces armées américaines une mauvaise réputation auprès de la population (Bérubé, 1989 :383). Bacevich (1993 :43) estime que les opposants auraient avancé cet argument en soutenant que les Forces armées représentent les valeurs traditionnelles de la société, notamment en ce qui concerne la sexualité. Or, selon lui, les militaires sont plutôt libertins et ne respectent pas toujours les valeurs conservatrices qu'ils disent prôner, ce qui diminue, à ses yeux, la force de l'objection.

En ce qui concerne la cohésion des troupes, les auteurs rapportent que ceux qui s'opposent à l'intégration des homosexuels au sein de l'armée auraient déclaré que l'arrivée d'individus dont l'orientation sexuelle est différente de celle du reste du groupe risquait d'empêcher la création de liens sincères entre les militaires et de causer des tensions, ce qui diminuerait par le fait même l'efficacité des unités (Kier, 1998 :6-7; Belkin et Evans, 2000 :10; Evans, 2001; Belkin et Embser-Herbert, 2003 :2). Toutefois, d'après Davis (1993 :24-25), cet argument est basé sur le préjugé voulant que les militaires ne soient pas en mesure de s'adapter au changement, ce qui constitue une fausse croyance selon cet auteur, nous y reviendrons. Dans le même ordre d'idées, Dandeker (1994 :649-650) estime que ceux qui soutiennent que la cohésion des troupes et leur efficacité opérationnelle seraient menacées par l'intégration de militaires gais se basent sur des faits anecdotiques et des opinions personnelles plutôt que sur des faits objectifs.

Les risques pour la santé et pour la sécurité ont également été cités comme motifs justifiant l'exclusion de militaires homosexuels. Belkin et McNichol (2000b) rapportent que le chef de la Défense australienne a affirmé que le fait de permettre aux homosexuels de servir leur pays risquait d'entraîner la propagation du virus du sida au sein des troupes. Metcalfe (2001) aborde pour sa part l'argument voulant que les homosexuels constituent également un risque pour la sécurité des militaires, dans la mesure où un soldat dont le conjoint est au front risque de faire passer son sentiment amoureux avant celui de la patrie et ainsi de mettre ses collègues en danger lors des combats. Or, cet argument vaut tout aussi bien pour les militaires hétérosexuels que pour les homosexuels, étant donné qu'aujourd'hui, les femmes font aussi partie des Forces armées. On ne peut donc justifier l'interdiction qui est

faite aux homosexuels de servir sur la base de ce seul motif, c'est du moins la conclusion à laquelle nous arrivons.

Quant à l'argument concernant les risques pour la sécurité des renseignements, il a notamment été avancé par le Pentagone américain, lequel estime que les militaires homosexuels constituent un risque pour la sécurité des États-Unis puisqu'ils peuvent être l'objet de menaces et de chantage de la part des camps ennemis (Kier, 1998 :5-7). Ainsi, on pourrait menacer un militaire de dévoiler à tous son homosexualité s'il ne transmet pas les renseignements confidentiels qu'on veut lui soutirer. Or, il paraît légitime de s'interroger sur la pertinence de cet argument dans les cas où un pays permet ouvertement aux homosexuels de faire partie de l'armée. En effet, le chantage et les menaces ne sont plus efficaces si le militaire ne risque pas de recevoir des sanctions suite au dévoilement de son homosexualité. Le risque qu'impliquent les militaires homosexuels pour la sécurité des renseignements est ainsi probablement plus élevé dans les pays où on leur interdit de servir, puisqu'ils ont beaucoup plus à perdre si leur orientation sexuelle est rendue publique. C'est à ce moment qu'ils sont les plus vulnérables et qu'ils risquent de fournir des renseignements à l'ennemi.

La volonté de protéger les militaires hétérosexuels ainsi que les mineurs constitue un autre argument officiel ayant été invoqué par l'armée afin de justifier l'interdit imposé aux homosexuels. On questionne ainsi l'influence que pourraient avoir des militaires gais sur les jeunes recrues masculines dont l'orientation sexuelle n'est pas encore établie, craignant qu'elles ne soient corrompues par les militaires gais qui pourraient alors les approcher et les inciter à adopter leur style de vie (Burk, 1993 :33-34). En Australie, le chef des Forces de la Défense a également affirmé que le recrutement d'homosexuels pourrait encourager les comportements sexuels prédateurs (Belkin et McNichol, 2000b) alors qu'un général américain a déclaré que des militaires gais pourraient utiliser la séduction ou la force afin de manipuler leurs collègues hétérosexuels et les inciter à s'engager dans des relations homosexuelles (Belkin et Embser-Herbert, 2003 :4). Des arguments semblables ont aussi été présentés en Angleterre (dans un rapport du *Homosexual Policy Assessment Team*, cité par Kaplan et Ben-Ari, 2000 :398-399) et au Canada (Belkin et McNichol, 2000a), où on craignait que l'intégration d'homosexuels n'entraîne une augmentation des cas de

harcèlement sexuel. Toutefois, selon les études d'impact, cette situation ne semble pas s'être produite, comme nous le verrons.

Enfin, la nécessité de protéger l'intimité des militaires hétérosexuels aurait également été citée afin de justifier l'exclusion des homosexuels du service militaire. Belkin et Embser-Herbert (2003 :2-5) expliquent que cet argument, de plus en plus fréquemment invoqué par ceux qui s'opposent à ce que les militaires gais et lesbiennes fassent partie des Forces armées américaines, se baserait sur deux prémisses : 1) les militaires devraient être en mesure, et avoir le droit, de préserver leur intimité et l'exposition de leur corps, et 2) le fait de voir leurs collègues nus, dans les douches ou les vestiaires, attiserait le désir des militaires homosexuels. Ces derniers devraient alors être exclus de l'armée, afin de ne pas brimer le droit à l'intimité des militaires hétérosexuels.

Dans un autre ordre d'idées, il est intéressant de constater que malgré l'opposition de l'establishment militaire à l'intégration des homosexuels au sein des Forces armées, ces dernières ont tout de même eu, involontairement et indirectement, un impact sur le mouvement gai. En effet, selon Bérubé (1989 :384-394), la Deuxième Guerre mondiale a contribué à la naissance du mouvement gai aux États-Unis. L'auteur soutient que la mobilisation massive des soldats pour la guerre a permis à plusieurs hommes et femmes de découvrir leur homosexualité, en les amenant à quitter les petits patelins d'où ils venaient et où ils étaient isolés. Ils auraient ainsi rencontré, sur les bases militaires, des individus partageant la même orientation sexuelle qu'eux, ce qui les aurait amenés à vivre leur homosexualité. Il faut se rappeler qu'à ce moment, les Forces armées toléraient l'homosexualité parce que les besoins en recrutement étaient importants. Toutefois, le fait d'être pris en flagrant délit *d'actes homosexuels* était toujours perçu comme un crime grave, pour lequel les coupables pouvaient être envoyés en prison et expulsés de l'armée, bien que la plupart d'entre eux y soient tout de même restés. Cette forme de tolérance des Forces armées envers les homosexuels aurait cependant été de courte durée. Pendant la période de paix ayant suivi la seconde Guerre mondiale, une campagne pour la moralité et pour la valorisation de la famille traditionnelle aurait servi à isoler les gais et lesbiennes, en les identifiant comme des ennemis à rejeter. Bien que cette campagne contre l'homosexualité ait poussé plusieurs homosexuels à taire leur orientation sexuelle, elle a à l'inverse eu pour effet d'en amener d'autres à prendre conscience de l'oppression qu'ils

subissaient, à assumer leur identité en tant que groupe minoritaire, et à réaliser qu'ils avaient le pouvoir de faire changer les choses. Après avoir vécu une certaine liberté dans l'armée pendant la Deuxième Guerre mondiale, cette génération de militaires vétérans aurait amorcé un travail de revendication, qui aurait par la suite mené à la libération des homosexuels. Il serait ainsi possible d'affirmer, comme le fait Bérubé, que les Forces armées ont, d'une certaine façon, contribué à la naissance du mouvement gai aux États-Unis.

2.2 Les arguments invoqués pour réfuter ceux des opposants

Évidemment, les arguments utilisés pour justifier les politiques d'exclusion visant les militaires homosexuels ont aussi fait l'objet de critiques, lesquelles ont surtout tenté de démontrer leur manque de fondement ou de les réfuter. Selon Davis, professeur de science politique à l'Université du Kentucky, (1991 :100-103), le fait d'exclure les homosexuels du service militaire est une pratique contraire aux idéaux américains, puisqu'on prive des gens de certaines opportunités sur la base de ce qu'ils *sont* plutôt que sur ce qu'ils *font*. Pour lui, si des militaires gais peuvent causer des problèmes en ayant des conduites indésirables, cela est également vrai pour leurs confrères hétérosexuels. Il serait alors erroné de croire que les homosexuels adoptent davantage de comportements inconvenants ou déshonorants que ne le font les militaires d'orientation hétérosexuelle. L'auteur ajoute que, dans la mesure où les conduites à caractère sexuel ont lieu à l'extérieur des territoires de l'armée et qu'elles n'impliquent pas des collègues, il est difficile de voir comment de tels comportements risquent d'affecter la discipline. Il rapporte également que puisque 75% des militaires homosexuels ne sont jamais identifiés, il est difficile de concevoir que la présence de ceux-ci puisse affecter le bon ordre.

D'ailleurs, Burk (1993 :31-32) estime que les arguments qui ont été invoqués pour justifier l'exclusion des homosexuels des Forces armées, comme la dégradation de la motivation des troupes, de la discipline et du bon ordre, n'ont aucune base empirique ou scientifique. Selon lui, ils sont plutôt basés sur des convictions et des croyances personnelles, ainsi que sur des suppositions faites par des instances militaires. Leggett (1994 :59-62) abonde dans le même sens lorsqu'il soutient que les recherches menées sur l'intégration d'homosexuels au sein des Forces armées ont commencé à montrer que la présence de ceux-ci ne risque pas

d'affecter la discipline, le moral des combattants et les valeurs militaires. Les instances militaires américaines ignoreraient cependant les études dont les conclusions ne rejoignent pas leur position, et ne supporteraient que les recherches confirmant ou appuyant leur point de vue quant au service militaire des homosexuels, ce qui leur permettrait de maintenir et de justifier le bannissement des militaires gais et lesbiennes de cette institution. Toutefois, toujours selon Leggett, la population américaine commence à prendre connaissance de ces études, et les institutions militaires devront aussi en tenir compte si elles ne veulent pas perdre leur crédibilité en défendant leur position d'exclusion sur la base de motifs qui se révèlent inexacts. Un sondage mené en 1996 indique d'ailleurs que 66% des Américains estiment que les homosexuels devraient pouvoir servir leur pays (Yang, 1997 :481).

L'argument touchant à la cohésion des troupes et, par ricochet, à l'efficacité au combat est réfuté par Belkin et Embser-Herbert (2003 :2), qui rapportent que, parmi tous les pays qui permettent aux homosexuels de faire partie de l'armée, aucun n'a rapporté une dégradation de la cohésion des unités. Les auteurs ajoutent que les recherches ont démontré que le fait que les militaires d'une même unité s'aiment ou non n'a pas d'impact sur la performance de celle-ci (voir aussi Belkin, 2001). Kier (1998 :8-18; 30) précise également que la cohésion des unités de combat n'est en fait qu'un seul facteur parmi ceux qui peuvent influencer l'efficacité militaire, et que le lien entre ces deux éléments est, encore aujourd'hui, remis en question par les experts. Ainsi, si la cohésion des troupes n'améliore pas ou n'influence pas la performance militaire, la chercheuse estime que l'on ne devrait pas s'inquiéter de l'impact que pourrait avoir sur celle-ci la présence d'homosexuels dans l'armée. Elle fait également état d'un rapport rédigé en 1993 par le *General Accounting Office* (GAO) des États-Unis qui révèle que les Forces armées des pays qui ont des politiques d'intégration des homosexuels ne rapportent pas de difficultés du côté du fonctionnement des unités, de la cohésion des troupes et de l'efficacité au combat. Ce serait aussi le cas des départements de police et de pompiers, dont la cohésion et la performance ne seraient pas affectées par l'intégration des homosexuels (29-30).

En ce qui a trait à la nécessité de préserver le droit à l'intimité des militaires hétérosexuels, Belkin et Embser-Herbert (2003 :7-13) estiment que le fait d'interdire la présence des homosexuels dans l'armée ne garantit pas ce droit et ce, pour cinq raisons. D'abord, malgré l'interdit, il y a toujours eu des homosexuels au sein des Forces armées américaines (voir

aussi Evans, 2001). Cela signifie que depuis fort longtemps, ces derniers prennent leur douche en même temps que leurs collègues hétérosexuels. Une étude menée par Harry (1984) auprès de 1456 participants indique d'ailleurs que malgré les interdictions, les pourcentages d'hommes hétérosexuels et homosexuels à avoir fait partie de l'armée américaine seraient, proportionnellement, très similaires alors que les femmes lesbiennes seraient proportionnellement plus nombreuses à avoir servi leur pays que les hétérosexuelles.

Deuxièmement, Belkin et Embser-Herbert soutiennent que les craintes des opposants quant au nombre d'homosexuels qui feraient leur *coming-out* s'ils en avaient le droit et qui brimeraient alors, de par leur nombre, l'intimité des hétérosexuels, ne sont pas justifiées. En effet, malgré des politiques favorables à leur endroit, peu de militaires gais du Canada et de l'Australie affichent leur orientation sexuelle. Troisièmement, Belkin et Embser-Herbert affirment que ceux qui évoquent l'argument du droit à l'intimité sous-entendent que les militaires hétérosexuels ressentent un certain malaise lorsqu'ils se retrouvent en présence d'homosexuels. Or, selon eux, l'inconfort qu'ils éprouvent a de fortes chances de diminuer à mesure qu'ils auront des contacts avec eux, c'est du moins ce qui semble s'être produit dans les pays qui ont levé leur interdiction (voir Belkin et McNichol, 2000a et Belkin et Evans, 2000). La quatrième raison citée par les auteurs concerne la fausse analogie qui consiste à considérer que le partage des douches entre homosexuels et hétérosexuels équivaut au partage des douches entre hommes et femmes. Selon eux, cette comparaison est incorrecte puisque, dans la société américaine, les hommes et les femmes ont toujours eu des vestiaires et des douches distinctes, alors que les homosexuels, hommes ou femmes, ont toujours pris leurs douches avec les individus de leur propre sexe, peu importe l'orientation sexuelle. Il serait donc erroné de comparer ces deux réalités. Finalement, les chercheurs estiment que, contrairement à ce qu'affirment certains, le fait de permettre officiellement l'enrôlement des gais et lesbiennes augmenterait l'intimité des hétérosexuels. On cesserait ainsi de s'immiscer dans la vie privée des militaires en menant des enquêtes concernant l'orientation sexuelle, enquêtes dont les hétérosexuels font également l'objet.

Il y aurait aussi d'autres avantages à l'enrôlement des homosexuels au sein des Forces armées. Les participants interrogés par Belkin et McNichol (2000a) dans le cadre de leur étude sur la levée des restrictions imposées aux militaires gais et lesbiennes au sein de

l'armée canadienne ont abordé le thème du recrutement. Selon eux, le fait d'ouvrir la porte aux homosexuels permet de recruter des militaires qualifiés qui, auparavant, auraient été exclus d'entrée de jeu :

From a long-term recruiting perspective, I think this was a necessary step for us, as were all of our other cultural types of initiatives in terms of recruiting, because the population base that we're working with in terms of recruiting is shrinking. So by broadening the population base and making things more acceptable, with some of our social policies, what we're doing in effect is preserving the long-term quality of the Canadian Forces (...). [communication personnelle entre Leveque et Belkin et McNichol, citée par les auteurs, 2000a,]

Selon Kier (1998) le fait de permettre aux homosexuels de servir leur pays ferait également avancer les droits civils (p.8), et ferait diminuer une pratique que l'on nomme le « lesbian baiting » (p.36). Cette pratique, qui vise les femmes militaires, consiste à les accuser d'être lesbiennes lorsqu'elles refusent les avances sexuelles d'un collègue ou qu'elles dénoncent un abus sexuel dont elles sont victimes et ce, peu importe leur véritable orientation sexuelle (Stychin, 1996 :195, fait également mention de cette pratique). Lorsque la rumeur se propage, ces femmes risquent de faire l'objet d'enquêtes et même d'être congédiées, lorsque ceux qui sont à l'origine des accusations témoignent contre elles. Une politique permettant l'enrôlement des homosexuels n'abolirait pas le harcèlement, mais elle pourrait cependant faire diminuer, selon la chercheuse, cette pratique vengeresse que constitue le « lesbian baiting » puisque de telles accusations ne mèneraient plus au congédiement.

Enfin, ajoutons que les études qui ont cherché à évaluer l'impact de l'implantation de politiques permettant l'enrôlement et le service militaire des homosexuels ont également conclu que les conséquences négatives annoncées par certains opposants ne semblent pas s'être produites. Les auteurs de ces recherches sont plutôt d'avis que l'arrivée de militaires gais et lesbiennes se déroule somme toute positivement, et que les interdictions qui leur sont faites dans certains pays ne sont pas justifiées. Les résultats de ces études seront d'ailleurs présentés ultérieurement.

Force est de constater que la question de l'intégration des militaires homosexuels au sein des Forces armées a soulevé, et soulève encore, plusieurs débats, notamment dans les

hautes sphères du milieu militaire. Qu'en est-il de ceux qui sont sur le terrain? Ont-ils des réticences, ou se montrent-ils ouverts face à l'idée de travailler avec des collègues dont l'orientation sexuelle est différente?

3- La perspective des militaires hétérosexuels face à la présence d'homosexuels dans l'armée

La question de l'intimité paraît avoir été fréquemment soulevée par les militaires hétérosexuels interrogés quant à l'éventuelle présence d'homosexuels au sein de l'armée. Dans un article publié en 1993, Butler relate qu'il a mené des entrevues auprès de soldats de divers rangs, sur une base militaire du Texas. Selon lui, les militaires hétérosexuels seraient disposés à travailler avec des homosexuels, mais ils émettent tout de même des réserves quant à l'idée de vivre avec eux. Ce malaise, provoqué par la proximité physique, aurait également été cité par des militaires britanniques, qui auraient formulé des plaintes concernant le partage de douches entre militaires gais et hétérosexuels suite à l'adoption d'une politique permettant l'enrôlement et le service des homosexuels. Cependant, selon Belkin et Evans (2000), seulement trois de ces derniers auraient quitté l'armée pour cette raison. Un phénomène semblable s'est aussi produit en Australie, où des membres des Forces de la Défense auraient menacé de quitter massivement l'armée si on permettait aux homosexuels d'en faire partie, menace qui ne s'est toutefois jamais concrétisée (Smith, 1995 :545). Les militaires des Forces armées canadiennes ne sont pas en reste puisqu'un sondage mené en 1985 auprès de 6500 militaires canadiens (cité par Belkin et McNichol, 2000a) révélait également que 62% d'entre eux refuseraient de partager les douches, de se dévêtir ou de dormir dans la même pièce qu'un soldat gai.

La question de l'intimité serait toutefois un faux débat puisque, comme nous l'avons vu, les militaires homosexuels ont toujours été présents dans l'armée (sans dévoiler leur orientation sexuelle), ce qui implique que les hétérosexuels partageaient déjà ces commodités avec des collègues gais et ce, même avant que les politiques ne soient modifiées (Belkin et Embser-Herber, 2003). Cette réticence n'est cependant pas la seule à avoir été soulevée par les militaires hétérosexuels. En effet, les arguments basés sur les questions de cohésion, de moral des troupes et de harcèlement, invoqués à maintes reprises par les instances militaires officielles, ont aussi été soulevés par les soldats eux-mêmes.

Selon un sondage mené en 1993 auprès de militaires britanniques afin d'estimer la possibilité d'intégrer les homosexuels à l'armée, les soldats et officiers ont alors répondu qu'ils pensaient que ceux-ci formeraient des cliques gaies, qu'ils harcèleraient les hétérosexuels et qu'ils empêcheraient la création de liens entre collègues (HPAT, 1993, cité par Kaplan et Ben-Ari, 2000 :398-399). Il semble d'ailleurs que ce ne soient pas tous les militaires britanniques qui aient approuvé l'intégration des homosexuels dans l'armée, certains d'entre eux s'inquiétant des impacts qu'une telle politique pourrait avoir sur eux (Belkin et Evans, 2000 :24). Dans le cadre d'un sondage mené en 1985, des militaires des Forces armées canadiennes auraient également exprimé leurs inquiétudes et certains d'entre eux auraient affirmé qu'ils refuseraient de travailler avec des homosexuels ou d'être sous leur supervision (Belkin et McNichol, 2000a). Des militaires américains croient, quant à eux, que le fait de permettre aux homosexuels de s'afficher ouvertement affectera le moral des troupes (Butler, 1993 :20-21).

Parallèlement à ces attitudes, un sondage mené par le *Naval Postgraduate School* et dont les résultats ont été connus en mars 2000 indique qu'entre 1994 et 1999, le pourcentage d'officiers de la marine américaine qui se disent mal à l'aise en présence d'homosexuels a diminué de 57,8% à 36,4%. Un autre sondage indique que, depuis 1992, le pourcentage d'hommes militaires américains qui se disent fortement opposés à ce que les homosexuels fassent partie de l'armée a diminué de 67% à 37%. Quant aux femmes militaires, seulement 16% d'entre elles s'opposeraient à l'intégration des homosexuels (sondages cités par le Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM), 2001). Pourtant, une étude menée auprès de 72 hommes réservistes d'une unité de la marine américaine montre que leurs attitudes à l'endroit des gais et lesbiennes sont légèrement plus négatives que positives (Estrada et Weiss, 1999). En effet, un score de 14 sur l'échelle des *Attitudes toward Homosexuals in the Military* indique une haine des homosexuels alors qu'un score de 56 indique une totale acceptation. Le score moyen obtenu par les participants est de 28,3, alors que le seuil de neutralité est de 35. Toutefois, il est possible de questionner la façon dont cette échelle a été conçue puisque, parmi les choix de réponse offerts aux répondants, se retrouvent « strongly agree, agree, disagree et strongly disagree », ce qui ne laisse aucune place pour ceux qui auraient une opinion plus neutre, ou pour ceux qui seraient complètement indifférents face la question de l'homosexualité au sein des Forces armées. Ils doivent donc prendre position d'un côté ou de l'autre, ce qui peut sans doute

influencer les résultats obtenus. Il n'est cependant pas évident de résoudre ce problème sans en créer d'autres, nous en convenons.

Fait intéressant, il est possible de relever des différences dans les réactions qu'ont les militaires face aux politiques d'intégration des homosexuels selon leur âge, et selon leur sexe. En effet, des études rapportent que les militaires plus âgés sont ceux qui se montrent les plus réticents envers la présence d'homosexuels, alors que les plus jeunes seraient plus ouverts (Belkin et McNichol, 2000a). Bacevich (1993 :43) va jusqu'à affirmer que la raison non officielle pour laquelle il y a opposition à l'intégration ouverte des homosexuels dans les Forces armées américaines est l'homophobie des officiers seniors, pour lesquels l'homosexualité est quelque chose de repoussant et de menaçant. D'ailleurs, c'est dans une proportion de 76% que ces officiers seniors continuent de s'opposer à l'intégration des homosexuels dans l'armée américaine (Schmitt, 1999, cité par Evans, 2001).

En ce qui a trait au genre, il ressort des entrevues menées par Butler (1993) auprès de soldats américains du Texas que les hommes sont moins chauds que les femmes à l'idée de permettre ouvertement aux homosexuels de servir leur pays. Selon un sondage cité par le CSSMM, 16% des femmes militaires américaines se disent opposées à l'intégration des homosexuels au sein des Forces armées alors que 37% de leurs confrères le sont. De telles différences entre les attitudes des femmes et celles des hommes face à l'homosexualité ont été relevées il y a déjà quelques années, les hommes démontrant généralement des attitudes plus négatives que les femmes face à l'homosexualité (voir notamment Morin et Garfinkle, 1978).

Bien que la perspective des militaires hétérosexuels quant à l'intégration d'homosexuels au sein des Forces armées soit importante, il n'en reste pas moins qu'elle demeure généralement théorique. En effet, on leur a demandé ce qu'ils pensaient de l'enrôlement d'homosexuels, mais l'opinion qu'ils émettent n'est pas garante des réactions qu'ils pourraient avoir concrètement à l'égard d'un collègue dont ils apprendraient l'homosexualité. Selon Belkin (2001 :106-108), les résultats des sondages d'attitude doivent être pris avec un grain de sel puisque les attitudes et les comportements sont deux choses distinctes : « *The bottom line is that bigoted attitudes are not the same as bigoted behavior* » (Belkin, 2001 :107).

Certains chercheurs ont alors mené des études qui révèlent, à divers égards, ce que peuvent être les réactions des militaires hétérosexuels face à l'homosexualité d'un collègue en particulier. Les comportements adoptés par ceux-ci semblent varier considérablement, allant de l'hostilité à l'acceptation, en passant par la tolérance. Kier (1998) rapporte qu'aux États-Unis, des militaires gais ont été la cible de violence verbale et physique, ayant parfois même mené au meurtre (faisant sans doute référence à Allen Schindler, battu à mort par deux de ses collègues de la marine américaine, alors qu'ils étaient postés au Japon). Segal, Gade et Johnson (1993) émettent, quant à eux, une opinion plutôt pessimiste en soutenant que plusieurs hétérosexuels continueraient de fuir les gais et d'utiliser la violence à leur endroit et ce, même si l'ensemble des pays adoptaient des politiques et pratiques officielles permettant l'intégration des homosexuels. L'opinion de Davis (1993 :28) vient nuancer cette position. L'auteur affirme que les attitudes homophobes sont présentes dans l'armée, tout comme elles le sont dans la société civile américaine, et que si les leaders et les dirigeants militaires américains cessaient de projeter leur propre homophobie, il serait plus facile d'enrayer les stéréotypes et les attitudes homophobes entretenus par certains militaires. D'ailleurs, une étude récente menée auprès de 71570 membres de l'armée américaine (Myers, 2000, cité par Ragins et Cornwell, 2001 :1246) révèle que :

... 80% heard offensive speech, derogatory names, jokes, or remarks about gay individuals in the past year, and a full 37% had witnessed or experienced an incident of harassment based on perceived homosexuality in the past year.

Notons par ailleurs que la description de ces réactions plutôt négatives provient d'études américaines, pays où les politiques ne permettent pas l'intégration ouverte des homosexuels. Dans les pays où le changement de réglementation s'est opéré, les réactions face à l'homosexualité d'un collègue semblent être plus positives que celles qui viennent tout juste d'être décrites. Au Canada, bien que plusieurs militaires n'aient pas apprécié que l'on permette aux homosexuels de faire partie de l'armée, ils ont tout de même réagi de façon professionnelle dans les mois suivant le changement de politique (Belkin et McNichol, 2000a). Les militaires homosexuels interrogés par ces chercheurs reconnaissent que l'homophobie et le malaise relié à l'homosexualité sont encore présents chez certains collègues. La plupart d'entre eux confient d'ailleurs avoir déjà entendu des commentaires désobligeants concernant leur orientation sexuelle. Toutefois, ils soutiennent que, de façon

générale, les relations qu'ils ont avec leurs collègues et supérieurs hétérosexuels se déroulent positivement, et que la performance et l'efficacité des troupes ne sont pas affectées par l'homophobie de certains. De plus, les officiers et les administrateurs agiraient de façon proactive afin de minimiser les comportements homophobes. L'instauration du programme SHARP (*Standards for Harassment and Racism Prevention*) ainsi que la décision d'accorder aux homosexuels les mêmes bénéfices qu'aux partenaires hétérosexuels auraient, entre autres, contribué à la création d'un environnement plus respectueux et moins tendu (Belkin et McNichol, 2000a).

En Australie, les militaires homosexuels interrogés par Belkin et McNichol (2000b) affirment que les collègues à qui ils ont appris leur homosexualité ont bien réagi et estiment que les relations qu'ils ont avec eux sont bonnes. Selon eux, cette tolérance viendrait du fait que les militaires hétérosexuels ont pris conscience du fait que l'orientation sexuelle n'a rien à voir avec les compétences et les habiletés professionnelles. Bien que des militaires hétérosexuels tiennent parfois des propos inappropriés ou homophobes, de telles attitudes seraient rares, et feraient l'objet de sanctions.

En Angleterre, où le changement de politique est encore très récent, des militaires estiment que les préjugés et les stéréotypes concernant les homosexuels sont toujours présents chez les hétérosexuels, bien que la transition d'une politique à l'autre se soit très bien déroulée (Belkin et Evans, 2000 :37-38).

Comment expliquer ces différences entre les États-Unis, qui ne permettent pas aux homosexuels de servir ouvertement leur nation, et les pays qui ont adopté des politiques permettant l'enrôlement des militaires gais? Il est d'abord possible de croire que les pays qui permettent aux homosexuels de faire partie de l'armée ne font que suivre l'évolution de leurs citoyens face à la question homosexuelle et, puisque les militaires sont aussi des citoyens, ils acceptent davantage que des collègues puissent avoir une orientation sexuelle différente de la leur. La deuxième façon d'envisager la situation se rapporte aux règles de conduite instaurées par les Forces armées parallèlement à l'implantation des politiques anti-discriminatoires. Ces règles, qui visent à contrer le harcèlement et les comportements inadéquats envers les minorités, impliquent des sanctions pour ceux qui ne les respectent pas. Cette situation a sans doute pu modifier les façons d'agir de certains militaires, qui

craignent alors d'être blâmés s'ils ont des attitudes négatives face à leurs collègues gais. Ces deux hypothèses doivent être envisagées puisque, pour le moment, l'une et l'autre paraissent sensées, bien qu'aucune n'ait été démontrée.

Finalement, il est important de rappeler que plusieurs militaires choisissent de ne révéler leur orientation sexuelle qu'aux collègues dont ils sont proches et avec lesquels ils se sentent assez en confiance pour le faire, après avoir développé des liens solides (Belkin et McNichol, 2000a; Kaplan et Ben-Ari, 2000; Belkin et Levitt, 2001). Ce constat ressort également des études portant, de façon plus générale, sur l'homosexualité en milieu de travail (voir notamment Ragins et Cornwell, 2001). Rares sont donc ceux qui rendent publique leur homosexualité et ce, même après que les Forces armées au sein desquelles ils sont enrôlés aient adopté des politiques visant à leur permettre officiellement de servir leur pays, nous y reviendrons.

Ainsi, lorsque l'on s'intéresse de plus près aux réactions des militaires hétérosexuels, on constate qu'elles varient selon les études, les pays et les époques où ces recherches ont été menées. En effet, les militaires interrogés dans le cadre de certains sondages se sont montrés peu favorables à l'enrôlement des homosexuels mais, après que les Forces armées des pays qu'ils servent aient adopté des politiques permettant leur intégration, l'attitude semble changer. Les menaces de démission massive faites par les militaires en désaccord avec les nouvelles politiques ne se sont pas concrétisées, et les cas de harcèlement et de discrimination dénoncés demeurent somme toute peu fréquents (c'est du moins ce qui ressort des études d'impact, nous le verrons plus en détail). Les codes de conduite introduits avec la levée des interdictions y sont sans doute pour quelque chose, la crainte de sanctions pouvant sans doute modifier sinon les attitudes défavorables, du moins les comportements qui en découlent. Il semble, somme toute, que l'ouverture et la tolérance face à l'orientation homosexuelle soient aujourd'hui plus grandes qu'elles ne l'étaient il y a quelques années dans le milieu militaire, lorsque l'aversion à l'égard des gais et lesbiennes était presque généralisée. La question est maintenant de savoir si les militaires homosexuels partagent cette impression et si leur expérience en rend compte.

4- L'expérience des militaires homosexuels

Bien que les chercheurs s'entendent généralement pour dire que les homosexuels sont présents au sein des Forces armées, et qu'ils le sont depuis des générations, ils ne s'entendent toutefois pas sur leur nombre. En effet, aucun pays ne semble posséder de données précises quant à la prévalence de l'homosexualité au sein de leur armée, et les estimations varient entre 1% et 10% (Segal, Gade et Johnson, 1993 :42). Davis (1991 :65) suppose quant à lui que la proportion de militaires exclusivement homosexuels au sein de l'armée américaine serait la même que dans la population en général soit, selon lui, entre 3% et 5%. Au Canada, il est impossible d'obtenir des données quant au nombre de gais et lesbiennes au sein des Forces armées. En effet, les militaires canadiens ne peuvent être questionnés sur leur vie privée, à moins que des motifs opérationnels ne justifient l'obtention de renseignements personnels. Or, comme l'orientation sexuelle ne répond pas à ce critère, ces informations ne peuvent être obtenues, même à des fins statistiques (Lavoie, officier aux affaires publiques des Forces armées canadiennes, communication personnelle). S'il est difficile de chiffrer le nombre d'homosexuels au sein des Forces armées, on ne saurait nier qu'ils y sont véritablement présents et qu'ils y vivent une expérience qui leur est propre, comme en témoigne notamment l'existence de regroupements de militaires homosexuels dans divers pays.

4.1 Les interdits

Les conditions dans lesquelles travaillent les militaires homosexuels se sont modifiées au cours des dernières années, dans la mesure où un nombre grandissant de pays a décidé de permettre le service militaire des gais et lesbiennes. Il est cependant important de mentionner qu'avant que ne soient adoptées ces nouvelles politiques, la situation vécue par ces derniers était fort différente. À titre d'exemple, avant 2000, les militaires gais de l'armée britannique dont l'orientation sexuelle était découverte devaient subir un interrogatoire et étaient par la suite révoqués de l'armée. Certains se seraient même fait prescrire des thérapies aux électrochocs par les psychiatres de l'armée chargés d'évaluer leur condition psychologique (Belkin et Evans, 2000 :12), alors que des militaires homosexuels de l'Afrique du Sud auraient subi des traitements hormonaux et des

opérations de changement de sexe, ainsi que des castrations chimiques et ce, sans leur consentement éclairé (rapport rédigé par le Aversion Project, cité par Canaday, 2002 :8).

La situation serait encore difficile dans les pays qui ne permettent pas aux homosexuels de faire ouvertement partie de l'armée. Kier (1998 :37) soutient que les militaires homosexuels sont victimes de diverses formes d'abus, physiques et psychologiques, mais qu'ils n'osent pas dénoncer ces abus car ils craignent que, suite à une dénonciation, leur orientation sexuelle ne soit découverte, entraînant ainsi leur congédiement. Les conséquences découlant de cette nécessité de *demeurer dans le placard*, selon l'expression consacrée, due aux interdits imposés aux militaires gais et lesbiennes par certains pays, se répercuteraient non seulement chez ceux-ci mais, également, chez leurs partenaires de vie. Ces derniers subiraient ainsi la pression rattachée à la nécessité de cacher l'orientation sexuelle du conjoint, même lorsque celui-ci est en mission en pays étranger, comme le raconte le partenaire d'un militaire :

If a straight soldier gets a letter from his girlfriend, he can tell his buddies, pass the letter around, show them pictures. But when you're gay or bi, you can't. If you get a letter or photo, you rip it up or burn it, you can't keep it [...]. Writing him letters, I have to be careful what I say, I have to be reserved and act like we are only good friends. [CSSMM, 2003a]

Si des stratégies visant à camoufler son orientation sexuelle peuvent parfois être employées, l'homosexualité des militaires peut également être ébruitée et venir aux oreilles des collègues et supérieurs. Dans une recherche où ils ont interrogé 63 militaires gais ayant été révoqués de l'armée américaine (dont 31 l'ont été avec une *less than honorable discharge*), Williams et Weinberg (1970 :221-222) évoquent trois façons dont l'homosexualité d'un militaire peut être découverte, lorsque les politiques interdisent l'enrôlement et le service des homosexuels. La plus fréquente serait la découverte qui se fait par le biais d'une autre personne. Cette personne peut être un amant ou un ex-amant, qui peut agir par jalousie ou par colère, suite à une altercation, ou qui est lui-même la cible d'une enquête pour homosexualité et qui se voit dans l'obligation de révéler le nom des militaires gais qu'il connaît. Les homosexuels qui désirent quitter l'armée parce qu'ils sont gais doivent également fournir des preuves de leur homosexualité, et il semble que le meilleur moyen de le faire consiste à fournir le nom de ses amants, ce qui a également comme conséquence la

révocation de ceux-ci. La seconde façon décrite par les chercheurs est l'admission volontaire, où c'est le militaire homosexuel lui-même qui admet son homosexualité afin de quitter le service militaire, dont il est insatisfait. Finalement, la dernière façon dont l'homosexualité d'un militaire devient publique est due aux propres indiscretions ou imprudences dans les actions de celui-ci, comme en témoigne un des participants interviewés dans le cadre de cette étude :

It's not a very good story. I was turning gay and one feels he's the only one in that category. It was coming to the surface and I didn't want to control it and had sex and was caught in the locker room [p.222]

Leggett (1994 : 56-59) rapporte quant à lui que des manœuvres sournoises auraient été utilisées par les Forces armées américaines afin de renvoyer les homosexuels. Puisque le niveau de preuve requis pour congédier un militaire sur la base de son homosexualité est peu élevé, des enquêtes auraient souvent été enclenchées sur la simple base de rumeurs. Les accusations d'homosexualité auraient ainsi servi d'instrument de vengeance, notamment lorsque la personne accusée a auparavant refusé les avances sexuelles de son dénonciateur. L'institution militaire américaine, afin de recueillir le nom des homosexuels au sein de ses rangs, aurait aussi utilisé des techniques plus coercitives auprès de militaires déjà sous enquête pour les mêmes motifs. Benecke et Dodge (1990, cités par Leggett, 1994) rapportent que des enquêteurs auraient dit à des accusés qu'ils possédaient des preuves de leur culpabilité, mais qu'ils étaient prêts à les protéger s'ils fournissaient les noms d'autres militaires gais. Certains enquêteurs seraient également allés jusqu'à menacer des homosexuels de les envoyer en prison, et à menacer des militaires lesbiennes de leur faire perdre la garde de leurs enfants, tout cela dans le but d'obtenir une liste plus exhaustive des homosexuels faisant partie de l'armée.

Ce sont sans doute de telles manœuvres qui font dire à Davis (1993 :28) que le fait d'accorder aux homosexuels des droits restreints de servir leur pays, comme le fait la politique du *Don't Ask, Don't Tell*, entraîne et renforce la stigmatisation des homosexuels, tout en créant un climat malsain de méfiance et de suspicion au sein de l'armée.

Il est raisonnable de penser que le type de politiques adoptées par les Forces armées concernant le service des homosexuels influence la façon dont les militaires gais et

lesbiennes vivent leur homosexualité. Les homosexuels qui font partie de l'armée américaine se retrouvent dans une situation qui diffère de celle vécue par les militaires homosexuels des pays qui leur permettent de faire ouvertement partie de l'armée, du moins en ce qui concerne les risques de congédiement. Pourtant, certaines similitudes peuvent être observées dans ce que vivent l'ensemble des militaires gais et lesbiennes. Malgré le fait qu'elles soient peu nombreuses, certaines recherches ayant été menées auprès de militaires homosexuels permettent de mieux comprendre l'expérience de ceux-ci dans leur environnement de travail.

4.2 L'utilisation de stratégies

Kaplan et Ben-Ari (2000) ont réalisé 21 entrevues en profondeur, de type récit de vie, auprès d'homosexuels (hommes) ayant servi dans diverses unités de combat de l'armée israélienne. Les chercheurs ont constitué leur échantillon en plaçant une annonce dans la section gaie d'un journal local de Tel-Aviv, ainsi qu'en utilisant la méthode boule de neige. Les témoignages recueillis dans le cadre de cette étude amènent les auteurs à l'identification de deux stratégies utilisées par les homosexuels, afin de s'adapter au milieu militaire, qu'ils nomment l'*engagement* et la *compartimentalisation* (p.406-420). La première stratégie consiste à participer activement aux exercices et aux activités de combat, ainsi qu'à la vie sociale de l'unité, de manière à démontrer sa masculinité. Ces individus s'évertuent à agir de la même façon que leurs collègues hétérosexuels et s'identifient aux valeurs masculines de l'armée. Ces hommes affirment qu'ils s'ajustent très facilement au discours « hétérosexuel », incluant par exemple l'emploi d'un langage vulgaire pour parler des femmes. Ils vont même jusqu'à avoir des conjointes durant leur service militaire et ne font pas nécessairement une distinction nette entre les aspects homosexuels et hétérosexuels de leur sexualité, comme s'ils mettaient leur homosexualité de côté pendant qu'ils font partie de l'armée. Il est possible, selon Kaplan et Ben-Ari, de déceler dans ces comportements une tentative d'adhésion à ce qui est considéré comme étant « normal », une volonté d'être comme les autres. La seconde stratégie, la *compartimentalisation*, consiste à dresser des barrières entre les différents aspects de la vie militaire, en accordant une grande importance à la performance professionnelle au détriment de la vie sociale de l'unité. Les militaires qui utilisent cette stratégie s'identifient très peu aux valeurs militaires, séparent leur vie sociale de leur vie professionnelle et se mêlent très peu à leurs

collègues. Pendant leurs années de service militaire, ils relèguent leur homosexualité aux oubliettes, comme si elle était dans un autre compartiment de leur vie. Bien que les militaires qui utilisent la compartimentalisation soient très performants et qu'ils accèdent même à des postes importants, ils expriment des réserves envers l'armée en général et critiquent le processus d'entraînement auquel ils doivent se soumettre, contrairement à ceux qui adoptent la stratégie de l'engagement qui, au contraire, s'adaptent très bien à la culture militaire dominante.

Les chercheurs précisent cependant que l'emploi de ces stratégies n'est pas uniquement réservé aux militaires gais, et que l'orientation sexuelle n'est pas la première préoccupation de ces derniers lorsqu'ils font leur service militaire :

For the greater part of these soldiers' service, homosexual awareness took second place to the more general problems of grappling with the rigors of military life in their units. Homosexuality was peripheral to their preoccupations. The general trajectories of motivation for military life bear a very strong similarity to the patterns found for the more general population of soldiers in the IDF. Furthermore, most aspects of the experience of our interviewees both in the professional organizational and in the interpersonal dimensions do not bear directly on their homosexual experience. Thus, such strategies may not necessarily be restricted to gays' experience but may, in fact, exemplify more general strategies for managing individual experiences in hegemonic settings (p.424).

Par ailleurs, Agostino (1998) soutient que les militaires gais et lesbiennes, tout comme les femmes militaires hétérosexuelles, peuvent faire face à certaines difficultés lorsqu'ils tentent de s'adapter à la culture militaire traditionnelle. Ils emploieraient alors diverses stratégies afin de négocier avec cet environnement et s'y intégrer, tout en amenant ce dernier vers un changement, faisant en sorte qu'il devient plus égalitaire et moins axé sur les croyances masculines traditionnelles. Anderson et Smith (1993, cités par Kaplan et Ben-Ari, 2000 :399) énumèrent ces stratégies adoptées par les militaires homosexuels qui ne veulent pas dévoiler leur orientation sexuelle, lesquelles consistent à : éviter tout contact avec d'autres militaires gais, jouer le jeu de la masculinité et de la virilité en développant une façade hétérosexuelle devant ses collègues, éviter de parler de sa vie privée ou, encore, cacher son homosexualité. Le conjoint d'un militaire gai rencontré par les chercheurs du CSSMM (2003a) explique la façon dont il complotait, avec son partenaire, pour que celui-

ci soit perçu, aux yeux de ses collègues, comme un hétérosexuel. Ils développaient des codes, des charades lors de leurs communications, afin d'éviter d'éveiller les soupçons, et fabriquaient des histoires dans lesquelles le militaire en question avait des rendez-vous galants avec des femmes, et demandaient par la suite à des copines de lui envoyer des lettres et des photos d'elles pendant qu'il était en mission. L'utilisation de telles manœuvres permettrait ainsi à ceux et celles qui les utilisent de *demeurer dans le placard* et d'éviter de faire courir des rumeurs concernant leur homosexualité. D'ailleurs, les chercheurs s'entendent généralement pour dire que les militaires gais et lesbiennes demeurent discrets quant à leur orientation sexuelle et ce, même dans les Forces armées des pays qui leur permettent de servir ouvertement. Pourquoi une telle discrétion? Il semble d'abord que la crainte de représailles soit encore présente chez certains militaires homosexuels (Belkin et Evans, 2000 :29), et que la discrimination et le harcèlement dont ils sont parfois victimes ou témoins les incitent à taire leur orientation sexuelle (Agostino, 1998). Cependant, les témoignages recueillis auprès des homosexuels faisant partie de l'armée semblent indiquer que ceux-ci en viennent à afficher leur homosexualité dans leur milieu de travail lorsqu'ils se sentent assez en confiance pour le faire. Le risque du *coming-out* au travail serait alors calculé, et la décision dépendrait du climat de l'unité au sein de laquelle ils travaillent, de leurs collègues et de leurs supérieurs (Belkin et Levitt, 2001 :551). Il est également intéressant de se rappeler que bien qu'une petite minorité de militaires dévoilent leur homosexualité dans le milieu de l'armée, ceux qui le font ne se confient qu'à des collègues dont ils sont proches (Kaplan et Ben-Ari, 2000 :426).

4.3 Les expériences positives

Des expériences de *coming-out* au sein des Forces armées peuvent s'avérer positives pour les militaires ayant vu leur orientation sexuelle révélée, comme en témoigne un militaire interviewé par Belkin et McNichol (2000b) :

From the discrimination point of view, I haven't faced any overt discrimination. Most people I've come across... have been very supportive, certainly haven't treated me differently. I've found it quite refreshing. [Seah, 2000, cité par Belkin et McNichol, 2000b]

Si les homosexuels faisant partie des Forces armées semblent généralement préférer ne révéler leur orientation sexuelle qu'à ceux dont ils se sentent proches, d'autres décident plutôt de faire un *coming-out* à plus grande échelle, comme ce commandant ayant choisi d'inviter son conjoint à un mess des officiers (dîner officiel), au vu et au su de ses collègues et de leurs invités (Belkin et Evans, 2000). Les propos tenus par ces militaires laissent entendre qu'il est aujourd'hui possible de vivre ouvertement son homosexualité au sein des Forces armées qui le permettent, et d'en retirer une expérience positive. Bien que ce ne soient pas tous les militaires qui perçoivent leur situation de cette manière, et que certains d'entre eux rapportent des expériences plus sombres, il apparaît assez clairement qu'en regard des questions d'orientation sexuelle, certains changements se sont opérés dans l'institution militaire depuis quelques années.

Du point de vue de certains militaires gais de l'armée israélienne, qui vivent une situation très particulière, les Forces armées feraient preuve d'une grande ouverture envers les homosexuels. En effet, une étude menée auprès de dix hommes gais israéliens vivant, ou ayant vécu dans des *kibbutzes*⁹, révèle que l'armée peut aussi être perçue comme un synonyme de liberté pour les homosexuels (Ben-Ari, 2001). Les hommes rencontrés dans le cadre de cette recherche affirment que l'armée leur a permis de vivre plus librement leur homosexualité, puisqu'ils n'étaient plus confrontés à la pression idéologique et sociale à laquelle ils faisaient face dans les *kibbutzes* d'où ils provenaient, comme l'explique un des interviewés de l'étude :

I decided that I wanted to stop hiding. I wanted to live as fully as can be. I knew that if I didn't come out as a homosexual in the army, it would be even more difficult later on. So gradually, I started to tell people in my unit. They accepted it in a much better way than I could have expected. I was high... I felt that I was accepted for who I really was, not for putting on a mask... Only in the army I opened up to people. People who are not from a kibbutz are much open to differentness. [cité par Ben-Ari, 2001:115]

Les *kibbutzes*, d'où provenaient les participants rencontrés par Ben-Ari constituent, selon l'auteur, des institutions totalitaires. L'expérience vécue par les militaires gais israéliens ne

⁹Ben-Ari (2001:102) définit la *kibbutz* comme étant une « *cooperative, democratically-governed multigenerational community with an average population size of 400-00 people. It is a specific Israeli phenomenon (...)* ». Le chercheur ajoute qu'elle est considérée comme une institution totalitaire.

provenant pas des kibbutzes peut donc être différente, ceux-ci n'ayant jamais vécu dans des institutions totalitaires avant de faire partie de l'armée.

4.4 Les associations de militaires gais et lesbiennes

Selon les recherches que nous avons faites, il est possible de retracer plusieurs associations et/ou regroupements de militaires gais et lesbiennes et ce, dans divers pays, dont l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, et la Grande-Bretagne. Ces associations ont été mises sur pied afin de permettre aux militaires gais et lesbiennes de partager ce qu'ils vivent et de défendre leurs droits. Au Québec, c'est par le biais du regroupement MGL¹⁰ (militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles) que les membres homosexuels des Forces armées pouvaient se rencontrer. On parle ici de regroupement puisque, selon le fondateur du regroupement, les membres des Forces armées canadiennes n'ont pas le droit de s'associer¹¹. Depuis l'été 2003, MGL aurait toutefois cessé ses activités, bien que le site Internet du regroupement soit encore actif en date du 23 mai 2005. Deux raisons ont été invoquées pour expliquer cette décision du MGL de cesser ses activités : le manque de participation, et les pressions et actes homophobes auxquels seraient soumis les militaires homosexuels (Côté, 2003).

4.5 Les militaires lesbiennes : une double discrimination

Si les études qui se sont spécifiquement intéressées au vécu des militaires homosexuels sont encore rares, celles qui ont porté sur les militaires gaies le sont encore davantage.

Metcalfe (2001) signale que les lesbiennes qui font partie de l'armée vivent une double discrimination puisqu'elles doivent non seulement y assumer une orientation sexuelle différente mais, également, leur statut de femme. Sachant que l'intégration des femmes au sein des Forces armées qui l'ont permise ne s'est pas faite sans heurts (voir notamment Smith, 1995), les militaires lesbiennes se trouveraient constamment dans l'obligation de prouver à leurs collègues et supérieurs qu'elles possèdent les compétences et les capacités requises pour mener à bien les tâches qu'on leur a confiées, puisqu'elles font partie de deux

¹⁰ Pour des informations supplémentaires, voir le site Internet du regroupement MGL

¹¹ Communication personnelle

groupes dont l'intégration dans l'armée a provoqué plusieurs débats. Pourtant, les résultats obtenus par Estrada et Weiss (1999 :90) dans le cadre d'une étude auprès de 72 militaires masculins d'une unité de la marine américaine, indiquent que l'attitude des militaires à l'endroit des gais est significativement plus négative que celle qu'ils adoptent à l'endroit des lesbiennes. Peut-être est-ce alors le fait d'être une femme qui rend la situation plus difficile pour les lesbiennes. Des articles publiés par Belkin et McNichol (2000) et Belkin et Evans (2000) appuieraient cette hypothèse. Les chercheurs rapportent que, selon plusieurs observateurs, les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes militaires seraient plus importantes que celles vécues par le personnel homosexuel. Puisque les études n'en disent pas davantage, il devient pertinent de s'intéresser à ce que peuvent vivre les militaires lesbiennes qui, semble-t-il, sont peu présentes au sein des associations de militaires gais et lesbiennes, du moins au Québec (Metcalfé, 2001).

En somme, bien que les militaires homosexuels interrogés par les chercheurs qui se sont intéressés à leur expérience rapportent certaines difficultés auxquelles une attention particulière doit être accordée, la situation semble tout de même, de façon générale, s'être améliorée si on la compare à celle qui prévalait il y a quelques années. C'est du moins le cas dans les pays qui permettent maintenant aux homosexuels, hommes et femmes, de faire partie des Forces armées. Le portrait est cependant encore loin d'être parfait, les préjugés de certains militaires et de leurs supérieurs étant toujours vivants, ce qui s'avère également vrai dans la société civile. Des études menées spécifiquement sur l'impact des changements visant à permettre l'intégration des homosexuels dans les armées australienne, anglaise israélienne et canadienne montrent que ces aménagements se sont déroulés, somme toute, sans heurts ou incident majeurs.

5- Les études d'impact

Comme nous venons juste d'en faire mention, le *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* (CSSMM), centre de recherche spécialisé dans les questions se rattachant à l'homosexualité au sein des institutions militaires et policières, a notamment mené des études évaluatives visant à mesurer les effets de l'intégration des homosexuels dans les

Forces armées australiennes, britanniques, israéliennes et canadiennes. Selon Belkin et Levitt (2001 :541), les chercheurs qui se sont intéressés au dossier des militaires homosexuels l'ont surtout fait d'un point de vue théorique, les études empiriques sur les conséquences de l'intégration de ceux-ci se faisant peu nombreuses.

L'objectif poursuivi par les chercheurs du CSSMM ayant mené ces études d'impact visait ainsi à dresser un portrait de la situation après la levée des interdictions concernant les homosexuels, et à connaître les effets de ces décisions sur les Forces armées des pays concernés. La méthodologie privilégiée dans le cadre de ces recherches est essentiellement la même : analyse documentaire des écrits scientifiques, des documents gouvernementaux, des articles de journaux et des sites Internet portant sur la question des militaires gais et lesbiennes dans chacun des pays; entrevues avec des experts de la question (chercheurs, journalistes et observateurs extérieurs); entrevues avec des représentants des Forces armées; et entrevues avec des militaires homosexuels.

5.1 L'Australie

Après avoir évalué les effets découlant de l'intégration des militaires homosexuels au sein des Forces de la Défense australienne, Belkin et McNichol (2000b) en arrivent à la conclusion que ce changement de politique, survenu en 1992, n'a pas eu de conséquences négatives sur le moral des troupes, l'efficacité au combat, le recrutement et la rétention de militaires, ou sur la performance militaire. La directrice du *Defence Equity Organization*, unité responsable de tout ce qui touche aux politiques d'égalité, de diversité et d'inconduite sexuelle de l'armée australienne, ainsi qu'un ex-commissaire de la *Human Rights and Equal opportunity Commission* soulignent que le harcèlement relié à l'orientation sexuelle ne se produit que très rarement, du moins selon ce qu'ils en savent.

Les officiers seniors, les commandants des Forces de la Défense australienne ainsi que les spécialistes de la question militaire interviewés dans le cadre de cette étude estiment que l'intégration de militaires homosexuels n'a pas entraîné de désordres ou de bouleversements importants et, si des incidents ont pu avoir lieu dans certaines unités, ceux-ci auraient été réglés de façon satisfaisante par le biais des procédures de règlement de conflits. En ce qui concerne les militaires gais eux-mêmes, ceux qui ont été rencontrés par

les chercheurs (n=7) disent avoir été très bien accueillis par les collègues et supérieurs à qui ils ont confié leur homosexualité. S'ils rapportent parfois avoir été témoins ou victimes de harcèlement, ils estiment que, de façon générale, les coupables sont punis. En somme, les conséquences désastreuses annoncées par ceux qui s'opposaient à l'intégration de militaires gais et lesbiennes au sein des Forces armées ne se seraient pas réalisées et les individus interviewés dans le cadre de cette étude estiment même que le changement de politique à cet égard a contribué à une plus grande équité et à l'amélioration des relations de travail au sein des unités.

5.2 La Grande-Bretagne

Six mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle politique permettant le service militaire des homosexuels, le ministère de la Défense a lui-même évalué ses impacts en interrogeant des commandants de chaque service. Les résultats obtenus indiquent qu'aucune difficulté majeure n'a été vécue suite à l'intégration du personnel gai et que l'implantation de la nouvelle politique n'a pas eu d'impact sur le recrutement. Les militaires hétérosexuels se seraient rapidement adaptés à la nouvelle situation et le harcèlement à l'endroit des militaires gais et lesbiennes n'aurait pas posé de problèmes, d'autant plus qu'il est prohibé par le nouveau Code de conduite. Ce dernier serait d'ailleurs en partie responsable du succès de l'intégration des homosexuels puisqu'il définit et interdit les comportements sexuels inacceptables plutôt que d'interdire seulement les activités homosexuelles. Le rapport rédigé par le ministère de la Défense indique également que les cas de harcèlement ou de conduite inappropriée liés à l'homosexualité sont rares, se basant sur le fait qu'aucun des responsables interviewés n'a rapporté de tels incidents (ministère de la Défense britannique, cité par Belkin et Evans, 2000).

Suite à la publication de ce rapport, Belkin et Evans (2000) ont à leur tour mené une étude plus globale, dans le cadre de laquelle ils se sont non seulement intéressés aux propos des commandants de l'armée britannique mais, également, à ceux tenus par des responsables militaires, des chercheurs et des observateurs extérieurs, ainsi que des militaires homosexuels. Ils ont également consulté l'ensemble des documents disponibles portant sur la question de l'homosexualité et des Forces armées. Les conclusions auxquelles ils arrivent rejoignent celles du ministère de la Défense; les données qu'ils ont recueillies ne viennent

ainsi que confirmer que les impacts négatifs appréhendés par les opposants ne se sont pas produits. Cependant, certains militaires auraient toujours des préjugés négatifs à l'endroit des homosexuels, ce qui en incite plusieurs à *demeurer dans le placard*.

Bien que la décision de permettre aux homosexuels de servir leur patrie en joignant l'armée soit encore récente et que des impacts puissent se faire sentir plus tard, les chercheurs concluent que le changement de politique est somme toute une réussite puisque aucun problème majeur n'a été soulevé, du moins au moment où la recherche a été menée.

5.3 Israël

Depuis que les Forces armées israéliennes permettent le service militaire des homosexuels, rien ne laisse croire que l'intégration des ces derniers ait eu des impacts sur l'efficacité opérationnelle, la cohésion ou le moral des troupes (General Accounting Office, 1993; RAND¹², 1993). Selon Belkin et Levitt (2000), qui ont consulté divers documents et interrogé chercheurs, représentants militaires, représentants d'organismes pour la défense des droits de la personne, militaires et ex-militaires, la présence maintenant officielle de militaires gais et lesbiennes au sein de l'armée d'Israël n'a pas compromis le bon fonctionnement de l'armée.

Dans le cadre des entrevues qu'ils ont réalisées afin d'évaluer les impacts du changement de politique, Belkin et Evans (2000) n'ont relevé que deux cas de harcèlement, l'un impliquant une militaire lesbienne et l'autre un militaire gai. Les homosexuels interviewés par les chercheurs rapportent plutôt, de façon générale, des expériences positives suite à leur *coming-out*, bien que certaines unités soient plus ouvertes que d'autres, selon les militaires qui y travaillent ou les commandants qui les dirigent.

Suite aux données qu'ils ont recueillies auprès de diverses sources, les auteurs de cette étude en arrivent aux mêmes conclusions que les rapports publiés par le General Accounting Office (GAO) et le National Defense Research Institute, une division du RAND :

¹² Organisme de recherche à but non lucratif visant à fournir des analyses et à mener des études dans divers domaines et concernant des problématiques variées.

IDF officials have declared that the inclusion of homosexuals has not harmed its operations, and RAND and GAO reports in 1993 concluded that Israel's policies had had no negative effect. Further, the scholars, former and present military personnel, and representatives of gay and lesbian organizations interviewed for this report indicated that they had not heard any intimations that IDF performance had been compromised by the inclusion of openly gay and lesbian soldiers. In this security-conscious country, where the military is considered to be essential to the continued existence of the nation, there has been no public debate or expressions of concern about possible harm to IDF rates of success by sexual minorities. [Belkin et Evans, 2000]

L'intégration des homosexuels au sein des Forces armées israéliennes se serait donc déroulée sans difficulté importante. Bien que des chercheurs et des représentants d'organismes de défense des droits des gais estiment que des améliorations pourraient être apportées, notamment en ce qui concerne la formation et la sensibilisation auprès des militaires hétérosexuels, le bilan demeure somme toute positif, dans la mesure où les impacts négatifs appréhendés par certains ne semblent pas s'être produits.

5.4 Le Canada

Depuis qu'elles permettent le service militaire des gais et lesbiennes, les Forces armées canadiennes ont attiré l'attention d'organismes américains, qui ont cherché à évaluer les impacts de ces changements. Selon les rapports publiés par ces organismes, l'intégration des homosexuels s'est déroulée sans heurts et n'a pas eu d'effets sur la performance militaire (GAO, 1993; RAND, 1993, cités par Belkin et McNichol, 2000a). Les auteurs du rapport du RAND expliquent que la réussite de cette intégration est attribuable à divers éléments. D'une part, le processus de transition s'est étalé sur une période suffisamment longue pour permettre aux militaires de se faire à l'idée, et l'accent a été mis sur la tolérance plutôt que sur le changement des attitudes et des valeurs du personnel militaire. D'autre part, les militaires interrogés dans le cadre de cette étude estiment que le fait de ne pas avoir médiatisé à outrance les changements en cours a contribué au succès de l'intégration des militaires gais et lesbiennes, tout comme l'instauration de règles de conduite s'appliquant tant aux hétérosexuels qu'aux homosexuels.

L'étude de Belkin et McNichol (2000a), qui se penche spécifiquement sur l'intégration des homosexuels au sein de l'armée canadienne, fait aussi appel à une multitude de sources de

données : articles, rapports de recherche, représentants des Forces armées canadiennes, chercheurs, spécialistes des politiques militaires et militaires gais et lesbiennes. Les données recueillies par les auteurs de la recherche indiquent que la levée de l'interdiction n'a pas eu d'impact négatif sur les Forces armées, que ce soit du côté de l'efficacité, de la performance militaire, de la cohésion ou du moral des troupes.

En ce qui a trait aux plaintes reliées à des incidents concernant la sexualité, les officiers chargés de les recevoir rapportent que celles qui se rattachent à l'orientation sexuelle sont peu nombreuses depuis 1992. En fait, des 544 cas de conduite sexuelle inappropriée relevés entre décembre 1992 et août 1995, 22 impliquent des comportements homosexuels (soit 4% des incidents). En ce qui concerne le harcèlement sexuel, Belkin et McNichol (2000a) citent un sondage mené en 1998 par les Forces armées où l'on apprend que parmi les militaires ayant subi une forme de harcèlement au cours de l'année précédente (harcèlement notamment relié au sexe, à l'âge ou encore à des caractéristiques physiques), l'orientation sexuelle se situe au 13^{ème} rang des 14 formes répertoriées chez les hommes, et au 9^{ème} rang chez les femmes.

Les officiers et le personnel des Forces armées canadiennes rencontrés par Belkin et McNichol (2000a), tout comme les universitaires et observateurs politiques spécialisés dans les questions militaires n'ont relevé aucune difficulté apparente reliée à l'intégration des homosexuels dans l'armée canadienne, comme en fait état Gary Kinsman, professeur de la Laurentian University :

In terms of however you might want to work it out, performance evaluation or operational efficiency of the military, the change in 1992 has not led to any detrimental consequences. The Canadian Forces actually has a number of its own internal problems, in terms of fiascoes, in terms of racism, what it did in Somalia...[But] all of the evidence points out that there haven't been problems in terms of recruitment or whatever on this basis. They may have had other problems with recruitment, but certainly...ending that policy [limiting homosexual service] has not led to any detrimental consequences. [cité par Belkin et McNichol, 2000a]

Si la présence des homosexuels ne semble pas avoir eu d'impacts négatifs sur les Forces armées canadiennes, certaines conséquences positives ont par ailleurs été mentionnées par

les auteurs de l'étude. La levée de l'interdiction aurait ainsi amélioré les conditions de travail des militaires gais et lesbiennes, qui peuvent alors accomplir leurs tâches sans craindre d'être renvoyés pour des motifs liés à leur orientation sexuelle tout en ayant plus facilement accès aux ressources d'aide et de support mises en place pour le personnel militaire.

Suite aux conclusions faites par les chercheurs qui ont évalué les impacts de l'intégration des homosexuels au sein des armées australienne, britannique, israélienne et canadienne, force est de constater que les conséquences désastreuses annoncées par ceux qui s'y opposaient ne se sont pas réalisées, c'est du moins ce qu'indiquent les études disponibles. Nous pourrions reprocher à celles-ci d'avoir basé certaines de leurs conclusions sur les propos tenus par des représentants des Forces armées, qui n'ont pas nécessairement intérêt à ce que les incidents homophobes qui auraient pu être commis par des militaires soient dévoilés. Cependant, le fait que les chercheurs aient également interrogé des experts, des observateurs extérieurs et, surtout, des militaires homosexuels leur a permis d'analyser la situation de façon plus globale et de dresser un portrait général de la question.

Et bien que ces recherches aient toutes été menées par des chercheurs du Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM), leurs résultats s'apparentent aussi à ceux des rapports publiés par le General Accounting Office (GAO) et le RAND, qui concluent que les politiques permettant aux militaires gais et lesbiennes de servir dans les Forces armées ne semblent pas avoir eu d'impacts négatifs sur ces dernières.

Suite à la consultation des diverses études ayant porté sur l'homosexualité et le milieu militaire, il est possible de constater que les Forces armées de plusieurs pays font preuve d'une ouverture de plus en plus grande face aux questions liées à l'orientation sexuelle. Depuis les quinze dernières années, les instances militaires reconnaissant des droits aux gais et lesbiennes sont de plus en plus nombreuses et, officiellement, l'homosexualité ne constitue plus un motif de discrimination, que ce soit en ce qui a trait à l'enrôlement ou au système de distribution des promotions. Des politiques anti-discriminatoires spécifiques ont ainsi été adoptées par les Forces armées de divers pays, bien que celles-ci puissent varier sur divers aspects, notamment dans les droits et avantages qu'elles accordent aux partenaires de même sexe. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que, dans certains pays,

les homosexuels se voient encore refuser le droit de servir dans les Forces armées, ou encore doivent taire leur orientation sexuelle, sans quoi on leur montre la porte.

Si certains arguments ont été utilisés afin de justifier l'exclusion des homosexuels des milieux militaires, ils ont été réfutés par ceux qui prônaient l'intégration de ces derniers. Les études d'impact montrent d'ailleurs que les craintes émises par les opposants à l'enrôlement des gais et lesbiennes ne se sont pas concrétisées, bien que des militaires homosexuels continuent de camoufler leur orientation sexuelle, et que certains aient parfois eu maille à partir avec certains de leurs collègues et supérieurs hétérosexuels. Ces derniers, qui se sont d'ailleurs montrés plutôt réticents face à la présence d'homosexuels dans l'armée, ont toutefois su s'adapter à la situation et les incidents de nature homophobes seraient plutôt rares. La question est cependant de savoir si cette rareté est liée à une plus grande ouverture à l'endroit de l'homosexualité ou à la crainte de sanctions qui pourraient être imposées lorsque les politiques interdisant la discrimination basée sur l'orientation sexuelle sont violées. Il n'en demeure pas moins que la situation des gais et lesbiennes faisant partie de l'armée semble être meilleure qu'elle ne l'était avant la mise en place de certaines politiques anti-discriminatoires, même si des améliorations pourraient sans doute encore être apportées, notamment en ce qui concerne les préjugés en regard de l'homosexualité, qui seraient encore véhiculés par certains militaires.

Voyons maintenant ce qu'il en est de la place des homosexuels au sein de la police.

**CHAPITRE 3 : DOSSIER SUR L'HOMOSEXUALITÉ
ET LA POLICE**

Si la police et ses diverses facettes ont déjà fait l'objet d'un nombre impressionnant de recherches, les questions se rapportant à l'homosexualité des policiers n'ont cependant été que très rarement abordées par les chercheurs. En fait, les études qui se sont penchées sur l'homosexualité et la police se sont surtout intéressées aux relations entre celle-ci et la communauté gaie. Le fait que les relations sexuelles entre deux personnes de même sexe aient longtemps été interdites par la loi permet de comprendre, du moins en partie, que certaines tensions aient été vécues entre les forces de l'ordre, responsables de l'application de ces lois, et les homosexuels, dits « déviants ». Ce n'est en effet qu'en 1969, avec l'adoption du projet de loi C-150, que certaines activités homosexuelles pratiquées en privé, et entre adultes consentants, sont légalisées au Canada. En 1985, le Code criminel est modifié et l'article 159, bien qu'il criminalise les rapports anaux, permet toutefois une exemption lorsque ces activités ont lieu entre mari et femme ou entre deux personnes consentantes de dix-huit ans et plus. Pour Vassal *et al.* (1997), cet article demeure toutefois discriminatoire : *« plutôt que de stipuler que les rapports anaux sont un crime lorsque commis avec une personne qui n'est pas en âge de consentement (comme c'est le cas pour les autres crimes sexuels), le Code criminalise toute activité anale; puis l'article est assorti d'une défense si le "crime" est commis en privé par deux personnes de 18 ans ou plus et que les deux y consentent [140]. La structure de cet article renforce donc l'attitude que le sexe anal est quelque chose de "sale" ou de dégoûtant qui mérite d'être puni par le droit criminel »*. Les auteurs jugent également cet article discriminatoire, dans la mesure où *« l'âge de consentement à l'activité sexuelle anale est de 18 ans tandis qu'il est de 14 ans pour les rapport vaginaux »*.

Bien que cette thèse vise à décrire et à comprendre l'expérience des policiers et policières homosexuels dans leur milieu de travail, il est tout de même pertinent de traiter brièvement des relations entre les policiers et la communauté homosexuelle, ce qui permettra de dresser un portrait plus global quant à la question de l'homosexualité et de la police. Ainsi, dans un premier temps, nous nous intéresserons aux relations entre la police et la communauté gaie, puis il sera question des politiques et des règlements des services de police concernant l'embauche des homosexuels, ainsi que des débats et arguments s'y rapportant. Seront ensuite présentés les écrits concernant la perspective des policiers hétérosexuels quant à cette question, ainsi que l'expérience des policiers et policières homosexuels eux-mêmes.

Finalement, nous verrons les conclusions auxquelles en arrivent les études qui ont évalué les effets de la présence des homosexuels au sein de la police.

1- Les policiers et la communauté homosexuelle

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, la littérature récente portant sur les relations entre les policiers et les citoyens homosexuels se fait plutôt rare. En fait, ce sujet semble avoir intéressé plusieurs chercheurs dans les années mille neuf cent cinquante, soixante et soixante-dix, mais les études plus contemporaines apparaissent moins nombreuses. Il est tout de même possible d'en recenser quelques-unes, qui permettront de mettre à jour, dans la mesure du possible, les connaissances sur ce sujet.

1.1 L'approche proactive

Le terme « proaction » fait ici référence à l'instigation, c'est-à-dire aux opérations policières qui visent, comme le soutient Brodeur (2003:108), à « *précéder et même anticiper la commission de délits, au lieu de simplement y réagir* ». L'action dans ce cas n'est donc pas entreprise suite à une dénonciation provenant de l'extérieur, elle est au contraire déclenchée par la police elle-même. Les techniques proactives employées par la police sont bien connues des communautés gaies, dont celles du Canada et des États-Unis puisque, historiquement, elles ont longtemps été utilisées afin de procéder à l'arrestation des homosexuels s'adonnant à des activités sexuelles, ou laissant présager qu'ils le feraient, dans des endroits publics ou semi-publics¹³. Parmi les moyens utilisés, le recours aux appâts (ou *decoys*, en anglais) constituerait, ou du moins aurait constitué, l'une des techniques privilégiées par les forces de l'ordre, visant ainsi à inciter les individus à commettre des crimes afin de les prendre en flagrant délit. Ce sont alors les policiers qui sollicitent les gais en les draguant, et qui vont même parfois jusqu'à s'engager dans des

¹³ Notons que ces pratiques de surveillance et de harcèlement envers les homosexuels, telles qu'elles sont rapportées par divers auteurs, ont surtout été utilisées dans les années 1960-1980, à une époque où l'homosexualité était interdite, perçue comme une perversion, et où les homosexuels étaient vus comme des déviants. Les policiers répondaient alors à une demande externe, des instances supérieures, lesquelles visaient à enrayer l'homosexualité. Cependant, certains écrits font aussi état de pratiques policières du même genre, mais qui se sont produites plus tardivement. Dans ces situations, il faut encore une fois garder en tête que les policiers n'agissent pas nécessairement de leur propre chef et que leurs activités ne constituent souvent qu'une réponse à certaines demandes externes, particulières à une époque ou un contexte. C'est dans cette optique que ce segment de la revue des écrits doit être interprété.

relations homosexuelles avec eux, avant de les arrêter pour sollicitation ou pour sodomie¹⁴ (O'Leary, 1981 :288).

L'utilisation d'appâts aurait ainsi permis à la police de procéder à bon nombre d'arrestations puisque selon une étude de Gallo *et al.* (cités par Comstock, 1991 : 155), «*court records also show that 51 percent of the homosexual misdemeanor arrests were made by police decoys initiating and making sexual propositions*», soit 243 des 475 arrestations étudiées par les auteurs de l'étude. Cette technique est toutefois condamnée par certains chercheurs et par des membres actifs des communautés gaies, qui soutiennent que celle-ci constitue un piège et que la police effectue de telles opérations alors qu'elle n'a reçu aucune plainte (Galloway, 1983 :109), ce qui est d'ailleurs le propre du concept de proaction. L'auteur (1983 :108) reproche également aux policiers de s'attarder à des délits qui ne font pourtant aucune victime (*victimless crimes*) puisque les gestes posés ont lieu entre adultes consentants. Mais s'il est légitime de se questionner quant à la façon dont les policiers appliquent les lois, il ne faut cependant pas perdre de vue que c'est le législateur qui a créé ces lois, les policiers ne faisant que les appliquer.

Outre l'utilisation d'appâts, la littérature consultée fait état d'un autre type de technique proactive utilisée pour policer le comportement des homosexuels, soit celle qui consiste à utiliser, dans les endroits publics ou semi-publics fréquentés par ces derniers, diverses méthodes de surveillance visant à les arrêter lorsqu'ils entreprennent des relations sexuelles dans ces lieux. Selon Vassal *et al.* (1997), les policiers font preuve d'un zèle exagéré lorsqu'ils veulent surveiller les homosexuels, alors qu'ils ne déploient pas autant d'efforts pour découvrir et punir les comportements sexuels des hétérosexuels. Toujours selon ces auteurs, les agents de police feraient ainsi preuve de discrimination et d'homophobie dans l'application des lois. Martinac (2000) abonde dans le même sens, en soutenant que la police applique les lois régissant les comportements sexuels presque exclusivement à l'endroit des homosexuels, ce qui constituerait, selon elle, de la discrimination. Galloway (1983 :109) ajoute que les moyens de surveillance utilisés par les policiers pour observer ce qui se passe dans certains lieux sont à la limite de la légalité. On parle alors de trous percés

¹⁴Notons d'ailleurs que la sodomie est encore considérée comme un comportement criminel dans certains états américains ainsi qu'en vertu de l'article 159 du Code criminel canadien, qui permet toutefois certaines exemptions, comme il en a été fait mention précédemment.

dans les murs, d'installation de miroirs, de faux grillages et de fausses trappes d'aérations, de prises de photos afin d'identifier les délinquants, etc. Soulignons toutefois que cet article a été écrit en 1983. Or, nous ne pouvons affirmer que de tels moyens de surveillance sont toujours utilisés aujourd'hui, du moins au Québec.

Dans le même ordre d'idées, Desroches (1991) a réalisé une étude portant sur la réaction de la police face aux situations de sexualité anonyme dans les toilettes publiques. Les études de cas et les entrevues menées auprès de membres de la police montrent que la « *police in five communities initiated investigations after receiving complaints that large numbers of men were frequenting the facilities* » (p.4). L'approche policière semble donc, de prime abord, avoir été dans ce cas de nature réactive, mais lorsqu'on observe de plus près, il est possible de constater qu'une approche proactive a également été utilisée. En effet, les policiers ne se sont pas contentés de se présenter sur les lieux et de procéder à quelques arrestations : ils ont plutôt mené des enquêtes, installé des caméras et effectué une surveillance des endroits investigués et ce, pendant des périodes variant de six jours à huit semaines. L'approche réactive semble ainsi être devenue proactive, le nombre de personnes arrêtées dépassant largement celui des plaintes qui ont été logées aux services policiers. Cette opération policière de surveillance, menée dans cinq grands centres urbains canadiens, a d'ailleurs été vivement critiquée par bon nombre d'acteurs sociaux. On a ainsi reproché aux policiers d'avoir obtenu leurs preuves grâce à l'utilisation de méthodes de surveillance indiscretes, et les médias ont été blâmés suite à la publication du nom des infracteurs.

Selon les entrevues réalisées par le chercheur avec des dirigeants de la police, la sexualité anonyme des homosexuels dans les commodités publiques ne serait pas une priorité pour les forces de l'ordre. Les policiers préféreraient ne pas enquêter sur ce type de comportement, et ce pour diverses raisons : ils estiment que les infracteurs sont malades plutôt que criminels; ils perçoivent les comportements homosexuels comme étant dégoûtants; ils préfèrent se concentrer sur des délits qu'ils considèrent plus sérieux ou, encore, ils avancent que cette problématique ne peut être résolue par le système pénal (Desroches, 1991 : 16). Le chercheur conclut que la police devrait plutôt considérer ce type de délit comme étant une forme acceptable de déviance, et développer des moyens de contrôle social qui soient moins punitifs à l'égard de telles pratiques puisque l'approche

traditionnelle n'a pas réussi à enrayer ces comportements. Il propose, par exemple, de servir un simple avertissement à ceux qui en sont à leur première offense, de réaménager les salles de toilette dans des endroits moins isolés ou, encore, de confier aux services de sécurité privée la responsabilité d'agir dans des situations de sexualité anonyme dans les toilettes, puisque ces activités ont souvent lieu dans des endroits semi-publics, tels les centres commerciaux. Toujours selon Desroches (1991, p.20) « *not only are those policies humane, they allow the police and the court system to focus resources on serious crimes. The challenge facing police managers is one of developing a more sensitive, sensible, and effective response to minor breaches of the law* ».

Finalement, il est possible de relever une dernière opération employée par les policiers qui peut être qualifiée de proactive. Il s'agit des descentes dans les endroits publics ou semi-publics fréquentés par les homosexuels, notamment les bars et les bains de vapeur (communément appelés saunas). Les policiers se rendent dans ces endroits où se rencontrent les homosexuels, afin d'y constater des infractions, notamment des délits à caractère sexuel. Ces rafles dans les milieux gais sont parfois de nature réactive, suite à la réception d'indications selon lesquelles des gestes illicites sont posés dans ces lieux. Mais, les descentes peuvent également être de nature proactive, c'est-à-dire qu'elles sont initiées par la police elle-même, alors qu'aucune plainte n'a été reçue. Selon Galloway (1983 :112) et Comstock (1991 :152), les descentes dans les bars et saunas gais n'ont pas toujours respecté les règles de droit et la violence qui en a parfois découlé a rendu difficiles les relations entre policiers et homosexuels.

De façon paradoxale, les rafles effectuées par la police auraient donné naissance au mouvement gai. En effet, Champion et Rush (1997 :259) rapportent que c'est suite à des raids effectués par les policiers dans des bars de Greenwich Village en 1969 que s'est mise en branle ce que les auteurs nomment la *Révolution gaie*. Ces descentes, au cours desquelles des incidents violents ont été rapportés, se sont soldées par l'arrestation de tenanciers de bars. Suite à ces événements, des manifestations ont été organisées par des gais en désaccord avec ces façons de procéder de la police et, selon ces chercheurs, c'est de cet épisode que serait né le *mouvement gai*.

Les descentes effectuées dans les bars gais semblent toutefois être beaucoup moins fréquentes depuis les dernières années, du moins à Montréal. En effet, le *Québécois Libre* (1999) rapporte que, depuis la rafle policière effectuée au bar gai Katacombes en 1994, qui avait d'ailleurs donné lieu à des manifestations et à l'arrestation de 165 personnes dont 73 avaient été accusées d'avoir commis des actes indécents, « *la police fait preuve d'une retenue exemplaire* ». Cependant, une descente policière menée dans un bar de danseurs en 2003, où 34 personnes ont été appréhendées et accusées de s'être retrouvées dans une maison de débauche, a par la suite soulevé l'indignation de certains membres de la communauté gaie (voir Lafontaine, 2003). La cause est présentement devant les tribunaux. Quant à la situation qui prévaut dans les autres grandes villes nord-américaines, les recherches récentes portant sur cette question se font trop rares pour en dresser un bilan exhaustif ou tant soit peu représentatif.

1.2 La collaboration

Les difficultés reliées à l'établissement d'une collaboration entre les forces de l'ordre et la communauté gaie, qui viserait à améliorer les interventions policières auprès des homosexuels découleraient, d'une part, des valeurs et préjugés entretenus dans les milieux policiers à l'égard des homosexuels et, d'autre part, des mauvaises expériences vécues par ces derniers lors de leurs rapports avec la police. Les gais et lesbiennes se sentiraient ainsi lésés par les autorités policières. Kelner (1989), cité par Comstock (1991 :152), rapporte qu'une étude effectuée à Winnipeg, au Manitoba, a montré que les incidents de violence conjugale qui se produisent entre deux personnes de même sexe ne sont pas traités adéquatement par les policiers. Ceux-ci auraient ainsi tendance à minimiser la gravité de ces disputes, à blâmer ou harceler la victime ou, tout simplement, à ne pas intervenir du tout (voir également Desmarais, 2001). Un rapport rédigé en 1991 par la Commission Christopher, et cité par Barlow et Barlow (2000 : 283) indique que plusieurs agents de police interrogés dans le cadre de cette étude affirment que plusieurs de leurs collègues traitent beaucoup moins sérieusement les plaintes provenant d'individus homosexuels, particulièrement dans le cas de violence conjugale, ce qui va de pair avec l'étude citée précédemment. Un officier aurait même affirmé que les gais subissent plus fréquemment ce type de violence que les hétérosexuels et ce, parce qu'ils aiment être battus.

Les homosexuels auraient également tendance à éviter de déclarer les crimes dont ils sont victimes à la police et ce, pour diverses raisons. Certains d'entre eux ne font tout simplement pas confiance aux policiers, estimant que ces derniers ne sont pas en mesure de les aider à résoudre leurs problèmes adéquatement (Brown : 2001). Comstock (1991 :158-160) a, quant à lui, réalisé un sondage auprès d'homosexuels ayant été victimes de violence homophobe. Les résultats de ce sondage indiquent que 73% des répondants n'ont pas rapporté le crime à la police, notamment parce qu'ils avaient déjà vécu des expériences négatives avec des agents (67%), qu'ils craignaient que leur orientation sexuelle ne soit dévoilée au grand jour (40%) ou, encore, parce qu'ils craignaient de subir des abus de la part des policiers (14%). Ce même sondage révèle également que, parmi les répondants ayant subi une quelconque forme de violence anti-gaie et qui ont fait le choix de rapporter le crime à la police, 51% estiment que les policiers ont été courtois avec eux, 67% les ont trouvés indifférents face à leurs récriminations, 23% les ont trouvés hostiles, alors que 5% affirment avoir été physiquement abusés par eux. Le chercheur en vient à la conclusion que les raisons pour lesquelles les homosexuels ne rapportent pas les crimes dont ils sont victimes sont davantage reliées au comportement de la police, ou aux perceptions qu'ils en ont, que pour la population hétérosexuelle. De plus, 67% des homosexuels confient ne pas rapporter les délits dont ils sont victimes parce qu'ils estiment que les policiers sont homophobes et 14% révèlent qu'ils craignent de subir des abus de la part des policiers.

Ajoutons également que, suite à des expériences négatives vécues avec des policiers, certains homosexuels révèlent avoir le sentiment d'être considérés, par les représentants des forces de l'ordre, comme étant des individus marginaux qui méritent moins de respect, moins de droits et plus d'obligations que les autres membres de la société « dominante » (Ungerleider, 1994 :92). De telles perceptions, qu'on les juge justifiées ou non, contribuent assurément à l'envenimement des relations entre la communauté gaie et les policiers.

Au Québec, les résultats d'une étude menée par Tremblay *et al.* (1998) sur la victimisation dans le village gai de Montréal ont amené les chercheurs à envisager l'hypothèse d'une sous-victimisation des homosexuels fréquentant ce village. Cette recherche indique également que la proportion de délits qui se rattachent à l'orientation sexuelle des victimes, et qui ne sont pas rapportés à la police, est similaire à la proportion de délits qui ne sont pas rapportés à la police sans égard à l'orientation sexuelle (p.10). Ainsi, les membres de la

communauté gaie qui seraient victimisés n'auraient pas moins tendance à rapporter ces délits à la police que les autres citoyens, ce qui ne va pas dans le même sens que les études précédemment citées. Par ailleurs, suite à la publication de cette recherche, la façon de recueillir les données, la méthodologie ainsi que les résultats auxquels en arrivent les auteurs ont été vivement critiqués par des représentants de la communauté gaie, dont certains avaient accepté au départ de collaborer à la recherche à titre de guides. Une entrevue a d'ailleurs été réalisée avec un des militants qui a critiqué cette étude, afin de connaître sa position en ce qui concerne les relations actuelles entre la police et la communauté gaie, nous y reviendrons dans le chapitre sur l'expérience des policiers gais.

Il semble donc qu'il reste encore du chemin à parcourir pour que s'établisse une véritable collaboration entre la police et les homosexuels. Toutefois, au fil des ans, certaines initiatives ont été mises sur pied, notamment au Canada et aux États-Unis, afin de faciliter les relations entre ces deux groupes.

1.3 Les initiatives

Il est intéressant de constater que, dès la fin des années 1970, des solutions ont été proposées afin de modifier la façon d'agir des policiers à l'égard des homosexuels et ce, à travers l'Amérique du Nord. On parle alors d'embaucher des policiers gais, de faire passer des tests psychologiques aux futurs agents afin d'exclure ceux qui révèlent des attitudes homophobes, et de créer des comités de liaison composés de policiers et d'homosexuels (Smith, 1988 :167).

Quelques années plus tard, dans les années 1980, les gais et lesbiennes se regroupent et réclament un meilleur traitement de la part de la police, afin de faire cesser les pratiques discriminatoires dont ils se disent victimes (Barlow et Barlow, 2000 :283). Dans certaines municipalités, ils organisent des réunions avec les hauts gradés de la police afin de faire valoir leurs revendications (Comstock, 1991 :161). Suite à ces diverses actions, différents services de police cessent d'exclure les candidats qui sont gais, alors que d'autres choisissent d'admettre dans leurs rangs des officiers qui affichent ouvertement leur homosexualité (Barlow et Barlow, 2000 :284), nous y reviendrons.

Des regroupements de policiers gais ont également été créés dans plusieurs grandes villes américaines, notamment New York, Los Angeles, San Francisco, Denver, Seattle, San Diego, Chicago et Boston. De telles associations auraient permis de faciliter l'embauche d'homosexuels au sein des services de police et d'augmenter leur nombre (Barlow et Barlow, 2000 :284). Au Québec, les agents homosexuels peuvent se rencontrer et échanger sur ce qu'ils vivent dans leur milieu de travail, par le truchement de l'Association des policiers et pompiers gais¹⁵. Cette association a été mise sur pied par un pompier, en 1992, et accueille les policiers depuis 1995 (Roy, 1995).

Selon Leinen (1993 :14), la présence plus nombreuse d'officiers gais dans les rangs de la police permettrait une diminution du harcèlement et des abus policiers dont les homosexuels sont parfois victimes, ainsi qu'un plus grand respect de leurs droits. Barlow et Barlow (2000:287) ajoutent que « *the hiring of members of marginalized groups as police officers was a strategy to obtain greater legitimacy in the eyes of marginalized people* ».

L'embauche de policiers homosexuels et la création d'associations de policiers gais ne constituent pas les seuls projets mis sur pied afin d'améliorer les relations entre la police et la communauté gaie. Par exemple, la municipalité de Sydney, en Australie, a décidé de nommer dans ses rangs des agents de liaison gais et lesbiennes, dont la mission consiste à donner des conférences dans les écoles et à donner des sessions d'entraînement aux policiers hétérosexuels, afin d'améliorer les relations qu'ils entretiennent avec les citoyens homosexuels (Brown, 2001). En Californie, c'est à l'aide d'un vidéo que l'on tente de sensibiliser les policiers à la cause homosexuelle. Ce vidéo, présenté aux agents, traite des crimes haineux commis à l'endroit des homosexuels et inclut le message d'un chef de police, qui soutient que les policiers ont la responsabilité de répondre aux attentes de tous les citoyens, quelle que soit leur orientation sexuelle. Le film montre également deux entretiens réalisés avec des policiers gais du département de police de Los Angeles (Champion et Rush, 1997 :260), qui témoignent de leur expérience. Une unité policière spécialisée dans l'intervention auprès de la communauté gaie a aussi vu le jour au service de police de Washington. Créée en 1999, l'escouade est formée de quatre policiers qui y travaillent à plein temps, et de huit officiers qui peuvent y travailler de façon ponctuelle.

¹⁵ Pour des informations supplémentaires, voir le site Internet de l'Association.

Elle intervient donc auprès de la population gaie et connaît bien les divers aspects rattachés à l'homosexualité ainsi que les problématiques qui peuvent y être reliées (Hull, 2005).

Les initiatives montréalaises visant à bâtir des ponts entre policiers et homosexuels ne peuvent être passées sous silence¹⁶. En 1993, des représentants de la communauté gaie, de la ville de Montréal, du SPCUM, de la Sûreté du Québec et de la Commission des droits de la personne ont mis sur pied la « Table multipartite » dont l'objectif premier est la concertation et le partenariat entre les instances de contrôle social et les homosexuels. En 1995, suite à une recommandation de la Commission des droits de la personne, l'organisme *Dire enfin la violence* est né. Faute d'argent, il a fermé ses portes en 1997, pour les rouvrir en 1998 et les refermer en 2003. Cet organisme visait, entre autres, la collaboration entre la police et la communauté gaie afin de lutter contre la violence commise à l'endroit des gais et lesbiennes (*Dire enfin la violence*, 2001). D'ailleurs, il a présenté un atelier de formation aux policiers du SPVM, visant à les mettre en contact avec la réalité gaie et à éliminer les préjugés concernant l'homosexualité. Suite à la fermeture de l'organisme *Dire enfin la violence*, cette mission de démystification et de réduction de l'homophobie auprès de la police a été transférée au Groupe de recherche et d'intervention sociale gaies et lesbiennes de Montréal (GRIS). Cependant, selon Réal Boucher, directeur du GRIS, le SPVM n'a jamais refait de demande de formation auprès de l'organisme par la suite (Boucher, 2004, communication personnelle). Il ajoute que son organisme serait ouvert à offrir à nouveau ces ateliers aux policiers déjà en poste ou aux étudiants de l'École nationale de police. Finalement, certains cégeps offrant la formation en techniques policières invitent également, dans le cadre d'un cours, des homosexuels (notamment des intervenants du GRIS) et parfois même des policiers gais, à venir donner une conférence sur le sujet de l'homosexualité afin de sensibiliser les futurs policiers à cette réalité¹⁷.

¹⁶ Il paraît important de nommer ici une limite de notre recherche que le lecteur doit prendre en considération. En effet, la reconstitution de l'historique des relations entre le SPVM et la communauté gaie est en partie tributaire des souvenirs et de la perception des personnes interrogées et pourrait, de ce fait, différer légèrement selon les individus qui sont en mesure de se prononcer sur la question.

¹⁷ Communication personnelle avec des policiers ayant assisté à ces conférences et avec des policiers donnant ces conférences.

Bien qu'elles poursuivent des objectifs louables, les initiatives présentées ne semblent pas être perçues de façon positive par tous les chercheurs. Certains d'entre eux estiment effectivement que les moyens entrepris pour améliorer les relations entre la police et les homosexuels n'ont pas ou peu d'impact. En ce qui a trait à l'embauche de policières et policiers homosexuels, nous verrons plus loin qu'elle suscite des critiques, se rattachant notamment aux effets pervers qu'elle pourrait engendrer. À propos des autres initiatives, telles les sessions de formation, les comités de concertation et les agents de liaison, Smith (1988 :167) estime qu'à l'aube des années 1990, ces stratégies n'ont pas donné les résultats escomptés. Il conclut toutefois sur une note plus positive, estimant que s'ils n'ont pas réussi à améliorer véritablement les relations entre policiers et gais, de tels projets ont toutefois permis d'instaurer un contexte politique favorable aux débats concernant la police et les groupes minoritaires auprès desquels elle intervient.

1.4 Violence policière envers les homosexuels

Selon O'Leary (1981 :287-289), les craintes entretenues par la communauté gaie à l'endroit de la police seraient nées suite à des épisodes lors desquels certains citoyens homosexuels auraient été victimes de délits commis par les policiers. Ces crimes iraient de l'extorsion aux agressions physiques, en passant par le chantage et les abus verbaux. Comstock (1991 :154) va plus loin, estimant que la violence policière à l'égard des gais est acceptée, voire encouragée par les attitudes homophobes qui règnent dans les milieux policiers.

Il semble également que les descentes policières effectuées dans les bars et saunas fréquentés par les gais aient souvent donné lieu à des actes violents (Smith, 1988 :163; Comstock, 1991 :152) et à des abus de pouvoir commis par les policiers, allant jusqu'à la falsification de preuves visant à porter diverses accusations contre des homosexuels (Galloway, 1983 :113).

Quant aux interventions faites par la police lors de manifestations organisées par les gais et lesbiennes, elles seraient aussi marquées par des gestes violents commis par les représentants des forces de l'ordre (Comstock, 1991 :163). Par ailleurs, les policiers craindraient eux-mêmes le potentiel de violence des groupes minoritaires, notamment les

homosexuels, qui luttent pour leurs droits et qui, selon eux, font preuve d'un manque total de respect à leur égard (Bayley, 1991 cité par Ungerleider, 1994 :92). Il apparaît alors difficile de déterminer d'où survient la violence qui a lieu lors des manifestations gaies et lesbiennes. De tous ces événements où il y a eu affrontement entre police et communauté gaie, le plus connu est sans doute celui que l'on nommera la révolte de Stonewall, survenu en 1969, période où les homosexuels sont souvent victimes de discrimination et de répression. Une émeute éclate alors à New York, suite à une descente policière dans le bar gai Stonewall Inn et tiendra la ville et les policiers en émoi durant trois jours (Eribon, 1996, voir également D'Emilio, 1992). Cette émeute aurait d'ailleurs, en quelque sorte, donné son élan au mouvement gai.

Ce type d'affrontement entre la communauté gaie et la police est également survenu au Québec, particulièrement à Montréal (nous dressons ici un bref portrait de l'historique des relations entre le SPVM et la communauté gaie, mais nous reprendrons également ce thème au chapitre 6).

En 1977, peu de temps après la naissance du Comité homosexuel anti-répression, devenu par la suite l'Association pour les droits des gai(e)s du Québec (ADGQ), une descente au bar Le Truxx sème la colère dans la communauté gaie montréalaise. Plus d'une centaine d'homosexuels sont alors accusés de s'être retrouvés dans une maison de débauche, ce qui donne lieu à une manifestation d'environ 2000 personnes contre la répression policière (Radio-Canada, 2005). Il semble que cet événement ait constitué un point majeur pour le mouvement gai au Québec et pour la mobilisation des homosexuels à ce moment. Quoiqu'il en soit, le gouvernement québécois a bougé et a inclus l'orientation sexuelle comme motif de discrimination dans sa Charte des droits et libertés de la personne, à peine deux mois plus tard.

Pendant les années suivantes, l'ADGQ s'engagera dans diverses luttes pour la protection des droits des gais et lesbiennes du Québec. Elle déposera notamment un mémoire devant le Conseil de la sécurité publique de la Communauté urbaine de Montréal, dans lequel elle dénonce les abus commis par la police envers les homosexuels et où elle fait des recommandations, dont l'établissement d'une déclaration claire de non-discrimination envers la population gaie de toutes les instances policières et une modification du code de

déontologie, une tolérance zéro en ce qui concerne les actions criminelles des policiers en fonction, la présence assurée d'un avocat dans tous les postes de police, le recrutement de policiers gais ainsi que l'abolition de l'escouade de la moralité (Blondin, 1979 :13-14).

D'autres descentes policières ont aussi été dénoncées par la communauté gaie dans les années suivantes. Celle s'étant produite en 1994 au bar Katacombes a été fortement médiatisée, 165 personnes y ayant été arrêtées et accusées de s'être retrouvées dans une maison de débauche, d'y avoir travaillé ou d'avoir tenu un tel établissement (Gervais, 1994 : A11). Suite à ce raid, un comité est formé, et deux de ses membres participent à une rencontre avec le chef de police de l'époque, bien que la communauté gaie ait décidé de cesser de donner des cours de sensibilisation aux policiers sur la réalité gaie. Peu après cette rencontre, la plupart des accusations sont finalement retirées, la police en ayant laissé tomber 92, et la Couronne en ayant laissé tomber suffisamment pour que seuls quelques individus plaident finalement coupables.

Selon Passiour (2002), cet événement aura toutefois eu des effets positifs, dans la mesure où il a donné naissance à « *des négociations sérieuses entre la police et la communauté et pavera la voie, non seulement à la mise sur pied de Dire enfin la violence (DELV), mais aussi à une table où les gais, la Ville et les corps policiers pourront se parler et faire avancer les dossiers* ». Or, comme il en a été question précédemment, cette collaboration arrive en même temps que les recommandations émises par la Commission des droits de la personne du Québec (aujourd'hui renommée la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), qui avait également traité des relations difficiles entre la police et la communauté gaie lors d'audiences publiques tenues en 1993, ce qui peut aussi avoir contribué à cette nouvelle « coopération » entre les deux instances. Ce rapport de consultation publique portait sur la violence et la discrimination faite aux gais et lesbiennes, et une portion était consacrée à la police et à sa façon d'intervenir avec la communauté gaie (Niemi, 1994). La Commission reconnaissait que les interventions devaient être améliorées, notamment l'encadrement de certaines pratiques policières, telles l'interception et l'interrogation des hommes gais dans les parcs et autres endroits publics, afin de prévenir le harcèlement de ces personnes. Le rapport recommandait également à la Communauté urbaine de Montréal d'enquêter sur la pratique des pièges tendus aux homosexuels et celle

des «*visites répétitives*» dans les milieux gais. La formation et la sensibilisation des policiers à la réalité homosexuelle faisaient aussi partie des recommandations de ce rapport, et la police de Montréal a fait des efforts afin d'améliorer les lacunes révélées par le rapport de la Commission, comme il en a été question précédemment.

Il paraît ici important de mentionner que les données portant sur la violence exercée par les policiers à l'endroit des citoyens homosexuels datent de quelques années, comme il est possible de le constater à la lecture de cette section. En effet, en dépit des nombreuses recherches effectuées dans les bases de données les plus récentes, nous n'avons relevé, dans les dix dernières années, que très peu d'études qui se sont véritablement intéressées à la question de la coercition et de la violence policière exercées envers les homosexuels. On retrouve des articles parlant de répression policière sur des sites Internet ou dans des revues gaies, mais que très peu d'études scientifiques. Pourtant, les recherches effectuées il y a plus de dix ans apparaissent plus nombreuses. Est-ce le signe qu'un changement s'est amorcé? Nous pouvons émettre l'hypothèse que la situation s'est améliorée et que les relations entre policiers et homosexuels sont meilleures qu'elles ne l'étaient, ce qui justifierait la rareté des études récentes portant sur le phénomène. Toutefois, sans vouloir être pessimiste, nous devons tout de même émettre une autre hypothèse, voulant que le peu de recherches réalisées récemment soit le signe d'une diminution de l'intérêt que portent les chercheurs à cette problématique. L'homosexualité a longtemps soulevé l'indignation générale, pour ensuite attirer la compassion puis, peut-être, une plus grande indifférence? Nous ne pouvons l'affirmer. Aussi, nous pensons que les deux hypothèses que nous avons émises doivent être envisagées.

Enfin, ajoutons que les écrits scientifiques québécois récents portant sur ce sujet sont pratiquement inexistantes. La seule véritable étude récente que nous avons identifiée sur le sujet est en fait le rapport de consultation publique menée par la Commission des droits de la personne du Québec, citée plus haut. Il serait donc important que des études soient entreprises au Québec afin de dresser un bilan actuel de la question, et déterminer si la situation québécoise correspond à celle des autres pays. De telles recherches permettraient, ultimement, de mettre en place des initiatives susceptibles d'améliorer les relations entre les policiers et les homosexuels, si besoin il y a.

2- Les politiques et règlements des services de police concernant l'embauche d'homosexuels

Les Forces armées de certaines nations ont adopté des politiques concernant l'enrôlement des militaires homosexuels, nous l'avons vu. En ce qui concerne le milieu policier, les règles seraient beaucoup moins uniformes, variant d'un service de police à un autre. En effet, certains n'auraient pas établi de règles ou de politiques particulières alors que d'autres auraient non seulement voulu se montrer non discriminatoires, mais auraient également cherché à encourager l'embauche de membres de minorités, dont les homosexuels. À titre d'exemple, un rapport rédigé pour la *Commission on Peace Officer Standards and Training* en Californie suggère l'embauche de policiers gais pour combler les besoins en recrutement des corps policiers (McMahon, 1990: 9-10). Selon l'auteur du rapport, cette initiative pourrait inciter les autres policiers à s'ouvrir à la diversité et favoriserait de meilleures relations avec les communautés homosexuelles.

Selon Leinen (1993 :11), les efforts de recrutement auraient toutefois été ralentis par les lois en vigueur dans divers états américains, interdisant certaines conduites homosexuelles. À titre d'exemple, il rapporte que les départements de police du Texas ont refusé d'embaucher des homosexuels au sein de leurs rangs jusqu'en 1993, en invoquant que les lois de l'État étaient incompatibles avec l'homosexualité. Weinberg et Williams (1974: 279-280) rapportent de leur côté qu'aux États-Unis, les gouvernements ont longtemps cherché à exclure les homosexuels de leurs listes de personnel. Des personnes gaies ou simplement soupçonnées de l'être se seraient longtemps vues refuser des emplois et auraient également été congédiées pour de telles raisons. Des services policiers, sans nécessairement avoir de politique officielle concernant l'embauche de policiers gais et lesbiennes, auraient également questionné les candidats potentiels sur leur orientation sexuelle, et se seraient servi des réponses de ceux-ci pour refuser les recrues homosexuelles (Barlow et Barlow, 2000 :283; Belkin et McNichol, 2001 :8).

Évidemment, de telles pratiques ne sont plus en vigueur aujourd'hui, du moins officiellement. Dans la majorité des pays de l'Amérique du Nord, de l'Océanie et de l'Europe, il est maintenant interdit de refuser d'embaucher ou de congédier un individu sur les seules bases de son orientation sexuelle. À titre d'exemple, la législation américaine

interdit aux employeurs de faire de la discrimination basée sur l'homosexualité, à moins de prouver que celle-ci affecte les performances et l'efficacité de l'employé au travail (Franscell, 1989: 44). De plus, la Cour suprême des États-Unis a rendu, en 2003, un arrêt selon lequel l'interdiction des relations homosexuelles est une violation de la vie privée, contraire à la Constitution. Ce jugement vient confirmer que les employeurs, dont les départements de police, ne pourront plus justifier leur refus d'embaucher des homosexuels sous prétexte que le mode de vie de ceux-ci va à l'encontre des lois.

Au Québec, la Charte des droits et libertés de la personne protège également les citoyens contre ce type de discrimination (article 10). Toutefois, comme le mentionne Munyard (1988: 46), il est toujours possible d'exercer des pressions indirectes très fortes sur un employé homosexuel afin qu'il retire sa candidature ou qu'il démissionne. Il ajoute que, parmi les personnes qui se verraient « contraintes » de quitter leur emploi, très peu se plaignent de ce type de harcèlement car elles ne veulent pas nécessairement que leur orientation sexuelle soit dévoilée au grand jour.

Malgré les réticences et les difficultés posées par ceux qui refusaient de voir des homosexuels au sein des forces policières, les départements de police de plusieurs grandes villes américaines sont allés de l'avant en se dotant de programmes visant spécifiquement à recruter des policiers et policières gais et lesbiennes. C'est notamment le cas de Boston, Minneapolis, Madison, Seattle, Portland, Atlanta, Philadelphie, San Francisco, Los Angeles et Washington. D'autres départements auraient adopté des politiques anti-discriminatoires, sans toutefois aller jusqu'à recruter explicitement des homosexuels au sein de leurs rangs (Leinen, 1993 :11). Suite à sa nomination, le chef de Scotland Yard s'est quant à lui engagé à promouvoir l'embauche de policiers homosexuels, en affirmant qu'il voulait que ce service de police soit représentatif de Londres (Springer, 2004). Notons qu'à Montréal, le SPVM s'est doté d'une politique d'accès à l'égalité qui permet aux minorités visibles, aux femmes et aux autochtones d'être mieux représentés au sein de la police. Toutefois, cette politique ne touche pas les gais et lesbiennes (Bernier-Genest, 1995).

Dans le cadre d'une recherche menée auprès du département de police de San Diego (SDPD), Belkin et McNichol (2001 :22) notent que certains policiers ont parfois le sentiment que l'on en fait trop pour accommoder les agents provenant des diverses

minorités, incluant les homosexuels. À titre d'exemple, des membres de ce service de police auraient vu d'un mauvais œil la participation de leur chef de police aux parades de la fierté gaie et du *Martin Luther King Day* alors qu'il était absent des célébrations de la Saint-Patrick. Des protestations auraient également été émises, signalant que:

...the chief's efforts promote larger numbers of minorities, women, and lesbians to high-profile positions, presumably at the expense of better-qualified white males. According to one observer, these comments are typical of a widespread backlash against what some see as special privileges accorded to under-represented groups in public employment (Wilson, 2001). Most of this backlash, however, appears to be directed at non-whites and women. As current Policy Officers Association (POA) Director Bill Farrar observed, "you hear a lot of that in terms of job assignment or job promotions, but I do not recall anybody ever complaining that so-and-so got promoted or got a job because of their sexual preference" (Farrar, 2001) [Belkin et McNichol, 2001: p.22]

Par ailleurs, les policiers et policières homosexuels interrogés dans le cadre de cette étude indiquent tous vouloir que les systèmes d'embauche et de promotion des services policiers soient basés sur le mérite, et non sur l'orientation sexuelle. Ainsi, ils ne voudraient pas de politiques de discrimination positive à l'endroit des homosexuels, désirant être engagés et promus sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences.

Certains chercheurs ne sont d'ailleurs pas convaincus des effets positifs que peut avoir le recrutement d'agents gais et lesbiennes au sein de la police. O'Leary (1981 :290) attire l'attention sur le fait que les homosexuels sont depuis toujours représentés au sein des forces de l'ordre, bien que plusieurs d'entre eux ne dévoilent pas leur homosexualité. Le chercheur s'interroge alors sur la pertinence de cet effort de recrutement, estimant que les impacts sont finalement mineurs, voire nuls. Cependant, les services de police qui veulent intégrer des homosexuels au sein de leurs rangs recherchent ceux qui ne cachent pas leur orientation et qui parlent ouvertement de leur homosexualité, et estiment que la présence de ceux-ci permettra à la police d'améliorer les relations qu'elle entretient avec la communauté gaie (Brown, 2001).

Leinen (1984), cité par Brodeur (2003 :112), soutient quant à lui que les mesures de recrutement d'individus appartenant à des minorités risquent de reproduire les tensions

reliées au groupe ethnique ou à la culture au sein même des milieux policiers, ce qui ne serait pas de nature à améliorer les relations entre les groupes minoritaires et la police. Sans proposer qu'il faut cesser d'embaucher des candidats provenant de minorités, Brodeur (2003 :112) soutient cependant qu'il ne faudrait pas le faire dans le seul but de réduire les tensions entre la police et les membres de ces communautés, sans quoi les attentes risqueraient de ne pas être comblées. Ungerleider (1994 :102) ajoute que les efforts déployés par la police canadienne pour rendre les services de police représentatifs de la diversité ethnique et culturelle ne réussiront pas à réduire de manière considérable l'éclatement de conflits entre la police et les « minorités ». Selon lui, la société devient de plus en plus individualiste, alors que les inégalités vont en grandissant, ce qui fait en sorte que ceux qui sont aujourd'hui stigmatisés par la société le seront également par la police.

Malgré cette réserve manifestée par certains chercheurs, il en est d'autres qui estiment que le fait d'engager des policiers gais au sein des forces de l'ordre peut s'avérer une initiative fort positive, qui permet aux officiers non seulement d'être perçus plus favorablement par la communauté homosexuelle, mais également de laisser tomber les préjugés qu'ils entretiennent eux-mêmes à l'égard de celle-ci (Barlow et Barlow, 2000 :285).

3- Les débats et les arguments utilisés pour supporter l'exclusion des policiers homosexuels ou pour favoriser leur intégration

L'embauche de policiers gais aurait provoqué moins de résistances que l'enrôlement de militaires homosexuels, du moins en ce qui concerne les réactions officielles des hautes instances policières. La littérature traitant de la réaction des leaders policiers vis-à-vis de l'embauche de personnes provenant des « minorités sexuelles » est peu abondante si on la compare au nombre d'auteurs qui se sont penchés sur la position des dirigeants militaires. Il n'en demeure pas moins que les arguments officiels soutenus par les Forces armées trouvent aussi un écho auprès des organisations policières, lesquelles ont tout de même exprimé quelques réticences face à l'embauche d'homosexuels au sein de leurs rangs.

3.1 Les arguments invoqués contre l'intégration des homosexuels

D'abord, notons que l'argument se rattachant à la question du moral des troupes, qui a été avancé par les instances militaires, a également été mis en évidence par des hauts gradés, notamment des regroupements de chefs de police. Ceux-ci se sont opposés à l'embauche d'homosexuels en soutenant qu'une telle initiative pourrait miner la camaraderie et le moral des policiers, et que les officiers hétérosexuels refuseraient de travailler avec eux (Leinen, 1993).

Les risques pour la santé et la sécurité que pourrait entraîner la présence d'homosexuels dans les corps policiers ont également fait l'objet de questionnements. Selon Belkin et McNichol (2001 :23) « *early arguments over gay and lesbian participation in police departments focused on whether gay and straight colleagues could work closely and effectively together under dangerous circumstances to protect public safety, and whether gay officers would be deliberately abandoned or denied back-up during hazardous operations* ». Cette crainte concernant le manque d'appui dans les situations dangereuses se jumelle à une autre appréhension, soit celle de la transmission du sida. En effet, toujours selon ces chercheurs, certains dirigeants policiers ont justifié leur refus d'embaucher des homosexuels en affirmant que ceux-ci risquaient de contaminer les autres policiers, notamment lors de situations d'urgence où ils se trouvent blessés (voir également McKenzie, 1993). Il ne faut toutefois pas perdre de vue que de tels arguments ont surtout été utilisés dans les années 1980, alors que les connaissances concernant cette maladie étaient peu diffusées auprès de la population.

D'autres arguments auraient plutôt été reliés à la perception que pourrait avoir le public d'un service de police au sein duquel travaillent des homosexuels. Les tenants de tels arguments justifiaient alors leur refus de voir des gais et lesbiennes en uniforme en soutenant que les citoyens perdraient toute la confiance qu'ils accordent à la police, et qu'ils refuseraient de se voir policés par des homosexuels (voir notamment Leinen, 1993 et Praat et Tuffin, 1996).

Selon McKenzie (1993 :167-168), les homosexuels seraient perçus, par ceux qui s'opposent à leur embauche au sein des services policiers, comme une menace à l'endroit des valeurs

traditionnelles familiales que se doivent de projeter les officiers de police. On considère ainsi qu'ils ne sont pas conformes aux rôles sexuels qui devraient prévaloir dans la société, et qu'ils ne sont pas de « vrais » hommes. Ces caractéristiques les rendraient donc, selon certains, incompatibles avec le métier de policier. Le chercheur ajoute que l'ignorance, basée sur les stéréotypes véhiculés sur les homosexuels, permet d'expliquer en partie les craintes soulevées par la présence de policiers gais. L'auteur fait ici référence aux préjugés voulant que les homosexuels soient tous des travestis, des transsexuels, des abuseurs d'enfants ou de dangereux individus qui pourraient agresser sexuellement leurs collègues ou, pis encore, « transmettre » leur homosexualité.

Ce sont là les motifs qui ont été mentionnés par les leaders policiers qui se sont opposés à l'embauche d'agents homosexuels au sein de leurs rangs. Il faut par ailleurs garder à l'esprit que la présence et l'embauche de policiers gais et lesbiennes semblent avoir soulevé des débats moins enflammés que ceux qui ont porté sur l'intégration des homosexuels au sein des Forces armées. Les résistances semblent également avoir été de plus courte durée dans la police que dans l'armée, sans que nous puissions en donner précisément la raison. Nous pouvons cependant émettre l'hypothèse selon laquelle les occasions de grande promiscuité sont plus nombreuses dans le milieu militaire, et que les policiers, de par leur métier, sont davantage en contact avec la réalité homosexuelle. Ce ne sont cependant que des pistes d'analyse.

3.2 Les arguments invoqués pour réfuter ceux des opposants

Hiatt et Hargrave (1994) se sont penchés sur les évaluations psychologiques des gais et lesbiennes qui posent leur candidature dans les services policiers. Les chercheurs ont ainsi comparé les résultats obtenus par les candidats hétérosexuels à ceux obtenus par les homosexuels et ce, à l'aide du *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) et du *California Psychological Inventory* (CPI). Ils en arrivent à la conclusion selon laquelle malgré la présence de très légères différences entre les hommes hétérosexuels et homosexuels : « *the results of this study support a policy of non-discrimination against gay and lesbian applicants for law enforcement positions. They also indicate that these officers are comparable to their heterosexual counterparts in performing duties that require teamwork and cooperation under life-threatening conditions* » (p.87).

4- La perspective des policiers hétérosexuels face à la présence d'homosexuels dans la police

Selon la littérature consultée, il paraît y avoir davantage de documentation concernant les policiers que les militaires, notamment en ce qui concerne la façon dont ils réagissent face à l'homosexualité d'un collègue. Pour expliquer cet état de fait, deux avenues paraissent envisageables : peut-être est-ce relié au fait que l'armée est une micro-société plus fermée (certains parleraient d'une institution totalitaire), et qu'il lui est plus facile de cacher ce qui pourrait nuire à son image, ou ce qu'elle considère comme étant d'intérêt privé; peut-être est-ce plutôt parce que les politiques de l'armée en regard de l'homosexualité ont longtemps été plus répressives que celles de la police, ce qui a eu pour conséquence que le nombre de militaires gais ayant fait leur *coming-out* au travail est moins élevé que celui des policiers. Les réactions seraient donc plus nombreuses chez les policiers hétérosexuels puisque cette réalité serait plus présente dans leur environnement de travail. Ce ne sont évidemment que des hypothèses que nous formulons et, bien qu'elles paraissent difficiles à vérifier, il serait tout de même intéressant que des chercheurs s'y attardent éventuellement.

Les recherches qui se sont intéressées à l'homosexualité au sein de la police font ressortir les réticences dont témoignent certains policiers hétérosexuels à l'égard de l'embauche et de la présence de policiers homosexuels. À titre d'exemple, un sondage mené en 1978 auprès de policiers californiens et cité par Bartollas et Hahn (1999, cités par Barlow et Barlow, 2000 :277) indique que 20% d'entre eux ont soutenu qu'ils quitteraient leur emploi si leur département venait à engager des homosexuels. Plus récemment, Bernstein et Kostelac (2002) ont mené une recherche auprès de 222 policiers hétérosexuels, auxquels ils ont distribué un sondage portant sur leurs attitudes et comportements concernant l'homosexualité. Les résultats qu'ils ont obtenus indiquent que 23 % des répondants pensent que le recrutement de policiers homosexuels mine la morale du département, alors que 53% se disent en désaccord avec cette affirmation. Concernant les comportements, presque tous les répondants (96,7%) affirment ne jamais s'être objectés à travailler avec un collègue gai. Il semble donc que, malgré le fait que près du quart des policiers hétérosexuels croient que les homosexuels minent la morale du département, les objections quant à travailler avec eux se font rares. Les attitudes envers l'homosexualité ne seraient

donc pas nécessairement déterminantes dans le comportement adopté sur le terrain à l'égard de ceux dont l'orientation sexuelle est différente.

Dans une recherche qualitative menée auprès de huit agents de police néo-zélandais, Praat et Tuffin (1996) ont analysé les propos de ceux-ci, particulièrement en ce qui concerne les raisons pour lesquelles ils considèrent que les homosexuels devraient (ou non) être employés par la police. Il est intéressant de constater que les motifs invoqués par les policiers afin de justifier l'exclusion des homosexuels du service de police ne relèvent pas d'eux-mêmes, mais plutôt de l'extérieur (leurs collègues, le public), ce qui peut peut-être indiquer une certaine crainte, ou encore une honte à tenir des propos homophobes. En effet, les agents de police interrogés prédisent notamment que les homosexuels désirant faire partie des services policiers risquent d'être la cible de harcèlement et de pressions diverses provenant de leurs collègues. Ils prennent toutefois soin de préciser que les réserves qu'ils émettent ne sont pas dues au fait qu'ils n'aiment pas les gais, mais qu'elles relèvent plutôt des problèmes qui pourraient découler de leur embauche. Selon eux, les départements de police sont plutôt homophobes et n'aiment pas particulièrement les homosexuels. Bien que les policiers participant à l'étude affirment être sensibles à la cause gaie, ils croient qu'ils ne peuvent faire valoir ce point de vue auprès de leurs pairs et qu'ils doivent se conformer aux valeurs anti-gaies de leur département. Le conformisme aux valeurs policières traditionnelles, ainsi que l'homophobie des policiers seraient ainsi des embûches pour les homosexuels qui voudraient être embauchés par les services de police. C'est du moins ce que les policiers hétérosexuels interviewés dans le cadre de cette étude affirment.

Certains policiers ayant participé à la recherche de Praat et Tuffin auraient également tenu un discours d'acceptation à l'endroit de la présence d'homosexuels au sein de la police. Ils émettent tout de même certaines réserves, en précisant par exemple qu'ils acceptent les homosexuels dans la mesure où ces derniers demeurent discrets quant à leur orientation sexuelle. De tels commentaires diminueraient, du point de vue des chercheurs ayant mené cette étude, la tolérance dont ces policiers hétérosexuels disent faire preuve.

D'autres chercheurs soulignent que certains policiers hétérosexuels présenteraient eux-mêmes une menace pour leurs collègues homosexuels. En effet, dans un focus-groupe animé par Arnott (2000) auprès de membres d'un groupe de support s'occupant de policiers

gais et lesbiennes de San Francisco (SOLO : *Society of Law Officers*), certains participants ont affirmé qu'un policier gai avoué risquait de ne pas recevoir l'aide et le renfort nécessaire (*back-up*) lors de contextes d'urgence. Les policiers homosexuels interrogés par Leinen (1993) ont également fait état de telles situations. Or, ces propos ne proviennent pas des principaux intéressés (les policiers hétérosexuels) et certains pourraient affirmer que le discours des policiers gais est basé sur leurs propres craintes plutôt que sur des faits. Pourtant, Meers (1998) rapporte qu'un policier gai a entrepris des poursuites judiciaires contre le département de police de Miami, après que ses collègues aient refusé de lui venir en aide alors qu'il leur demandait un support d'urgence et ce, à cinq reprises. Il est intéressant de constater que le risque que des policiers homosexuels se voient abandonnés lors de situations d'urgence avait été soulevé par ceux qui s'opposaient à leur intégration (voir Belkin et McNichol, 2001 :23).

Selon les recherches ayant été menées auprès de policiers homosexuels, la plupart d'entre eux auraient une histoire à raconter à propos des attitudes et réactions de leurs collègues face à leur orientation sexuelle. Barlow et Barlow (2000 :278-279) citent une Commission d'enquête américaine (Christopher Commission, 1991) qui, après avoir interrogé des policiers gais et des policières lesbiennes, a rendu un rapport dans lequel on peut lire que la grande majorité de ceux-ci ont affirmé que les officiers dont on suspecte l'homosexualité sont régulièrement la cible de discrimination et de commentaires désobligeants, voire hostiles, à propos de leur orientation sexuelle et ce, tant de la part de leurs collègues que de leurs supérieurs. La Commission a également rapporté qu'en 1988, dans le département de police de Los Angeles (LAPD), un enquêteur a mentionné à son commandant qu'il avait retracé des homosexuels parmi les candidats au recrutement, et qu'il cherchait des raisons pour les disqualifier.

Un autre chercheur s'est penché sur la question des policiers homosexuels en privilégiant leur propre point de vue. Leinen (1993) a en effet mené une recherche qualitative auprès de 41 policiers homosexuels (28 hommes et 13 femmes) en s'intégrant à une association de policiers gais aux États-Unis (le Gay Officers Action League, ou GOAL). Il a alors établi des contacts avec les membres, ce qui lui a permis de recueillir plusieurs témoignages. Les entretiens qu'il a menés indiquent que bien que certains policiers aient manifesté des réactions hostiles à l'endroit de leurs collègues homosexuels, d'autres ont très bien réagi.

L'auteur distingue les policiers qui ne dévoilent que partiellement leur homosexualité (à certains collègues et/ou supérieurs) de ceux qui s'affichent ouvertement en tant qu'homosexuels. Pour les premiers, la réaction des collègues s'avère généralement positive. Ces derniers se montrent surpris, mais ils font preuve de compréhension et de tolérance face à l'homosexualité de leur partenaire de travail. Ces policiers gais estiment que le fait d'avoir acquis une réputation de bon policier et de bon travailleur joue beaucoup dans l'acceptation de leur orientation sexuelle par leurs collègues. Selon eux, les qualités qu'ils ont su démontrer avant le dévoilement de leur homosexualité incitent les confrères à laisser tomber leurs préjugés et à réagir de façon positive (à ce sujet, voir également Arnott, 2000 et Belkin et McNichol, 2001). Cependant, il faut prendre en considération le fait que ces policiers qui se dévoilent partiellement choisissent un nombre restreint de personnes auxquelles ils se confient. Ils optent ainsi pour des partenaires de travail qu'ils considèrent dignes de confiance et avec lesquels ils ont déjà développé certains liens d'intimité et d'amitié. En somme, ils ont le sentiment de se confier à des copains plutôt qu'à des collègues.

La situation apparaît toutefois quelque peu différente pour les policiers qui se dévoilent totalement et publiquement. En effet, les réactions de l'ensemble des collègues du poste de police face à l'homosexualité d'un confrère sont plus complexes. Selon les policiers interrogés par Leinen (1993), les réactions sont moins négatives que ce qu'ils avaient imaginé. Certains policiers hétérosexuels les félicitent d'avoir eu le courage de s'afficher publiquement, d'autres leur disent qu'ils ont bien le droit d'être ce qu'ils veulent être. Encore une fois, les policiers gais estiment que ces réactions positives sont liées au fait qu'ils étaient déjà perçus comme de bons policiers. C'est un peu comme si le fait d'avoir une réputation de travailleur sérieux et efficace pouvait minimiser ou contrer le discrédit que le milieu policier associe généralement à l'homosexualité. Cependant, il reste que le rejet, l'exclusion et l'hostilité sont encore vécus par les policiers gais qui affichent publiquement leur orientation sexuelle. Ce type de comportement est rarement adopté par des partenaires de travail intimes, mais plutôt par des collègues qui ne connaissent pas beaucoup le policier. Il prend la forme de commentaires dégradants à propos des homosexuels, de vandalisme sur le casier du policier, ou encore de menaces anonymes. Certains agents expriment même le refus de travailler en collaboration avec un policier gai, que ce soit par dédain ou par crainte d'être étiquetés « homosexuels » à leur tour.

D'autres facteurs semblent influencer la façon dont se conduisent les policiers hétérosexuels face à l'homosexualité. En effet, Bernstein et Kostelac (2002) rapportent que parmi ces derniers, certains groupes sont plus enclins à adopter des comportements « anti-gais ». C'est notamment le cas des policiers célibataires, qui font davantage de discrimination que ceux qui sont mariés. Les chercheurs émettent l'hypothèse selon laquelle les célibataires craignent davantage d'être perçus et catalogués comme étant des homosexuels, ce qui les motiverait à agir de cette façon. Les auteurs rapportent aussi que les attitudes des policières à l'égard des homosexuels sont significativement plus positives que celles de leurs collègues masculins, peut-être parce qu'elles ont elles-mêmes vécu des épisodes de discrimination ou, encore, parce que les policiers hétérosexuels craignent les avances de leurs collègues gais. Ce sont du moins les hypothèses envisagées par les auteurs de l'étude.

Il est également intéressant de constater que les policières lesbiennes semblent plus facilement acceptées par leurs collègues hétérosexuels que ne le sont les policiers gais. Selon Burke (1994), qui a interrogé 36 agents de police gais, lesbiennes et bisexuels dans le cadre de sa thèse de doctorat, les policières d'orientation homosexuelle rencontrent moins de difficultés que leurs collègues gais. Un des participants de son étude explique cette situation par le fait que les lesbiennes correspondent davantage à l'image que devraient projeter les policiers, du moins selon la conception traditionnelle du métier : « ... *the stereotype of the male gay is effeminacy, which the police doesn't want, whereas the stereotype of the dyke is masculinity and the police need women who aren't afraid to get stuck in there and do the job* » (p.195). Un ancien chef du service de police de Los Angeles, Darryl Gates, aurait quant à lui affirmé sur les ondes d'un réseau américain de télévision que les policières lesbiennes étaient admirées par leurs collègues et supérieurs pour leur force physique très développée (McKenzie, 1993 :168). C'est également ce qui semble ressortir des entrevues menées par Arnott (2000) auprès de policiers gais et de policières lesbiennes de San Francisco. Ces dernières affirment aussi qu'elles se sentent davantage acceptées par les agents hétérosexuels parce qu'elles ne constituent pas une menace pour eux (voir également Shusta *et al.*, 1995, cités par Barlow et Barlow, 2000 :275). Une des policières lesbiennes rencontrée par Meers (1998) va dans le même sens en émettant l'hypothèse selon laquelle une policière gaie est perçue comme étant « *one of the guys* », alors qu'un policier gai est plutôt considéré comme une menace pour l'image du policier

macho que les agents hétérosexuels veulent maintenir. Les résultats auxquels en arrivent Bernstein et Kostelac (2002) révèlent quant à eux que les policiers hétérosexuels perçoivent plus négativement les gais que les lesbiennes. Afin d'expliquer cette situation, les chercheurs citent Kite et Whitley (1998), selon lesquels ce serait peut-être parce qu'ils craignent davantage que les gais ne leur fassent des avances sexuelles. Quoi qu'il en soit, la tendance semble indiquer que les policières lesbiennes sont plus facilement tolérées et acceptées dans les départements de police que leurs partenaires gais. Mais les raisons exactes expliquant cette situation ne seraient pas encore parfaitement connues des chercheurs.

Ainsi, nous devons en venir au constat selon lequel tout n'est pas tout noir ou tout blanc. Malgré certaines histoires de harcèlement et de réactions hostiles face à l'homosexualité au sein des services de police, certains témoignages sont plus positifs. En effet, des études ont plutôt montré que malgré des incidents de nature discriminatoire, bon nombre de policiers hétérosexuels se montrent ouverts face à la présence de collègues homosexuels, nous l'avons vu. Si la situation n'est pas parfaite, elle n'est pas complètement négative, et semble varier selon les études. Bien qu'il y ait encore place à l'amélioration afin que tous se sentent acceptés et respectés dans ce qu'ils sont, force est d'admettre que des progrès semblent avoir été faits au cours des dernières années. Ajoutons finalement que cette dernière affirmation peut sans doute s'appliquer non seulement aux homosexuels, mais également aux femmes et aux minorités ethniques qui font partie du corps policier.

5- Les policiers homosexuels

Les sections précédentes ont permis de dresser un portrait de la situation dans laquelle se retrouvent les policiers et policières homosexuels, à partir de données leur étant extérieures (recherches menées auprès de policiers hétérosexuels, de services de police, etc.). Cependant, ce portrait demeure partiel puisqu'il ne rend pas complètement compte de l'expérience de ceux-ci, du moins de la façon dont il perçoivent ce qu'ils vivent en tant qu'homosexuels faisant partie de la police. Nous tenterons donc de compléter ce tableau, en présentant les quelques études qui se sont adressées directement aux principaux intéressés.

5.1 L'utilisation de diverses stratégies

Contrairement aux femmes et aux personnes issues des minorités visibles, il est possible pour les homosexuels de camoufler leur véritable identité et de laisser croire aux autres policiers qu'ils sont hétérosexuels. Dans le cadre de sa thèse de doctorat, Burke (1994) a réalisé des entrevues auprès de 36 officiers ou ex-officiers de police gais, lesbiennes ou bisexuels. Les résultats de sa recherche révèlent que 53 % des participants mènent une double-vie, afin d'éviter que leur orientation sexuelle ne soit découverte par leurs collègues et supérieurs.

Afin de parvenir à mener cette double-vie, diverses stratégies sont employées par les homosexuels, lesquelles ont été observées par Leinen (1993: 42-71) chez les policiers homosexuels qu'il a rencontrés dans le cadre de sa recherche. Ainsi, bon nombre de ces derniers ont imaginé des scénarios dans lesquels ils jouent le rôle d'hétérosexuels. Ils utilisent ces scénarios auprès de leurs collègues, par exemple en racontant leurs prouesses sexuelles avec des femmes, en portant une bague de mariage ou en présentant leur sœur comme leur épouse. Une des participantes à cette étude a même mentionné que certaines policières lesbiennes allaient parfois jusqu'à avoir des relations sexuelles avec des collègues hétérosexuels afin de camoufler leur orientation sexuelle ou de faire taire les rumeurs. D'autres encore emploient des stratégies d'évitement en refusant par exemple d'adresser la parole aux policiers dont l'homosexualité est connue de tous, ou en évitant de parler d'eux-mêmes. Ainsi, ils tentent de se donner l'apparence d'hétérosexuels et d'éviter les soupçons qui pourraient peser sur eux.

Pourquoi vouloir à tout prix camoufler sa véritable orientation sexuelle? Les raisons invoquées pour ne pas s'afficher en tant que gais seraient premièrement liées à l'hostilité du milieu policier face à l'homosexualité. Comme il en a été fait mention plus tôt, les relations entre la communauté gaie et les policiers ont longtemps été, et demeurent encore parfois, tendues. Les homosexuels ont fait l'objet de harcèlement, d'insultes et même d'abus de la part des policiers et les agents gais craignent de devenir la cible de ces préjugés s'ils avouent leur orientation à leurs collègues. Leinen (1993) a relevé d'autres motifs révélés par les policiers gais pour expliquer la stratégie de camouflage. Ceux-ci ont parfois été témoins de ce que d'autres policiers homosexuels ont dû subir de la part des confrères et

veulent éviter de devenir la cible de telles infamies, comme les insultes et les menaces anonymes. Les commentaires désobligeants qu'ils ont entendus venant de leurs collègues hétérosexuels peuvent aussi inciter les policiers gais à taire leur orientation, comme le raconte un de ceux qu'a rencontré le chercheur dans le cadre de son étude :

You hear the derogatory comments and things like that. It's just that they don't know there's someone gay in the room so they speak real freely about it. You know cops say real disgusting things like they [gays] should all die or they should be put away somewhere or something. That closes the door a little more. That sort of solidifies why I shouldn't come out. (p.49).

D'autres policiers interrogés par Leinen (1993) ont avoué craindre que certains collègues refusent de travailler avec eux en apprenant leur homosexualité, ce qui est déjà arrivé à certains d'entre eux. Ils ont également peur que les autres parlent d'eux de façon désobligeante et qu'ils les fassent passer pour des mauvais policiers aux yeux de leurs supérieurs. L'angoisse de ne pas être protégés et couverts par les autres policiers lors d'opérations périlleuses ou lorsqu'ils sont blessés a aussi été mentionnée par quelques-uns, tout comme la crainte de se voir éternellement assignés à des tâches peu intéressantes et peu valorisantes (voir également Belkin et McNichol, 2001). Selon Barlow et Barlow (2000 :277), le fait que certains services de police aient pu congédier des policiers sur la base de leur homosexualité, du moins jusqu'à la fin des années 1980, a eu des conséquences sur le choix qu'ont fait plusieurs agents gais et lesbiennes de ne pas afficher leur orientation sexuelle. Les craintes associées aux répercussions néfastes qu'un *coming-out* pourrait avoir sur l'emploi auraient ainsi perduré, c'est du moins ce que soutiennent ces chercheurs.

Dans une entrevue menée auprès de policiers, Reiner (1978: 197) a fait ressortir que la majorité d'entre eux considèrent que les processus de promotion sont injustes et basés sur des critères autres que les performances et les qualités professionnelles (par exemple le statut social et le groupe d'appartenance). Il est alors possible de croire que les policiers homosexuels craignent de se voir refuser des promotions même s'ils possèdent les capacités pour occuper des fonctions plus importantes. Dans un autre ordre d'idées, il semble que les policiers aient un vif sentiment d'appartenance à leur milieu et ressentent le besoin de faire partie de la bande (Bennett, 1981: 138-139). Ils doivent alors se conformer aux valeurs du

groupe s'ils veulent être acceptés et c'est sans doute une autre des raisons pour lesquelles les policiers gais choisissent de camoufler leur orientation sexuelle.

Le fait de cacher ce qu'ils sont réellement et de vivre dans le secret n'est pas sans conséquence pour ceux qui le font. Weinberg et Williams (1974: 186) rapportent que les homosexuels qui vivent dans le secret à cause de leur peur d'être découverts et de subir de la discrimination souffrent davantage de problèmes psychologiques (dépression, culpabilité, anxiété, solitude) que ceux qui se dévoilent au grand jour. Burke (1994: 200-201) a également observé de telles difficultés chez les policiers gais, parmi lesquels 36% ont révélé que les efforts qu'ils font pour maintenir une façade hétérosexuelle affecteraient leur santé psychologique et leur efficacité au travail. Les impacts affectent donc non seulement les individus mais, également, l'efficacité du service de police.

Le stress est aussi une conséquence associée au maintien d'une double-vie chez les policiers homosexuels. Selon Leinen (1993), ceux-ci sont sans cesse sur leurs gardes, deviennent suspicieux et craignent toujours de s'empêtrer dans leurs histoires fictives, de se mélanger dans ce qu'ils ont déjà raconté. Ils espèrent ne pas recevoir trop souvent des appels provenant d'hommes pendant leurs heures de travail et, surtout, ils souhaitent ne pas avoir à intervenir dans la communauté gaie où ils craignent d'être reconnus par des copains qui risquent alors de dévoiler, sans le vouloir, leur véritable orientation. En-dehors de leurs heures de travail, les policiers gais demeurent méfiants et s'assurent de ne pas être vus par des policiers lorsqu'ils visitent des endroits fréquentés par des homosexuels. Ils appréhendent les descentes policières au cours desquelles ils risquent de se faire prendre par leurs collègues. En somme, les officiers gais qui refusent de s'afficher publiquement sont pratiquement toujours en état d'alerte et aux aguets. Il est alors facile d'imaginer à quel point l'état de stress permanent dans lequel ils vivent est susceptible de leur causer de véritables difficultés psychologiques.

Ainsi, les impacts liés au fait de mener une double-vie se révèlent assez importants pour que l'on s'y intéresse sérieusement. Certains policiers ont refusé de vivre de telles difficultés en choisissant de s'afficher ouvertement et publiquement en tant que gais, alors que d'autres ont décidé de se confier à certains collègues choisis avec soin.

5.2 Le *coming-out*

Selon Meers (1998), la majorité des policiers et policières gais et lesbiennes qui font leur *coming-out* auprès de leurs collègues et/ou supérieurs travaillent dans les départements de police situés dans les grands centres urbains. Ces départements seraient plus enclins à accepter la diversité parmi leurs agents que ceux qui sont situés dans des régions plus rurales, plus éloignées des grands centres. L'auteur n'en dit cependant pas davantage sur les raisons qui poussent les policiers et policières à faire leur *coming-out*, et la façon dont ils le font. Selon Koegel (1996), cité par Belkin et Levitt (2001 :551-552), le facteur déterminant dans le choix de dévoiler son homosexualité dans son milieu de travail serait le climat qui y règne. Ainsi, plus un milieu de travail serait perçu comme étant hostile, moins les gens auraient envie de s'afficher en tant qu'homosexuels. Le milieu policier en tant que tel ne jouerait donc pas tant que le climat qui règne dans chacun des postes de police.

Les policiers homosexuels interrogés par Leinen (1993) permettent de mieux comprendre le comment et le pourquoi d'un *coming-out* auprès des collègues et/ou supérieurs. Le chercheur distingue trois stades dans le processus de *coming-out* dans le milieu de travail, tout en précisant que certains individus peuvent demeurer au premier ou au deuxième stades pendant toute leur carrière, alors que d'autres, plus rares, peuvent sauter directement au troisième. Le premier stade est celui qui a été décrit précédemment, où le policier ou la policière choisit de camoufler son homosexualité, en utilisant diverses stratégies. Pour décrire la deuxième phase du processus, Leinen (1993 : 72-96) utilise l'expression « *Coming Out Tentatively at Work* », qui consiste en fait à s'afficher partiellement en tant qu'homosexuel auprès de ses collègues.

Les policiers qui s'affichent partiellement peuvent le faire de diverses manières. Certains choisissent d'abord de se confier à leur partenaire de patrouille ou à certains collègues avec lesquels ils ont développé des liens d'amitié solides. Ils sélectionnent leurs confidents et ceux-ci sont perçus comme des personnes discrètes et dignes de confiance. S'ils choisissent d'en parler à ces personnes, c'est souvent parce qu'ils se sentent coupables de leur cacher des choses importantes et qu'ils sentent qu'ils doivent se montrer sincères et honnêtes envers elles, comme en témoigne un policier rencontré par Leinen (1993 : p.76) :

We were best friend, close partners. I thought he had the right to know that I was gay. We were so close. He was closer than a brother, and he had a right to know. I trusted him. He understood me and was never judgmental.

D'autres policiers se dévoilent partiellement, mais en choisissant plutôt de laisser planer le doute quant à leur orientation sexuelle. Certains cessent simplement de chercher à nier les rumeurs qui circulent concernant leur homosexualité, et n'utilisent pas de stratégies afin de laisser croire à leurs collègues qu'ils sont hétérosexuels. Certains vont même jusqu'à encourager de telles rumeurs, afin de faciliter leur *coming-out*. S'ils ne s'affichent pas encore ouvertement et publiquement en tant qu'homosexuels, ces derniers donnent cependant certains indices qui laissent croire qu'ils le sont (en cessant complètement de parler des femmes, en se portant subitement à la défense des personnes issues de la communauté gaie, par exemple). Ils ne s'affichent pas en tant que gais ou lesbiennes, mais ne nient pas les rumeurs qui circulent sur leur orientation sexuelle.

Cette deuxième étape, telle que définie par le chercheur, en serait une de transition entre celle où l'homosexualité demeure totalement secrète et celle où elle devient totalement publique.

Quant aux policiers qui choisissent de dévoiler publiquement leur homosexualité à tous leurs collègues et supérieurs, ils en seraient au troisième stade, celui que Leinen (1993 : 97-121) nomme le « *Coming Out Publicly at Work* ». Les policiers et policières qui choisissent d'annoncer leur orientation sexuelle de cette façon le feraient en grande partie pour réduire le stress associé au maintien d'une double-vie, n'en pouvant plus d'être constamment sur leurs gardes. Certains se sentent malhonnêtes et en ont assez de mentir non seulement aux autres mais, également, de se mentir à eux-mêmes. D'autres policiers ont mentionné qu'ils n'en pouvaient plus d'entendre des remarques désobligeantes et dégradantes à l'endroit des homosexuels et ont décidé de s'afficher publiquement afin que leurs collègues cessent leurs commentaires homophobes, du moins devant eux. Afin de passer à ce troisième stade, divers moyens ont été utilisés par les policiers gais et lesbiennes rencontrés par Leinen (1993) : réponses franches aux questions des collègues concernant leur vie amoureuse ou la présence dans leur vie d'un partenaire de même sexe, participation au défilé de la fierté gaie, port de symboles associés à l'homosexualité (épinglettes par

exemple) ou, encore, annonce publique sur les ondes de la télévision (un seul participant cependant, dans des circonstances particulières).

Les policiers rencontrés par Leinen ont par ailleurs mentionné, comme il en a été question plus tôt, que le fait d'avoir l'impression d'être perçus comme de bons agents de police a beaucoup joué dans leur décision de dévoiler leur homosexualité. Pour eux, il était donc important de faire leurs preuves en tant que policier avant d'avouer leur orientation sexuelle. Ces policiers estimaient que leurs chances d'être acceptés en tant que gais par leurs collègues étaient meilleures si ceux-ci avaient au départ une perception positive de leurs performances en tant qu'agent de police.

6- Étude d'impact

La seule étude d'impact portant sur les effets à long terme de l'intégration des homosexuels au sein de la police a été menée par des chercheurs du Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM). Belkin et McNichol (2001) ont choisi d'étudier le département de police de San Diego parce qu'ils considèrent que celui-ci représente bien les forces policières des grandes villes américaines. C'est au début des années 1990 que le Service de police de San Diego (SDPD) s'est engagé à intégrer les gais et les lesbiennes dans ses rangs, ce qui permet aux chercheurs d'étudier ce qui s'est produit sur une période d'au moins dix ans.

Belkin et McNichol (2001) ont analysé divers types de données afin de rencontrer leurs objectifs de recherche. D'abord, ils ont étudié tous les documents concernant l'homosexualité et se rattachant aux départements policiers des grandes villes. Ensuite, ils se sont rendus sur le terrain, à San Diego, et ont effectué une visite de trois jours au cours de laquelle ils ont fait de l'observation participante et mené des entrevues semi-directives avec des commandants et des patrouilleurs, hétérosexuels et homosexuels (au poste de police et à l'extérieur de celui-ci). Ils ont également interrogé des représentants du gouvernement, des citoyens et des groupes d'intérêts policiers (vingt-neuf entretiens au total).

Avant de présenter la situation qui prévaut actuellement au sein du SDPD, les auteurs décrivent le climat qui régnait avant les années 1990. Ils mentionnent que les homosexuels vivaient alors de la discrimination informelle, et que les attitudes homophobes partagées par plusieurs policiers se traduisaient par des commentaires déplacés, des blagues et des remarques hostiles. C'est en 1988 que des mesures ont été mises en place afin de faciliter l'intégration des homosexuels au sein de cette organisation policière, après que le chef de police ait supporté publiquement leur droit d'être policiers (ce qui lui a d'ailleurs été reproché par les membres plus conservateurs du département, et par certains groupes de pression). Malgré tout, le SDPD a implanté divers mécanismes afin de supporter le droit à l'égalité des policiers gais. Au début des années 1990, peu d'entre eux révèlent ouvertement leur orientation sexuelle, certains craignant toujours les impacts que cela pourrait avoir sur leur carrière.

Pourtant, au cours des dernières années, le nombre de policiers et policières du SDPD affichant leur homosexualité est passé d'environ cinq en 1992 à un nombre évalué entre 35 et 50 au moment de l'étude de Belkin et McNichol (2001). Les impacts associés à la présence plus nombreuse (ou plus affichée) des policiers gais sur le harcèlement qu'ils subissent seraient pratiquement inexistantes. Sur les 87 plaintes formelles et informelles de harcèlement logées en 1999, seulement une concernait l'orientation sexuelle. Quant à l'organisme chargé de recevoir les plaintes provenant d'employés du secteur public, son directeur confie que des 56 plaintes concernant le service de police (reçues depuis 1996), aucune ne concerne l'orientation sexuelle. La rareté de telles plaintes est également confirmée par les représentants policiers qu'ont interrogés les chercheurs dans le cadre de cette étude. Cependant, Belkin et McNichol nuancent ces statistiques et ce, pour trois raisons. Selon eux, il est probable que les homosexuels qui ne veulent pas *sortir du placard* n'osent pas porter plainte, de peur que tous n'en viennent à apprendre leur orientation sexuelle. De plus les services de police inciteraient leurs membres à régler leurs conflits de façon informelle, au sein même de l'unité, ce qui fait en sorte que les plaintes ne sont que rarement officiellement déposées. Finalement, la durée des procédures et la sévérité des sanctions auxquelles les coupables s'exposent incitent les parties à éviter le processus formel de plainte.

Malgré ces considérations, l'ensemble des participants interrogés par les auteurs de l'étude soutient que les cas flagrants de discrimination, de harcèlement ou de conduite sexuelle inadéquate sont très rares. Ils peuvent survenir, mais sur une base très irrégulière, et sont de moins en moins fréquents. Les policiers et policiers homosexuels rapportent que des incidents de moindre gravité peuvent se produire, mais que leurs auteurs agissent plus subtilement.

Concernant la réaction des policiers hétérosexuels lorsqu'ils apprennent l'homosexualité d'un ou d'une collègue, les patrouilleurs et commandants interrogés par Belkin et McNichol estiment qu'elle est positive dans la très grande majorité des cas. Les policiers hétérosexuels confient que le respect qu'ils ont pour un confrère qui fait bien son travail et qui est digne de confiance est plus important que son orientation sexuelle. La réputation du bon policier semble donc jouer un rôle important dans l'intégration des homosexuels. Il faut cependant dire que le *coming-out* se fait généralement de manière sélective, c'est-à-dire qu'on choisit à qui confier son orientation sexuelle, stratégie qui minimise sans doute les réactions hostiles que pourraient manifester certains policiers moins ouverts à cette diversité.

Les entrevues menées par Belkin et McNichol les amènent à constater que plus les interactions entre les policiers hétérosexuels et leurs collègues gais sont nombreuses et fréquentes, moins la présence de ces derniers provoque de remous. La culture départementale aurait également évolué, la présence de recrues plus ouvertes à la question de l'homosexualité contribuant à ce changement. Bien que certains agents hétérosexuels éprouvent une forme de malaise et se montrent plus hostiles envers les homosexuels, ils demeurent subtils dans leurs démonstrations et adoptent des stratégies d'évitement afin de réduire les tensions. En ce qui a trait aux problèmes d'assistance et de support dans les situations d'urgence, mentionnés par d'autres chercheurs, les auteurs notent que de telles difficultés ne se seraient pas produites au sein du SDPD. Les interviewés soutiennent plutôt que, dans des contextes risqués, l'orientation sexuelle importe peu. Quant aux arguments concernant le sida, utilisés par ceux qui s'opposaient à l'intégration des policiers homosexuels dans la police, les campagnes d'éducation auraient suffi à éliminer les craintes.

Tout n'est pas encore parfait, puisque certains membres du département continuent d'exercer une forme subtile de discrimination, et que plusieurs policiers gais préfèrent ne pas révéler leur orientation sexuelle et *demeurer dans le placard*. Malgré ces difficultés, le rapport de recherche de Belkin et McNichol (2001) indique que la présence plus nombreuse d'homosexuels au sein du département de police de San Diego « *has not led to any harmful consequences. Instead, a quiet but remarkable process of normalization has developed that has reduced much of the emotional and moral charge that the prospect of serving with gay colleagues generated originally. For many out cops in the SDPD and their colleagues, being gay or lesbian is starting to become a « non-issue »* » (p.25).

Ainsi, la présence de policiers et policières gais et lesbiennes au sein du service de police de San Diego ne poserait pas de difficulté majeure. Évidemment, les résultats de cette étude ne peuvent être généralisés à l'ensemble des départements de police puisqu'elle ne s'est penchée que sur un seul d'entre eux. Il n'en demeure pas moins que le rapport de Belkin et McNichol (2001) montre que l'intégration d'homosexuels est possible, du moins au sein de certains départements de police.

Bien qu'ils soient peu nombreux, les auteurs qui se sont penchés sur la question de l'homosexualité et des milieux policiers ont tout de même permis de montrer que, d'une part, les relations entre la police et la communauté gaie se sont somme toute améliorées depuis quelques années et, d'autre part, que les homosexuels sont bel et bien présents au sein des forces policières. Si leur vécu n'est pas toujours des plus évidents, dû à la discrimination et aux préjugés parfois véhiculés par leurs collègues et supérieurs, il n'en demeure pas moins que leur expérience est plus positive aujourd'hui qu'elle n'a pu l'être alors que l'orientation sexuelle constituait un motif de discrimination valide dans certains milieux policiers. La littérature consultée indique que des incidents homophobes se produisent encore parfois, mais ils demeureraient cependant généralement des événements isolés. Il y a ainsi encore place à l'amélioration mais, force est d'admettre que selon les documents étudiés, un grand bout de chemin a été parcouru depuis les dernières années. Si certains policiers homosexuels craignent de dévoiler leur orientation sexuelle et que d'autres ont vécu certaines difficultés en *sortant du placard*, il n'en demeure pas moins que d'autres estiment s'être bien intégrés à leur milieu de travail et avoir le sentiment qu'il est possible d'être à la fois homosexuel et policier et de bien vivre cette situation.

Pour conclure cette partie de la thèse, notons que les études concernant l'homosexualité et les milieux de travail, ainsi que l'homosexualité dans les Forces armées et policières, ont essentiellement porté sur les motifs d'exclusion des homosexuels, sur les politiques mises en œuvre pour intégrer ces derniers ainsi que sur les impacts de cette intégration. Peu nombreuses sont les recherches qui se sont attardées à l'expérience des militaires, policiers et policières homosexuels afin d'analyser la façon dont ils vivent leur homosexualité dans leur milieu de travail. De plus, les études qui se sont intéressées spécifiquement à cette question n'ont pas été menées au Québec, alors que celui-ci a une réputation d'ouverture et de tolérance à l'égard de l'homosexualité. Il paraît alors intéressant de recueillir les propos tenus par les militaires, policiers et policières du Québec, afin de saisir le sens qu'ils donnent à leur réalité, de comprendre la façon dont ils interprètent leur expérience et de voir si leur vécu ressemble à celui qui est décrit dans les recherches ayant été réalisées ailleurs qu'en sol québécois. C'est pourquoi nous nous sommes donné le mandat de rencontrer et d'interviewer des militaires, policiers et policières homosexuels, afin de broser le portrait de leur situation et de comprendre ce que signifie que d'être gai ou lesbienne dans ces milieux de travail.

CHAPITRE 4 : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre présente la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de la présente étude. D'abord, un bref rappel des objectifs principaux et spécifiques qu'elle poursuit sera fait. Dans un deuxième temps, les choix méthodologiques, la stratégie d'échantillonnage, ainsi que le profil des participants interviewés seront énoncés. Il sera ensuite question du déroulement des entretiens et de l'analyse de ceux-ci et, finalement, les limites de cette recherche ainsi que les difficultés rencontrées pendant sa réalisation seront exposées.

1- Rappel des objectifs de recherche

Les recherches québécoises s'intéressant au point de vue et à l'expérience des militaires et des policiers homosexuels sont, à notre connaissance, inexistantes. Notre thèse vise, entre autres, à corriger cette lacune par la poursuite de trois objectifs principaux, dont le premier a été atteint par le biais des dossiers présentés dans les chapitres deux et trois. Comme ces objectifs ont déjà été présentés de manière plus détaillée dans un chapitre précédent, nous ne faisons ici qu'un bref rappel. Cette thèse vise donc à:

- 1- Dresser le portrait de la situation concernant l'intégration d'homosexuels au sein de la police et de l'armée dans différents pays;
- 2- Comprendre et décrire l'expérience des policières, policiers et militaires homosexuels québécois dans leur milieu de travail, selon leur propre point de vue;
 - 2.1 Connaître les facteurs qui influencent leur décision de dévoiler ou non leur homosexualité et comprendre les enjeux liés à ce dévoilement
 - 2.2 Appréhender la façon dont les participants aménagent leur identité homosexuelle, et saisir comment cet aménagement peut influencer ce qu'ils vivent dans leur environnement de travail.
 - 2.3 Voir en quoi la culture organisationnelle et les politiques et mesures adoptées par les institutions militaire et policière concernant l'homosexualité peuvent influencer le vécu des participants
- 3- Comparer l'expérience vécue par les militaires, policiers et policières homosexuels au Québec.

2- Justification des choix méthodologiques

2.1 L'approche qualitative

Comme il en déjà été fait mention, une approche qualitative est privilégiée afin de réaliser cette étude et ce, pour diverses raisons. D'abord, comme le souligne Deslauriers (1991: p.21) :

Elle [la recherche qualitative] nous aide à comprendre le déploiement des processus sociaux en s'attardant à démontrer comment les personnes et les groupes les vivent. La recherche qualitative peut donner une vision plus holistique et plus globale de la réalité sociale : elle est ancrée dans le temps réel des personnes, non dans le temps expérimental du laboratoire. Ces différentes raisons lui ont donné un droit de cité de plus en plus reconnu.

Étant donné l'intérêt porté au vécu des policiers et des militaires homosexuels, cette approche paraît justifiée dans la mesure où elle permet « *de rendre compte du point de vue des acteurs sociaux et d'en tenir compte pour comprendre et interpréter leurs réalités* » (Poupart, 1997 : 175). Comme cette étude poursuit des visées compréhensives, cherchant à saisir la façon dont les participants interprètent leur propre situation en accordant une place centrale à leurs points de vue, l'approche qualitative apparaît davantage appropriée que l'approche quantitative pour répondre à cette volonté et à l'ensemble des objectifs poursuivis. De plus, elle donne la possibilité d'obtenir une plus grande richesse des informations recueillies puisque, selon Poupart (1979-80), elle permet d'explorer en profondeur les réalités sociales à l'étude. Dans ce sens, l'approche qualitative permet d'accorder une place centrale aux interprétations et aux perspectives des policiers et des militaires eux-mêmes en vue de comprendre leur expérience.

Une importance particulière est également accordée à l'exploration d'un milieu à propos duquel il n'y a que peu de connaissances scientifiques. Si l'armée et la police ont été étudiées sous divers angles, il n'en demeure pas moins que la façon de vivre son homosexualité au sein de ces institutions n'a été abordée que rarement par les chercheurs. De plus, le fait qu'il soit impossible d'obtenir des données statistiques fiables sur l'orientation sexuelle des policiers et des militaires exclut l'utilisation d'une approche quantitative. En effet, les représentants de l'armée et de la police soutiennent qu'ils ne

peuvent questionner leurs membres à ce sujet puisque cela violerait le respect de leur vie privée. Considérant la relative rareté des informations et des données concernant les policiers et militaires homosexuels et leur expérience, l'approche qualitative est, encore une fois, celle qui est la mieux adaptée aux visées exploratoire et compréhensive de cette thèse. Elle permet de pénétrer un univers qui, autrement, n'aurait pu être découvert.

2.2 Les entretiens à tendance non directive

Certains auteurs laissent entendre que les recherches qui se situent dans le courant interactionniste doivent prioriser l'observation participante comme mode de collecte de données. À titre d'exemple, Rock (1979 :178) soutient que celle-ci constitue le pivot de l'interactionnisme symbolique puisqu'elle amène le chercheur à se placer au cœur même des situations qu'il désire étudier, faisant de lui un observateur et un participant à la fois. Cependant, ces auteurs ne semblent pas tenir compte des obstacles pouvant empêcher un chercheur d'observer le milieu qu'il étudie. En ce qui concerne notre recherche, l'observation des policiers et militaires homosexuels devrait se faire dans leur milieu de travail, puisque nous voulons comprendre ce qui les incite à dévoiler ou non leur homosexualité et les enjeux qui y sont reliés. Or, il serait sans doute très difficile de s'immiscer dans ce milieu sans attirer l'attention des policiers et des militaires « observés », ou sans influencer leur comportement. Afin d'observer véritablement cet environnement, le chercheur devrait peut-être se faire passer pour une policière ou une militaire et « infiltrer » le milieu de façon cachée. Une telle démarche paraît peu réaliste, sans compter qu'elle soulève des interrogations non seulement pragmatiques (pourrait-on espérer obtenir une telle permission de la part des autorités policières et militaires?), mais également, et surtout, au plan de l'éthique. Le fait de cacher son statut de chercheur afin d'observer des individus sans leur consentement est-il acceptable d'un point de vue éthique? Selon nos convictions et notre propre code moral, la réponse est non. D'autant plus qu'il serait très improbable qu'un comité éthique accepte de cautionner de telles pratiques au nom de la science et de la connaissance.

Afin d'étudier l'expérience et les points de vue des participants, c'est plutôt l'entretien à tendance non directive qui apparaît comme le mode de cueillette de données le plus approprié. En effet, ce choix s'est fait d'emblée puisque ce type d'entretien permet de

recueillir « *les témoignages et les interprétations des interlocuteurs en respectant leurs propres cadres de référence* » (Quivy et Van Campenhoudt, 1995 :196). Dans le cas présent, une telle approche rend possible la saisie du vécu des policiers, policières et militaires homosexuels ainsi que le sens qu'ils attribuent à leur expérience. De plus, elle laisse aux individus interviewés un très grand degré de liberté quant aux sujets qu'ils désirent aborder, ce qui permet d'obtenir des informations soit inattendues, soit plus profondes et plus riches qui risqueraient de ne pas être accessibles par d'autres modes de collecte (Michelat, 1975 : 231).

Soulignons qu'au tout début de la recherche, les premières entrevues réalisées étaient complètement non directives, c'est-à-dire que seule une consigne de départ était lancée et que, par la suite, nous ne faisons que relancer le participant sur les thèmes qu'il avait lui-même évoqués. Cette stratégie a ainsi permis d'explorer un milieu qui nous était encore peu connu, et de nous familiariser avec celui-ci. Au fur et à mesure que les entretiens ont été réalisés, la recherche qualitative nous offrant la liberté d'ajuster la démarche en cours de route, nous nous sommes donné la possibilité d'introduire des sous-consignes ou d'aborder certains sujets, selon ce que les autres participants avaient confié. En fait, les thèmes qui se sont révélés récurrents lors des premières entrevues et qui se révélaient pertinents dans la compréhension de l'expérience vécue par les participants, tels les politiques et mesures mises en place par l'organisation militaire et policière, la présence d'une culture particulière à ces environnements, la perception de différences entre l'expérience des femmes gaies et celle des hommes gais, le coming-out (ou le non-coming-out) et la réaction des collègues et supérieurs ont par la suite fait l'objet de sous-consignes qui ont été introduites au cours de l'entrevue, lorsque les interviewés ne les abordaient pas d'eux-mêmes. Ce type d'entretien a alors permis de fouiller l'ensemble des thèmes à investiguer dans le cadre de la recherche tout en laissant quand même un grand degré de liberté aux personnes interrogées, comme le soutient Hancock (1998 :10) :

Semi structured interviews tend to work well when the interviewer has already identified a number of aspects he wants to be sure of addressing. The interviewer can decide in advance what areas to cover but is open and receptive to unexpected information from the interviewee.

Cette étude a donc évolué dans sa méthodologie, de telle sorte qu'au début, seule une consigne de départ était lancée et que, suite à l'analyse des premières entrevues, quelques sous-consignes s'y sont graduellement ajoutées. Cependant, leur nombre a été limité puisqu'il était primordial de laisser les personnes interviewées parler de ce qui *leur* paraît essentiel, et non seulement de ce qui semble important aux yeux du chercheur. Les entretiens devaient avant tout demeurer ouverts afin de laisser toute la place aux participants puisque ce sont leur point de vue et leur expérience qui sont au cœur de l'étude.

2.3 Les récits d'expérience

En ce qui concerne plus spécifiquement le type d'entretien choisi, nous avons opté pour le récit d'expérience qui, contrairement au récit de vie (voir notamment Angers, 1996) peut être défini comme étant une entrevue de recherche visant à faire parler une personne d'une période précise de son existence où elle a vécu une expérience particulière. Ce type de récit est particulièrement pertinent dans le cadre de notre recherche qui vise l'étude de l'expérience des policiers, policières et militaires à une période particulière de leur vie, soit à partir du moment où ils amorcent une carrière dans la police ou dans l'armée jusqu'à ce qu'ils quittent ces milieux de travail, le cas échéant. Ce type d'entretien s'avèrerait, selon nous, le meilleur pour comprendre la façon dont les policiers, policières et militaires homosexuels perçoivent et interprètent leur expérience dans la police et dans l'armée, et pour saisir le regard qu'ils jettent sur leur situation passée et présente dans ces milieux de travail.

Angers (1992 : 141) a relevé certains désavantages reliés à l'entrevue de recherche, qui peuvent également s'appliquer aux récits d'expérience, notamment le risque que les personnes interrogées aient certaines résistances face à l'intervieweur et qu'elles tiennent des propos mensongers afin de se protéger ou d'embellir leur réalité. Ce risque est effectivement présent, mais les avantages pouvant être tirés de ce mode de cueillette, tels la richesse des informations recueillies, la flexibilité de la technique ainsi que la possibilité d'établir des liens plus intimes avec les interviewés, sont apparus plus importants que les difficultés qui risquaient de se présenter. En outre, certaines stratégies ont été adoptées afin de minimiser ces effets, comme il en sera question dans les sections suivantes.

3- Stratégie d'échantillonnage

Dans le cadre d'une étude évaluative portant sur les effets à long terme de l'intégration des homosexuels au sein de la police de San Diego, Belkin et McNichol (2001) présentent cinq stratégies qu'ils ont utilisées afin de réduire les risques de biais et maximiser l'étendue de leurs données :

These techniques included (1) providing multiple opportunities for police personnel to remain anonymous or go « off the record » to encourage full disclosure; (2) securing private, one-to-one interviews with all subjects, thereby avoiding social pressures common in focus groups; (3) impressing on all subjects with a possible vested interest in the study's outcome the importance and value of an accurate and comprehensive response; (4) encouraging subjects to use informal networks to have colleagues with differing views or experiences contact the study authors on conditions of anonymity if preferred; and (5) soliciting interviews with informed observers who do not work for the SDPD including former personnel, community representatives, and public civil rights groups to corroborate findings and advise on potential sources of bias. (p.7)

Bien que cette recherche diffère de la nôtre, il nous est aussi apparu intéressant d'adopter de telles stratégies. Il était ainsi mentionné dès le départ que les entrevues étaient confidentielles, et celles-ci ont toutes été réalisées de façon individuelle. Les participants ont été informés de l'intérêt et de l'importance de notre recherche, et ils se sont tous vus demander de nous référer d'éventuels participants, comme il en sera question un peu plus loin. Également, quelques participants qui ne sont pas des policiers ou des militaires homosexuels ont été rencontrés, afin d'apporter un surcroît de validation aux entrevues qui ont été menées auprès des participants à l'étude, en prenant toutefois soin d'accorder la place centrale aux points de vue des policiers, policières et militaires gais et lesbiennes. Ainsi, deux entrevues ont été réalisées avec des représentants de la communauté gaie, afin d'approfondir le thème des relations entre la police et la communauté gaie. Deux autres entrevues ont été réalisées avec des militaires hétérosexuels, et deux encore avec des policiers hétérosexuels. Ces entretiens supplémentaires n'ont évidemment pas le même poids que ceux qui ont été menés avec les militaires et policiers d'orientation homosexuelle, ce que nous prenons en considération lors de l'analyse. Cependant, nous sommes d'avis qu'il est intéressant d'entendre les propos de militaires et de policiers qui ne sont pas gais, afin de jeter un éclairage différent sur le sujet et de voir si leur perception est

semblable ou différente de celle des militaires et policiers homosexuels, qui sont au cœur de cette étude.

3.1 Critères d'échantillonnage

Seuls deux critères d'échantillonnage ont été retenus, étant donné l'appréhension de difficultés à recruter des participants (population très cachée) et le caractère exploratoire de la recherche. Il aurait d'ailleurs été difficile d'établir des critères très précis alors que les caractéristiques de la population à l'étude étaient inconnues. Ainsi, les deux critères suivants ont été retenus :

- 1) se définir comme étant homosexuel
- 2) avoir fait partie de l'armée ou de la police pendant au moins deux ans

Le premier critère peut sembler aller de soi, mais il a permis d'exclure ceux qui, malgré le fait qu'ils puissent avoir des relations homosexuelles, ne se considèrent pas comme tels (pensons par exemple aux bisexuels, ou aux transsexuels). À notre avis, il est important que les participants se définissent en tant qu'homosexuels puisque cela rend leur expérience particulière et sans doute différente de ceux qui se perçoivent plutôt comme des bisexuels, des transsexuels ou, encore, des hétérosexuels qui peuvent avoir occasionnellement des relations homosexuelles (sans toutefois l'être). Les policiers et militaires bisexuels pourraient, par exemple, cacher plus facilement leur orientation sexuelle puisqu'ils ont également des relations avec des personnes du sexe opposé. Quant aux transsexuels, ils n'ont pas été sélectionnés pour participer à notre recherche parce qu'ils ne sont pas associés à l'homosexualité. En effet, c'est leur identité de genre qui ne correspond pas à leur sexe physique, alors qu'une personne homosexuelle n'a pas de difficulté à accepter son sexe, c'est plutôt son orientation sexuelle qui ne correspond pas à celle de la majorité des gens. De plus, le transsexualisme est plus difficilement camouflable lorsque les collègues ont connu la personne avant son changement de sexe, contrairement à l'homosexualité, qui peut se cacher plus aisément lorsque les gens préfèrent la taire. L'expérience des transsexuels paraît donc suffisamment différente de celle des homosexuels pour que les premiers ne soient pas sollicités.

Le second critère retenu visait à recruter des individus qui sont demeurés suffisamment longtemps dans l'armée ou dans la police pour que l'on puisse considérer que leur expérience est significative. Nous estimons qu'en deux ans, ils ont eu le temps de s'imprégner de l'environnement de travail, de son fonctionnement, de sa structure, des valeurs qui y sont véhiculées et des gens qui y œuvrent, et d'en comprendre les implications et les enjeux. Le fait de ne plus faire partie de l'armée ou de la police ne constituait donc pas un critère d'exclusion, ce qui nous a également amenée à rencontrer des ex-policiers et des ex-militaires, qui ont toutefois exercé ce métier pendant au moins deux ans.

Il ne faut pas perdre de vue qu'étant donné le caractère itératif de la recherche qualitative, l'échantillon a été construit de façon progressive, ce qui devait nous laisser la possibilité et la liberté de nous ajuster en cours de route, selon les entrevues réalisées et les premières analyses qui en étaient tirées. Par ailleurs, avant d'amorcer cette recherche, nous envisagions un échantillon constitué d'un nombre égal de personnes issues du milieu militaire et du milieu policier. Nous voulions appliquer le principe de diversification interne, afin de voir si les expériences vécues pouvaient varier selon certaines variables qui semblaient stratégiques (voir notamment Pires, 1997). Nous avons donc cherché à rencontrer des hommes et des femmes pour chacun des deux groupes, provenant de divers endroits de travail (Montréal et régions), appartenant à des groupes d'âge différents, occupant diverses fonctions à l'intérieur de leur organisation et faisant ou non partie d'un regroupement de policiers ou militaires homosexuels. Cependant, nous avons réalisé en cours de route qu'il n'était pas évident de rencontrer des policiers, policières et militaires homosexuels qui étaient prêts à parler de leur expérience et, par conséquent, nous avons dû nous résoudre à être plus souple dans la recherche de participants. Ainsi, il a été très difficile de rencontrer des femmes gaies ayant vécu une expérience militaire (une seule), et nous n'avons pas réussi à rencontrer des policiers et policières homosexuels travaillant à l'extérieur de Montréal. Nous ne saurions exprimer avec certitude les raisons pour lesquelles le recrutement d'informateurs fût difficile, mais nous reviendrons sur cette question à la fin de ce chapitre.

Notons finalement qu'il a été tout de même possible de recueillir des témoignages d'individus différents en ce qui concerne la plupart des variables qui semblaient stratégiques, ce qui a permis de dresser le portrait de l'expérience vécue par les

homosexuels au sein de la police et de l'armée. Ainsi, des hommes et des femmes ont été rencontrés, de différents groupes d'âge et occupant différents rangs au sein de l'armée et de la police. Leur profil sera d'ailleurs présenté plus en détail dans une prochaine section.

3.2 Techniques d'échantillonnage

Comme le sujet de notre étude est encore perçu comme un tabou, particulièrement au sein des milieux étudiés, l'armée et la police, la difficulté à recruter des volontaires paraissait évidente. Selon Badgett (1996 :35), le fait que les gais et lesbiennes choisissent souvent de cacher leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail vient compliquer la tâche des chercheurs qui s'intéressent à ce qu'ils vivent et qui désirent les recruter comme participants à leur étude. De plus, puisque les homosexuels constituent déjà une population restreinte, il apparaissait encore moins évident d'en retracer qui exercent également le métier de policiers, de policières et militaires. Suite à ces constats, nous avons opté pour l'échantillon en cascade, également appelé boule de neige, ou auto-référent, qui consiste à demander à une personne interrogée d'en référer une autre, et ainsi de suite. Ce type d'échantillonnage s'avère tout à fait approprié lorsque l'on cherche à rencontrer des populations dites cachées, ou peu visibles (Biernacki et Waldorf, 1981 :144), dont les membres peuvent être « *reluctant to take part in more formalised studies using traditional research methods. Trust may be developed as referrals are made by acquaintances or peers rather than other more formal methods of identification* » (Atkinson et Flint, 2001). Les difficultés d'accéder à la population à l'étude, situation avec laquelle nous avons dû composer dans le cadre de cette thèse, permettent alors de justifier le recours à l'échantillon auto-référent.

Afin de constituer l'échantillon, diverses stratégies ont été utilisées pour rejoindre les répondants initiaux. Nous avons dû faire appel à notre imagination afin d'arriver à trouver des individus susceptibles de nous amener sur des pistes intéressantes et fertiles, permettant par la suite de rencontrer d'autres participants. Dans un premier temps, nous avons fait des recherches sur Internet, où nous avons découvert l'existence d'un regroupement de militaires gais et lesbiennes (MGL) au Québec. Via le courrier électronique, nous avons réussi à entrer en contact avec le fondateur de ce regroupement et à lui expliquer les objectifs de notre projet de recherche. Celui-ci nous a alors invitée à lui faire parvenir un

courriel décrivant l'étude et disant que nous recherchions des participants prêts à nous accorder une entrevue. Il a ensuite envoyé ce message à tous les adhérents, qui étaient alors invités à communiquer avec nous s'ils désiraient participer à la recherche. De cette façon, des militaires faisant partie de MGL ont été recrutés et certains d'entre eux nous ont ensuite mis en contact avec d'autres militaires homosexuels, faisant ou non partie du regroupement (ce qui permet de diversifier les participants sur la base de leur adhésion). Nous avons également été conviée à un 5 à 7 organisé par MGL, rencontre qui a permis d'établir d'autres contacts et ce, malgré le petit nombre de participants présents sur place (moins d'une dizaine, incluant des non-militaires accompagnant les membres). Notons que c'est un privilège que nous avons eu puisque, généralement, ce type de réunion ne s'adresse qu'aux adhérents et à leurs conjoints. Nous y avons notamment rencontré le fondateur du regroupement, avec lequel une entrevue a été réalisée par la suite.

Pour atteindre le plus grand nombre de participants possible, nous avons également contacté des responsables de l'émission *Sortie gaie*, diffusée à Canal Vie. C'est au réalisateur de l'émission que le projet de recherche a été présenté. Ce dernier s'est montré très coopératif et nous a même mis en contact avec un ex-militaire homosexuel qu'il connaissait, avec lequel une entrevue a été réalisée. Il a également accepté que l'annonce de notre recherche soit faite lors de la diffusion de l'une des émissions, où l'animateur a mentionné aux téléspectateurs que nous recherchions des candidats pour participer à notre étude et a fourni nos coordonnées sur les ondes. Suite à cette annonce, une ex-militaire lesbienne a accepté de nous rencontrer en entrevue, tout comme un militaire gai qui, lui, nous aurait peut-être rencontré de toute façon puisqu'il avait déjà reçu notre courriel par le biais de MGL. Toutefois, il a mentionné que le fait d'avoir entendu parler de la recherche à *Sortie Gaie* lui avait rappelé l'existence de celle-ci. Mentionnons que la stratégie de passer une annonce à la télévision ne devrait, selon Waldorf et Biernacki (1981), n'être utilisée qu'en dernier recours et que lorsque l'on y a recours :

It is recommended, however, that these strategies be used only as a last resort and, when they are used, that special care be given not to reveal all the criteria of eligibility for the study nor too few of them. Revealing too many of the eligibility criteria can result in problems related to verification, while revealing too few details can create management problems related to screening and perhaps difficulties in turning away noneligible but willing study participants. (p.149).

Or, étant donné:

1. que nos critères d'échantillonnage et la population visée sont assez restreints;
2. que l'annonce a été passée sur un canal payant (donc à diffusion plus limitée);
3. et que la population à laquelle nous nous adressons est très peu visible, voire clandestine,

nous estimons que cette stratégie visant à faire appel à certains médias était tout à fait appropriée et qu'elle ne devait pas, dans ce cas, seulement être employée comme une stratégie de recours ultime. Nous avons aussi fait paraître une annonce dans la revue *Fuges*, revue s'adressant à un public homosexuel. Cependant, cette annonce n'a pas permis de recruter d'autres participants.

Un officier aux affaires publiques des Forces armées canadiennes a également été rejoint. Bien qu'il ait pu nous renseigner sur certains détails techniques concernant l'armée, ce dernier n'a pas été en mesure de nous mettre en contact avec des militaires homosexuels.

Parmi les autres contacts initiaux que nous avons établis se trouve une étudiante qui, dans le cadre de son mémoire de maîtrise, a interrogé des intervenants, dont un policier qui est homosexuel. Notre codirectrice nous a fourni les coordonnées de l'étudiante, à qui nous avons demandé de contacter le policier en question et de lui parler de notre thèse. Comme il a accepté de participer à notre recherche, nous sommes entrée en contact avec lui. Lors d'une conversation téléphonique, nous avons appris qu'il faisait partie de l'Association des policiers et pompiers gais et qu'il connaissait d'autres agents qui seraient sans doute intéressés à participer à la recherche. Ce policier nous a menée à deux autres policiers, l'un d'entre eux nous ayant menée à son tour vers une policière, et ainsi de suite.

Un courriel a également été envoyé à la police de Longueuil, où un responsable a communiqué avec nous et a accepté d'afficher une lettre au poste de police, qui n'a cependant pas débouché sur d'autres contacts. Nous avons également communiqué avec la Fraternité des policiers et policières de Montréal, la Fraternité des policiers de Laval, contacts qui se sont avérés stériles, ainsi qu'avec la Fédération des policiers et policières municipaux du Québec. C'est une responsable des communications de cette dernière

organisation qui nous a répondu, disant qu'elle transmettrait notre avis de recherche à ses associations-membres. Celles-ci ne nous ont cependant pas contactée, et aucune entrevue n'a donc découlé de ce contact.

Comme il s'avérait vraiment difficile de rejoindre un nombre satisfaisant de policiers et policières gais et lesbiennes, nous avons convenu d'informer le plus grand nombre possible de personnes pouvant connaître des policiers correspondant aux critères de recherche. Des annonces ont alors été placées sur divers babillards du village gai de Montréal, mais cette stratégie ne s'est pas révélée, encore une fois, efficace. Nous avons également parlé de cette étude aux personnes de notre entourage qui, de fil en aiguille, nous ont menée vers des policiers et policières gais et lesbiennes, ou vers des agents hétérosexuels qui, à leur tour, nous ont mis en contact avec des collègues ou employés homosexuels, et ainsi de suite. C'est de cette façon que nous avons rencontré la majorité des policiers et policières qui ont participé à la recherche.

Bien que la constitution d'un échantillon auto-référent se révèle avantageuse dans certains types de recherche, comme la nôtre, elle exige néanmoins beaucoup de temps, d'imagination et de gestion, le chercheur devant développer et contrôler l'échantillon, en s'impliquant tout au long de la constitution de celui-ci (Biernacki et Waldorf, 1981 :143). Selon Wright *et al.* (1992 :150), la plus grande difficulté de ce type d'échantillonnage réside dans la localisation de contacts initiaux. S'il est vrai que la recherche des premiers participants est une entreprise pouvant se révéler ardue, la poursuite de l'échantillonnage n'est pas non plus chose facile, du moins dans le cadre d'une recherche portant sur les militaires, policiers et policières homosexuels. En effet, bien que nous ayons demandé aux premiers interviewés de nous mettre en contact avec d'éventuels participants, certains d'entre eux n'ont pas nécessairement été en mesure de le faire et ce, pour deux principales raisons : certains ne connaissaient tout simplement pas d'autres personnes répondant aux critères de recherche, alors que d'autres n'ont pu convaincre ceux qu'ils connaissaient de participer à cette étude. Nous avons donc dû être constamment à l'affût, et contacter certains participants à plus d'une reprise afin de voir s'ils avaient pu solliciter les militaires ou policiers dont ils nous avaient parlé en entrevue, en réitérant certaines demandes auprès des associations, etc. Nous reviendrons d'ailleurs sur les obstacles que nous avons rencontrés dans le cadre de cette étude dans une prochaine section.

3.3 Arrêt de la constitution de l'échantillon

La constitution de l'échantillon a pris fin lorsque la banque de participants intéressés à collaborer à cette étude a été épuisée. Comme il en a été fait mention plus tôt, les policiers et militaires homosexuels constituent une population restreinte et bien ciblée, à laquelle il n'est pas évident d'avoir accès et ce, malgré tous les moyens et toutes les ressources ayant été utilisés afin de les rejoindre. Évidemment, le nombre limité d'entretiens ne permet pas d'atteindre complètement la saturation empirique, quoiqu'il a tout de même été possible de constater que les dernières entrevues menées n'apportaient plus véritablement de nouveaux éléments importants et différents de ceux qui nous ont été révélés par les premiers entretiens (voir notamment Pirès, 1997). Deslauriers (1991 :84) relève certains signes annonçant que la collecte de données tire à sa fin :

Le chercheur se rend compte qu'il a réponse aux questions posées initialement et aux autres soulevées par le terrain, lorsqu'il connaît à l'avance les réponses de ses interlocuteurs. Lorsque les périodes d'observation deviennent de moins en moins fructueuses, les données répétitives, et que la cueillette de renseignements apporte un rendement décroissant, il vaut mieux s'arrêter, car la prolongation de la recherche ne produira aucune donnée nouvelle.

Ces signes ont été relevés vers la fin de la collecte de données, du moins en ce qui concerne les aspects principaux qui sont ressortis lors des entrevues. Ce qui signifie qu'une forme de saturation a été atteinte, à tout le moins pour les thèmes les plus importants explorés dans le cadre des entretiens.

Notons également qu'il s'agissait davantage ici de considérer chacun des cas comme étant lui-même porteur d'une expérience particulière, la profondeur et la richesse du matériel recueilli étant préférées au nombre de personnes interrogées.

Nous demeurons consciente des limites entraînées par le nombre de participants rencontrés. Cependant, comme le mentionne Kaufmann (1996 :42), si nous prenons soin de ne pas généraliser indûment les résultats et que nous portons une attention particulière à bien situer, lors de l'analyse, celui ou ceux qui tiennent les propos évoqués, l'échantillon peut alors être constitué avec plus de souplesse.

4- Profil des policiers et des militaires interviewés

4.1 Les militaires

Au moment où ils ont été rencontrés, les militaires et ex-militaires homosexuels interrogés étaient âgés entre vingt-sept et cinquante-trois ans, la moyenne d'âge s'élevant à près de quarante ans (39,9) et l'écart-type étant de 7,6. ans. Parmi eux se retrouvent une femme et neuf hommes, qui font ou qui ont fait partie de l'armée pendant des périodes allant de trois à vingt-cinq ans, le nombre moyen d'années de service militaire étant de presque treize ans (12,9). Notons que le nombre d'années est calculé en ne tenant pas compte des années où une personne a quitté l'armée pour y revenir ensuite, ce qui est le cas de deux participants. Parmi les militaires rencontrés, six faisaient toujours partie des Forces armées canadiennes au moment de l'entrevue alors que quatre avaient quitté ce milieu. En ce qui a trait aux lieux de travail, plusieurs informateurs avaient eu des expériences dans plus d'une région. Cependant, au moment des entretiens, les régions d'attache des participants (ou les endroits d'attache ayant été les plus importants pour ceux qui avaient quitté l'armée) étaient la Montérégie (3), l'Estrie (1), Québec (4), le Nouveau-Brunswick (1) et Montréal (1). Notons que certains d'entre eux peuvent se retrouver ailleurs à certaines périodes de l'année, mais la région officielle d'attache demeure la même. Les grades des militaires ayant participé à cette recherche vont de celui de caporal (3) à celui de major (1), en passant par le grade de sergent (1), d'adjudant-maître (1), d'élève-officier (1), de lieutenant (1) et de capitaine (2).

4.2 Les policiers

Dans le cadre de cette recherche, 5 policiers et 6 policières ont été rencontrés. Ceux-ci étaient âgés, au moment de l'entrevue, entre 24 et 43 ans, la moyenne d'âge étant d'un peu plus de 33 ans (33,2 ans) et l'écart-type de 5,6 ans. En ce qui concerne les années d'expérience en tant que policier, elles varient entre 2 ans et demi et 21 ans, le nombre moyen s'établissant à un peu plus de 9 années (9,4 ans). Tous les participants interrogés étaient encore des policiers actifs au moment de la rencontre, leur grade allant de celui d'agents (de quartier, d'intervention) (10) à celui de commandant (1).

Comme il en a été fait mention précédemment, les policiers rencontrés travaillent tous à Montréal, bien qu'une policière ait travaillé pendant quelques mois dans une petite municipalité de la Montérégie.

5- Déroulement des entretiens

5.1 Présentation de la consigne de départ et des sous-consignes

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, les premières entrevues ont été menées de façon non directive, une seule consigne de départ ayant été établie. Celle-ci prenait alors la forme suivante :

- J'aimerais que vous me racontiez votre expérience en tant que militaire/policier/policière homosexuel/elle...

Afin de s'assurer que les dimensions que nous désirions fouiller soient abordées, et suite aux propos ressortis lors des premiers entretiens, des sous-consignes ont été ajoutées, mais n'ont toutefois été lancées que lorsque les participants n'avaient pas abordé d'eux-mêmes certains thèmes après environ une heure d'entrevue. Ces sous-consignes ont alors pris la forme suivante, selon le cas :

- Selon votre perception, est-ce que le milieu militaire/policier influence la façon dont vous y vivez votre homosexualité?
- Pouvez-vous me parler des politiques et propositions mises en place par l'organisation concernant l'homosexualité? Que pensez-vous de celles-ci?
- Qu'est-ce qui fait que vous avez choisi (ou non) de parler de votre homosexualité à vos collègues et/ou supérieurs? Quels sont les impacts de cette décision? Comment vivez-vous avec ce choix?
- Pouvez-vous me parler de la réaction de vos collègues face à l'homosexualité?
- Comment percevez-vous l'expérience des femmes gaies et celle des hommes gaies dans l'armée/la police?

Nous sommes consciente du fait que les sous-consignes peuvent, dans une certaine mesure, constituer des éléments de pré-structuration de l'entrevue, mais nous les avons tout de

même conservées puisqu'elles devaient permettre de mieux cerner l'expérience vécue par les militaires et les policiers rencontrés en regard de leur homosexualité et d'obtenir leurs points de vue sur des sujets ayant été abordés par un certain nombre d'entre eux. De plus, elles auront permis de recentrer l'entretien sur les objectifs et les thèmes de la recherche lorsque les interviewés s'en écartaient, et d'approfondir les aspects à l'étude. D'ailleurs, il est à noter que les sous-consignes ont rarement été lancées, les participants abordant généralement d'eux-mêmes les thèmes contenus dans celles-ci (politiques et mesures de l'organisation, culture occupationnelle, différence entre l'expérience des femmes gaies et celle des hommes gais dans la police et dans l'armée, coming-out et réaction des collègues).

5.2 Le contexte des entretiens

Les entretiens ont généralement été réalisés au domicile de la personne interviewée, bien que certains d'entre eux aient eu lieu à notre domicile, à notre bureau ou dans un café, selon la préférence des participants. Ils se sont échelonnés sur une période d'un peu plus de deux ans, soit du 1^{er} août 2002 au 17 novembre 2004. En ce qui concerne leur durée, elle a varié d'une heure et quinze minutes à deux heures, la moyenne étant d'environ une heure et trente minutes. Toutes les entrevues ont été enregistrées, les participants ayant tous donné leur consentement pour qu'elles le soient. Nous avons donc pris soin de détruire les cassettes afin qu'elles ne soient pas réutilisées lors de recherches futures. Nous n'avons pas l'impression que l'enregistrement ait changé quoi que ce soit au discours de la majorité des militaires, policiers et policières interrogés puisque, dès les premières minutes d'entrevue, ceux-ci ne semblaient aucunement se préoccuper du magnétophone.

Dans un chapitre concernant l'entretien qualitatif, Poupart (1997:185-192) énonce les principes permettant de faire parler les individus qui participent à une recherche. Le chercheur aborde l'importance d'obtenir la collaboration de l'interviewé, de mettre celui-ci à l'aise, de gagner sa confiance et de l'amener à prendre l'initiative du récit et de s'engager. Ces quatre stratégies ont été adoptées dans le cadre de la réalisation de cette recherche, et nous estimons qu'elles ont été utilisées efficacement, et que leur application aura permis de créer un contexte ouvert, permettant aux participants non seulement de réfléchir à la question de l'homosexualité dans la police et dans l'armée mais, également, et surtout, de raconter leur expérience personnelle. Il est d'ailleurs intéressant de constater que certains

participants étaient au départ préoccupés par la crainte de ne pas avoir suffisamment de choses à raconter, alors que les entrevues ont toutes duré au moins une heure quinze, sans compter les propos échangés avant et après l'entrevue « officielle ».

En ce qui concerne le cadre général des entrevues, il est possible de dire que celles-ci se sont déroulées dans un climat généralement détendu. La grande majorité des personnes interviewées ont demandé à être tutoyées et le fait que les entrevues se soient généralement déroulées à leur domicile (14) ou à leur lieu de travail (3) a sans doute contribué à rendre l'atmosphère plus propice aux confidences. Deux entrevues ont aussi été menées à notre domicile, une dans un bar et une autre à notre bureau mais, puisque ces lieux ont été choisis à la demande des personnes interrogées, le climat était tout aussi détendu. Après coup, il est possible de constater que la description des entretiens qualitatifs telle que faite par Hancock (1998) ressemble à ce qui s'est passé dans le cadre de cette thèse puisque selon elle :

Qualitative interviews should be fairly informal. Interviewees should feel as though they are participating in a conversation or discussion rather than in a formal question and answer situation. However, achieving this informal style is dependent on careful planning and on skill in conducting the interview. [p.10]

6- Analyse des entretiens et stratégie de présentation du matériel

Il n'y a pas qu'une seule façon d'analyser des entretiens, et la littérature portant sur cette étape de la recherche qualitative n'est devenue un peu plus abondante qu'au cours des vingt dernières années (Paillé, 1994 : p. 147-148). Si cette phase semble être parfois complexe à expliquer, notons d'abord que, dans une perspective qualitative, l'analyse des données est simultanée à leur cueillette, ce qui signifie que très tôt dans la recherche, il est possible (et même essentiel) de dégager certaines pistes sur lesquelles on pourra (ou non) s'engager par la suite. Il devient donc primordial de demeurer à l'affût des indices qui pourraient éventuellement déboucher sur des concepts ou des propositions. Pour ce faire, des notes méthodologiques et analytiques ont été produites après chacun des entretiens. Les notes méthodologiques ont porté sur le déroulement de l'entrevue (climat, lieu, impressions, facteurs ayant pu influencer l'entretien), alors que les notes analytiques ont plutôt visé à faire ressortir les éléments importants, et à en faire une première interprétation, ou *pré-analyse*.

Les entrevues réalisées auprès des policières, policiers et militaires homosexuels ont été intégralement retranscrites au fur et à mesure qu'elles ont été réalisées. Elles ont été lues et relues, afin de s'approprier le matériel et, par la suite, deux types d'analyse ont été menés. D'abord, des analyses verticales de chaque entretien pris pour lui-même ont permis d'identifier les thèmes et les sous-thèmes dominants et de dégager l'expérience vécue par chacun des interviewés. Les points marquants de leur vécu ont également été identifiés, ainsi que l'impact de ceux-ci sur leurs émotions, leurs perceptions, leurs choix et leurs aspirations. De cette façon, ce type d'analyse a permis d'approfondir, au fur et à mesure de l'avancement de la collecte de données, certaines dimensions abordées lors des premières entrevues auxquelles nous n'avions pas pensé initialement. Dans un deuxième temps, une analyse transversale des entretiens a été menée. Celle-ci a permis de repérer les thèmes récurrents quant aux principaux aspects à l'étude. Ainsi, les entretiens ont été comparés entre eux et mis en relation afin d'obtenir une vue d'ensemble du matériel et de relever les éléments de ressemblance et de dissemblance qui ressortent de l'expérience vécue par les homosexuels qui travaillent au sein de la police et de l'armée.

De façon plus précise, nous nous sommes inspirée d'une méthode d'analyse des données combinant l'ethnographie descriptive et la théorisation ancrée, telle que définie par Paillé (1994). La première, comme son nom l'indique, se révèle beaucoup plus descriptive, se situant dans une « perspective de découverte puis de vérification des analyses descriptives faites sur le terrain » (Laperrière, 1997 :334). Comme les connaissances portant sur notre objet d'étude sont loin d'être abondantes, la description de celui-ci doit, à notre avis, faire partie intégrante de l'analyse. Par ailleurs, nous considérons qu'il ne suffit pas de décrire l'expérience des policiers, policières et militaires homosexuels pour la comprendre. Il s'agit plutôt de se diriger vers une théorisation de cette réalité, ce qui a été fait par le biais de l'analyse par théorisation ancrée. Cette méthode d'analyse (notons qu'elle n'est pas considérée ici comme une méthode de recherche) comporte six étapes que Paillé (1994) définit de la façon suivante :

*Il s'agit de la **codification**, qui consiste à étiqueter l'ensemble des éléments présents dans le corpus initial, de la **catégorisation**, où les aspects les plus importants du phénomène à l'étude commencent à être nommés, de la **mise en relation**, étape où l'analyse débute véritablement, de l'**intégration**, moment central où l'essentiel du propos doit être cerné,*

*de la **modélisation**, où l'on tente de reproduire la dynamique du phénomène analysé, et enfin de la **théorisation**, qui consiste en une tentative de construction minutieuse et exhaustive de la « multidimensionnalité » et de la « multicausalité » du phénomène étudié.[p.153]*

Selon Paillé, le travail d'analyse peut très bien s'arrêter après la catégorisation puisque le fait de nommer des catégories, de les définir et de dégager leurs propriétés permet de *« produire un compte-rendu riche et détaillé du phénomène questionné, par exemple, sous la forme d'une typologie ou d'une description thématisée »* (p. 167). Bien qu'une recherche qui se termine après cette phase puisse être d'un apport considérable pour connaître le phénomène étudié, nous avons voulu aller un peu plus loin en nous engageant dans l'étape suivante. Si notre étude se veut avant tout exploratoire et compréhensive, nous voulons tout de même relier les divers concepts qui ressortent de l'analyse et aller vers la formulation de propositions (voir également Deslauriers, 1991) qui permettra de mieux saisir la réalité des militaires, policiers et policières homosexuels.

C'est d'ailleurs en nous inspirant de cette méthode d'analyse que nous avons décidé de la stratégie à adopter pour présenter les données recueillies. Ainsi, dans les chapitres 5 et 6, qui portent sur l'expérience des militaires, policiers et policières rencontrés, c'est essentiellement le mode descriptif qui est favorisé afin de présenter la réalité des participants, telle qu'ils la perçoivent et la vivent. Cette phase descriptive de présentation des données servira ensuite d'assise à l'analyse plus approfondie qui fera l'objet du dernier chapitre de cette thèse, bien que les stades exploratoire et analytique puissent se chevaucher, comme le mentionne Bertaux (1986 :24). Les chapitres descriptifs revêtent ainsi une importance particulière et nécessitent une lecture approfondie afin de saisir les éléments qui en ressortiront.

Nous estimons que cette démarche est réaliste, dans la mesure où elle ne vise pas à produire LA grande théorie irréfutable qui se veut la vérité, mais plutôt à évoluer vers une compréhension de l'objet d'étude qui se veut plus poussée que la simple description. Il est par ailleurs primordial que l'analyse soit profondément ancrée dans les données recueillies sur le terrain, et que ces deux opérations se déroulent simultanément. C'est ce qui a été fait

tout au long de cette recherche, particulièrement dans l'analyse qui a été tirée des entretiens.

7- Limites de l'étude et difficultés rencontrées

D'abord, il faut mentionner que nous ne pouvons statuer quant à la représentativité statistique de notre recherche puisque nous ne connaissons pas le nombre d'individus constituant la population à l'étude. Toutefois, nous estimons que cette limite ne nous empêche aucunement d'atteindre l'objectif principal que nous nous sommes fixé (décrire et comprendre l'expérience des policiers/ères et militaires homosexuels), d'autant plus que le fait que notre étude soit de type qualitatif permet, comme le souligne Poupart (1979-80), de gagner en profondeur ce qui est perdu en représentativité statistique.

D'autre part, bien que l'utilisation de cette technique soit apparue inéluctable, certaines limites attribuables à l'échantillon auto-référentiel peuvent être soulevées. En effet, nous faisons face au risque de ne rencontrer que les personnes les plus coopératives ou les plus intéressées par la recherche. Ce risque est toutefois minimisé par le fait que ce sont les personnes interviewées elles-mêmes qui ont contacté les éventuels participants, qui n'étaient peut-être pas intéressés au départ mais qui se sont laissés convaincre par l'ami qui leur a fait la demande. De cette façon, nous avons pu rencontrer certaines personnes auxquelles nous n'aurions pas eu accès autrement, et qui n'auraient pas voulu nous rencontrer de prime abord (donc ceux que l'on pourrait qualifier de moins coopératifs). L'échantillon dit boule de neige comporte un autre inconvénient, dans la mesure où l'échantillon risque de n'être constitué que par les connaissances des répondants ayant un plus grand réseau social. On pourrait penser, par exemple, que le fondateur de MGL connaît beaucoup plus de militaires homosexuels que ceux qui n'ont pas de lien avec le regroupement, et que notre échantillon sera majoritairement constitué par ses connaissances. Or, ce risque a lui aussi été minimisé par le fait que notre échantillon compte plus d'un participant initial, et que plus d'une « boule de neige » a été lancée.

Quant aux difficultés rencontrées, qui constituent également une autre des limites de cette étude, notons que le recrutement de militaires et de policiers homosexuels a été passablement ardu, ce qui réduit la taille de notre échantillon. En effet, certains individus

correspondant aux critères de recherche nous ont contactée suite à des annonces passées dans des revues mais, lorsqu'ils apprenaient qu'ils devaient nous rencontrer, ils refusaient de participer à la recherche. Le sujet étant encore tabou, les candidats disposés à participer à cette recherche ne se bouscuaient pas aux portes. Le recrutement de militaires, de policiers et de policières n'a pas été aisé. Les réponses obtenues via le regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles (MGL) et via l'Association des policiers et pompiers gais se sont malheureusement révélées peu nombreuses, malgré la grande collaboration de certains de leurs membres, ce qui nous a obligée à procéder autrement. Ajoutons à cela que les contacts que nous avons dans les milieux policier et militaire étaient très limités, les occasions de rencontrer des personnes correspondant à nos critères de recherche s'en voyant réduites. Par ailleurs, nous sommes d'avis que la petite taille de l'échantillon n'invalide en rien les résultats de l'étude; elle ne fait qu'en circonscrire la portée et permet de se questionner quant aux difficultés à trouver des participants prêts à partager leur expérience.

Nous ne saurions affirmer avec certitude les raisons pour lesquelles les participants ne furent pas aussi nombreux que nous l'aurions souhaité, mais il est possible d'émettre deux hypothèses afin d'expliquer cette situation. D'abord, il se peut que le nombre d'homosexuels faisant partie de la police et de l'armée soit peu élevé, et que les possibilités d'en rencontrer un plus grand nombre soient minces. D'un autre côté, il est sans doute pertinent de mentionner que le sujet de notre étude en est un qui est considéré comme étant délicat, tel que Lee et Renzetti (1993 :5) définissent le concept de « *sensitive topic* » :

A sensitive topic is one that potentially poses for those involved a substantial threat, the emergence of which renders problematic for the researcher and/or the researched the collection, holding, and/or dissemination of research data.

Les chercheurs estiment ainsi que bien que toutes les recherches puissent entraîner certains coûts pour les participants, par exemple en termes de temps consacré à la recherche, ces coûts deviennent plus importants dans le cadre des études qui s'intéressent à des sujets considérés, par exemple, comme étant d'intérêt privé (ce qui est notamment le cas de l'orientation sexuelle, du moins pour plusieurs). De plus, les policiers, policières et militaires homosexuels qui ne voudraient pas que leur homosexualité soit connue dans leur

milieu de travail deviennent moins accessibles car, d'une part, ils ne peuvent alors pas être référés par leurs collègues qui ne sont pas, du moins officiellement, au courant de leur orientation sexuelle. A titre d'exemple, une étude menée aux Etats-Unis en 1993 indique que sur les 12209 policiers de Chicago, seuls 7 s'affichaient comme homosexuels, 7 le faisaient à Los Angeles (sur 7700 policiers), aucun à Houston (sur 4100 policiers), 4-5 à San Diego (sur 1300 policiers), 2 à Seattle (sur 1300 policiers), et 100 à New York (sur 28000 policiers) (RAND :1993). D'autre part, ces individus qui préfèrent *demeurer dans le placard*, à tout le moins dans leur milieu de travail, et qui craignent les conséquences que pourraient avoir le dévoilement de leur homosexualité peuvent avoir peur d'être reconnus dans la thèse et ce, même si nous leur assurons la confidentialité. Ils préféreraient alors ne pas s'offrir comme participants à cette recherche, s'ils considèrent que les risques pour eux sont trop élevés. Cependant, cette difficulté liée au recrutement de participants a été compensée par la richesse de leurs propos et par le fait que les thèmes qu'ils ont abordés convergent suffisamment pour permettre de tirer certaines conclusions quant à leur expérience.

Les limites méthodologiques qui viennent d'être soulevées pourraient être considérées, par certains, comme des handicaps dans la réalisation de cette étude. Cependant, nous préférons à ce chapitre adopter la position de Feyerabend (1979 :332-333), qui considère que la science a tout intérêt à sortir de son carcan méthodologique et à s'adapter à la réalité et au contexte de son objet d'étude. Si nous n'allons pas jusqu'à affirmer, comme cet auteur le fait, que « *toutes les méthodologies ont leurs limites et que la seule règle qui survit, c'est tout est bon* », il n'en demeure pas moins que nous sommes d'accord pour dire que la rigidité des règles ne doit pas être trop grande et que la souplesse est de mise lorsqu'on cherche à comprendre un phénomène et saisir la réalité d'un groupe d'individus, soit les policiers, policières et militaires homosexuels dans ce cas-ci, d'autant plus que notre recherche porte sur un sujet peu abordé et original, qui mérite un traitement qui le soit tout autant.

Ainsi prend fin la présentation de la démarche méthodologique utilisée dans le cadre de cette recherche. Nous avons décrit les différents éléments qui, se rattachant à cette démarche, ont permis de mener à terme ce projet. Reste maintenant à présenter l'analyse

des différentes dimensions qui ressortent des entrevues menées auprès des participants et à en tirer les conclusions qui s'imposent, ce qui fait l'objet des chapitres suivants.

**CHAPITRE 5 : L'EXPÉRIENCE DES MILITAIRES
HOMOSEXUEL (LE) S**

Les premiers chapitres ont permis, d'une part, de mettre en lumière ce que les différentes études ont fait ressortir quant à la question de l'homosexualité dans les environnements militaire et policier et, d'autre part, de préciser la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette thèse. Suite aux entretiens réalisés auprès de militaires, policiers et policières homosexuels, nous sommes maintenant en mesure de rendre compte de l'analyse du matériel recueilli sur le terrain. Notons que, dans le but de préserver l'anonymat des personnes interviewées et la confidentialité des propos qu'elles ont tenus, tous les noms ont été modifiés, que ce soit le leur ou celui des personnes dont elles nous ont parlé. Nous taisons également le nom des bases militaires et des postes de police où travaillent, ou ont travaillé, ceux qui ont participé à cette étude.

Pour bien rendre compte de l'expérience des militaires rencontrés, nous avons convenu, suite à la relecture des entrevues, de regrouper les propos qu'ils ont tenus selon quatre grandes thématiques, qui formeront autant de sections du présent chapitre, soit la culture militaire en regard de l'homosexualité, les mesures adoptées concernant la présence d'homosexuels au sein de l'armée, le *coming-out* et les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle, ainsi que les attitudes et conduites des militaires hétérosexuels face à la présence de militaires gais au sein des troupes. L'analyse de chacune de ces thématiques aura conduit, par la suite, à dégager des thèmes récurrents ressortant des entretiens, que les idées exprimées en lien avec ceux-ci soient convergentes ou divergentes. Ces thèmes ont ensuite été mis en relation afin d'analyser les interinfluences qu'il pouvait y avoir entre eux, tout en accordant une attention spécifique au vécu de chaque participant.

Avant toute chose, il paraît important de mentionner que tous les militaires rencontrés ont surtout parlé d'eux en employant le terme « gai (e) » plutôt que celui d'homosexuel ou de lesbienne. Ces mots ont été utilisés mais, de façon générale, les participants avaient tendance à se définir en tant que gais (es). Le choix des termes indiquerait, selon Weinberg (1972, cité par Monteflores et Schultz, 1978 :60-61), que les militaires interrogés ont réussi à rejeter le stéréotype négatif associé à l'homosexualité puisque le fait de se définir comme gai plutôt que comme homosexuel ou comme lesbienne signifierait une saine acceptation de son orientation sexuelle. Notons toutefois que l'ouvrage dans lequel Weinberg fournit cette explication date de 1972 et que, par conséquent, il est possible que celle-ci ait été fournie dans un contexte historique particulier et qu'elle soit aujourd'hui désuète (l'emploi du mot

lesbien et lesbienne est d'ailleurs abondamment utilisé par ceux qui militent au sein du mouvement gai ou qui mènent des recherches sur la question). Notons tout de même que les participantes rencontrées dans le cadre de cette thèse nous ont mentionné que malgré le fait qu'elles revendiquaient leur homosexualité sans difficulté, elles trouvaient que le terme « lesbienne » comportait une connotation péjorative, nous encourageant à lui préférer le terme « gaie ». En tant que chercheuse, nous continuerons d'employer tous ces vocables, puisqu'ils le sont dans la littérature, tout en gardant à l'esprit que les participants parlent généralement d'eux en tant que gai (e) s.

1- La culture militaire en regard de l'homosexualité : un machisme qui tend à se transformer

Si tous les chercheurs ne s'entendent pas sur l'existence d'une culture qui soit propre aux Forces armées, ou sur les propriétés qu'elle posséderait, le concept de culture militaire est pourtant abordé par la presque totalité des militaires rencontrés dans le cadre de cette recherche, malgré qu'ils n'élaborent que bien peu sur cet aspect. L'environnement militaire posséderait ainsi des attributs qui contribueraient à créer une forme de culture qui lui serait particulière, ce qui amène par le fait même certains participants à le comparer au milieu civil et à se prononcer sur la présence ou l'absence de différences notables entre les deux sphères, du moins concernant la perception de l'homosexualité.

1.1 La culture militaire ou le machisme

Lorsque les participants évoquent la notion de culture militaire et qu'il leur est demandé de préciser ce que ce concept signifie pour eux, la définition qu'ils donnent se rapporte principalement au fait que l'armée constituerait un environnement macho, où on valorise la virilité et où on rejette ce qui n'est pas associé à la masculinité, comme en témoignent ces extraits :

C'est un monde macho, et de ce côté-là, c'est pas développé, il y a encore bien des choses à développer et ça, ça ne l'est pas. C'est macho, il y a beaucoup de métiers de combat où ce sont des gros virils et c'est ci, et c'est ça, « les tapettes, les christs de tapettes, les fifis », ils vont dire toutes sortes de noms. [...] Il y a tellement de métiers de combat où c'est supposé être des hommes virils, des vrais là, pas des moumounes. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

C'était un milieu macho, comme dans tous les milieux homosociaux entre hommes, il y a toujours les codes qui sont là, cette espèce d'homosocialité où les hommes doivent toujours être plus machos les uns que les autres. Si quelqu'un est là avec cette qualité féminine qu'on associe aux gais, ça brise l'unité du groupe, ça brise ce contrat social selon lequel les hommes ensemble n'ont aucune... Il n'y a aucun lien homoérotique. Alors que s'ils savent que le gars gai est là, ça amène toute cette possibilité de l'homoérotisme à l'intérieur de ce groupe d'hommes. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

La définition de la culture militaire, telle qu'envisagée par les participants rencontrés, serait donc en grande partie rattachée au caractère machiste et à la virilité qui lui est associée, dans une perspective hétérosexuelle. Bien que certains homosexuels puissent être très virils et masculins, les militaires rencontrés associent le terme « macho » aux hommes qui cherchent constamment à prouver leur force physique, à démontrer leur puissance, à projeter une image de séducteur auprès des femmes et à dénigrer ce qui n'est pas perçu comme étant suffisamment masculin. Les extraits laissent entendre également que le machisme associé à la culture militaire implique le rejet de l'homosexualité, qui serait perçue comme contraire à l'image de virilité que les militaires désirent projeter, ainsi que la conviction selon laquelle les gais n'ont tout simplement pas leur place au sein des troupes. Cette conception rejoint celle rencontrée par certains chercheurs, notamment Britton et Williams (1995 :11-16) qui soulignent qu'au sein des Forces armées, on entretient le mythe de la masculinité, laquelle est associée, dans ce cadre particulier, au fait d'être macho, agressif, puissant et hétérosexuel. Les militaires gais se reconnaissent évidemment peu ou pas du tout dans cette culture qui, de leur point de vue, ne sied d'ailleurs pas à l'ensemble des militaires. Par ailleurs, le fait de se retrouver avec des collègues qui partagent et qui correspondent à cette culture peut parfois être difficile à vivre pour certains militaires gais, dans la mesure où la nature du travail militaire implique également la fraternisation et la proximité des troupes, alors qu'ils se sentent complètement différents de leurs confrères et qu'ils ont l'impression de ne partager que très peu de choses avec eux. Il devient donc plus difficile de créer des liens et de participer à cette fraternisation et de s'impliquer dans cette vie de groupe :

Donc il y a une certaine fraternisation d'une manière parce que tu te retrouves avec ces gens-là pas mal plus que tu te retrouves chez vous. Oui, ce sont des confrères de travail, mais c'est plus que ça en même temps, tu

vis avec eux alors tu n'as pas le choix de t'ouvrir jusqu'à un certain point, de faire partie de la gang, de faire des choses avec eux, d'aller... On est off pour les 24 prochaines heures, de décompresser, d'aller prendre une bière Mais tu imagines, quand tu es pas comme eux autres, tu fittes juste pas.
[Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Le fait de ne pas partager cette culture et de se sentir différent peut, on s'en doute, avoir des impacts sur la vie de ceux qui doivent composer avec cette différence, d'autant plus lorsque la culture dominante de l'institution exige également une forme de camaraderie et d'intimité avec lesquelles il faut vivre. Nous reviendrons plus en détails sur les impacts que peut avoir cette proximité sur l'expérience des militaires homosexuels mais, pour l'instant, il faut retenir que lorsqu'ils parlent de culture militaire, les participants font essentiellement référence au machisme et à la valorisation de la virilité qu'ils disent percevoir au sein des Forces armées.

Bien que les participants n'en aient à peine parlé lors des entrevues, il faut se rappeler, comme l'a fait Snider (1999 : 19-22), que la culture militaire ou les éléments qui la composent peuvent être plus ou moins puissants, ou différents, selon les divisions des Forces armées. Il pourrait alors exister des différences entre l'armée de terre, de l'air et la marine ou, encore, entre les différentes unités. Cependant, comme les militaires rencontrés ont pratiquement tous parlé avec plus ou moins d'emphase du machisme existant autour d'eux, il est possible d'avancer que cet élément semble être présent au sein de bon nombre d'unités québécoises des Forces armées canadiennes, à divers degrés.

Dans le même ordre d'idées, il est légitime de se demander si, malgré la culture - ou plutôt le machisme - qu'ils rattachent au milieu militaire, les interviewés estiment que l'armée diffère véritablement du monde civil, du moins en ce qui a trait à l'homosexualité.

1.2 L'univers militaire : reflet du milieu civil ou monde à part?

Les propos tenus par les militaires rencontrés concernant le milieu civil sont moins convergents qu'ils ne l'étaient lorsqu'ils ont abordé la culture militaire et le machisme qu'ils lui attribuent. En effet, on relève deux formes de discours en ce qui a trait à la comparaison environnement militaire/environnement civil. D'une part, certains interviewés estiment qu'on retrouve dans le second une forme d'ouverture d'esprit beaucoup plus

grande, laquelle permet d'afficher son orientation sexuelle plus facilement, et de vivre son homosexualité au grand jour plus ouvertement :

On n'est pas rendus à l'équivalent de l'acceptation civile au niveau militaire, il y a un différentiel entre le civil et le militaire. Je me sens beaucoup plus accepté [en tant que gai] dans la vie civile que dans la vie militaire. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Le milieu militaire est plus fermé un peu, c'est pas comme eux autres dans leur bureau civil. Cet ami-là, il se promène avec le drapeau de la fierté gaie sur son auto mais nous, ça serait mal vu qu'on ait ça sur la base, malgré qu'il y en a qui l'ont. Mais je pense que c'est moins ouvert, il faut être plus discret, je trouve que c'est moins ouvert que du côté civil. Si à un moment donné j'avais un conjoint, peut-être que je le dirais mais je ne suis pas certain. Je pense que c'est plus facile du côté civil, ça va être plus difficile du côté militaire. [Daniel, 34 ans, Québec et Gaspésie, dans l'armée depuis 14 ans]

Pour ces participants qui, au moment de l'entrevue, taisent encore leur homosexualité au sein de l'armée, l'institution militaire demeure beaucoup plus fermée face à l'orientation homosexuelle et, pour eux, il est plus facile de vivre son homosexualité à l'extérieur du cadre militaire. Quant à savoir ce qui les amène à formuler ces propos, nous y reviendrons dans une section ultérieure mais cela serait essentiellement dû à ce qu'ils entendent dans leur milieu de travail concernant l'homosexualité.

D'autres militaires rencontrés soutiennent plutôt que malgré le machisme qui peut lui être associé, l'armée constitue le simple reflet de la société au sein de laquelle elle évolue. Outre le travail particulier que les militaires doivent accomplir, il n'y aurait ainsi pas de différences majeures entre les deux mondes, même en regard du *coming-out*. C'est du moins ce que soutiennent quelques militaires, dont Olivier [27 ans, Montréal, militaire pendant 5 ans], qui parle de l'armée comme d'un « *microcosme de la société* », et Sylvain, qui estime que :

L'armée, c'est le duplicata de la société. Tu as autant de bons gars et de bonnes filles, et tu as autant d'hypocrites, de poignards, de drogués, de perdus, de débalancés. Sauf que c'est moins évident, on est tous habillés pareil et quand la commande rentre, on tourne tous à gauche en même temps. Je pense que, si je regarde dans le civil, il y a beaucoup de gens qui ont de la misère à sortir de leur garde-robe. Je pense qu'il doit y en avoir

autant dans l'armée, mais je ne peux pas te le certifier. D'après ma vision des choses, d'après ma logique des choses, ça doit être ça. [Sylvain, 35 ans, dans l'armée depuis 9 ans]

Les propos qui viennent d'être cités rejoignent ceux de Davis (1993 :24-27), selon lequel il serait erroné de penser que le milieu militaire est moins ouvert ou moins tolérant que le milieu civil, comme il est très courant de l'entendre. Ce mythe proviendrait, selon l'auteur, d'une mauvaise interprétation ou d'une amplification de certains aspects de la culture militaire et serait entretenu, notamment, par les hautes instances de l'armée américaine qui se serviraient de cet argument pour appuyer leur refus d'intégrer les homosexuels.

Pour Sylvie, l'armée se compare non pas au monde civil, mais plutôt à d'autres milieux fermés, à la différence que les militaires forment véritablement une société, ayant accès à leurs propres services et infrastructures :

Ce que je veux dire, c'est que ce qui se passe à l'intérieur de l'armée, le traitement qu'on peut subir en étant lesbienne ou gai dans l'armée, va être le même, peut être le même qu'un autre milieu fermé de policier, ou un milieu fermé de pompier, une équipe de hockey. Ça fait comme toutes des petites mini-sociétés qui sont toutes parallèles, qui ne se rejoignent jamais, mais qui ont des vécus et des expériences très similaires, très, très similaires. C'est pour ça que je dis que l'armée ce n'est pas si spécial que ça par rapport à un autre milieu fermé. C'est spécial dans le sens où l'armée c'est une société avec toutes les infrastructures d'une vraie société, mais juste pour les militaires. Tu retrouves tous les services dans l'armée, tu retrouves le logement, les garderies, les écoles, les pompiers, les polices, les médecins, les avocats, les dentistes, les thérapeutes, les psychothérapeutes, les psychologues [...]. On a même des bases militaires pour s'isoler encore davantage. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

L'armée revêtirait donc un caractère particulier dans la façon de réagir à l'homosexualité, mais ce caractère serait également commun aux autres environnements de travail que Sylvie considère plus clos, au sein desquels les individus seraient moins ouverts aux autres et auraient davantage tendance à s'isoler du reste du monde, qu'on pense par exemple à une caserne de pompiers ou à une équipe de hockey.

Selon les récits recueillis dans le cadre de notre étude, il est difficile de trancher la question puisque, d'une part, certains participants considèrent que l'armée est une représentation de

la société alors que d'autres estiment plutôt, comme Dunivin (1994 : 535-539), qu'elle demeure beaucoup moins ouverte, notamment en ce qui a trait à tout ce qui touche l'orientation sexuelle. Nous reviendrons sur ce sujet au chapitre 7, en évoquant des pistes pouvant expliquer cette divergence des points de vue.

1.3 Une transformation de la culture militaire en regard de l'homosexualité

Malgré la différence observée dans les propos des militaires rencontrés quant à savoir si le milieu militaire reflète la société ou s'il constitue un monde à part, tous les interviewés s'entendent pour dire qu'en ce qui a trait à l'homosexualité, une transformation ainsi qu'un changement de mentalité se sont produits, et continuent de s'opérer, au sein des Forces armées canadiennes. Si la résistance au changement est généralement perçue comme étant une caractéristique de la culture militaire (voir notamment Dunivin, 1994), les participants à cette recherche estiment, quant à eux, que l'armée a fait des progrès somme toute considérables quant à sa façon de composer avec l'homosexualité. Il faut se rappeler que ce n'est que depuis 1992 que les Forces armées canadiennes permettent l'enrôlement d'homosexuels; avant 1988, ceux dont on apprenait l'orientation homosexuelle étaient révoqués. On demandait même aux membres du personnel de dénoncer les militaires dont ils soupçonnaient l'homosexualité. Un participant raconte comment il a vécu cette époque au sein de l'institution militaire :

Je me souviens que mes premières années, il n'était pas question de s'afficher comme étant gai, parce qu'il y avait ce qu'on appelle des chasses aux sorcières. C'était à qui trouvait un fifi et le dénonçait. Les premières années, c'était beaucoup, beaucoup véhiculé, il y avait beaucoup d'homophobie, ça se parlait. Je me souviens, régulièrement tu arrivais le lundi matin et « ah, en fin de semaine on a pogné deux fifis », et là c'était clair que ces individus-là étaient mis dehors, ils étaient libérés de l'armée. À l'époque, c'est comme ça que ça fonctionnait [...]. Et il y avait toute une organisation, une façon d'être et c'était véhiculé ... On disait : « si vous êtes pris, si vous allez veiller dans les bars gais, on a des policiers militaires qui vont être là en civil, vous ne saurez pas qui ils sont mais eux, ils vont vous reconnaître ». C'était à ce point-là, ce qui était véhiculé. Alors c'est certain qu'on se tenait tranquilles, pour moi il n'était pas question d'avoir un chum à l'époque, d'avoir ne serait-ce qu'une vie gaie. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Une autre militaire, qui a vécu divers changements de politiques concernant les homosexuels puisqu'elle a fait partie de l'armée de 1980 à 1995, souligne que ceux-ci n'ont pas nécessairement eu d'impacts immédiats, et qu'il faut être prudent parce que leur promulgation ne veut pas dire que la réalité change du jour au lendemain :

J'avais peur de perdre ma job parce qu'à l'époque, on commençait à émettre des politiques où on disait qu'on ne pouvait plus refuser les gais, mais ce que j'ai réalisé, parce que j'étais sur le terrain, c'est que les politiques c'est une chose, mais dans la réalité, c'est autre chose. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

La situation actuelle n'est certes plus la même qu'elle l'était auparavant, ce qui amène les militaires gais à parler de transformation au sein de l'armée. S'ils mentionnent qu'il y a eu, et qu'il y a encore, de véritables changements de mentalité, les participants soutiennent cependant que cette évolution n'a pas encore atteint son plein essor et estiment qu'il faudra encore du temps avant que les homosexuels soient vraiment acceptés au sein de l'institution militaire :

À partir du moment où on conçoit qu'un homosexuel n'est pas un danger pour les autres hommes, parce que c'est souvent ça : ça ne dérange pas, ça fait peur. Et à partir du moment où on réalise qu'on peut être aussi efficaces sinon plus qu'un hétérosexuel placé dans les mêmes circonstances, je pense que les Forces armées sont capables de s'adapter à ça très facilement. C'est sûr, ça va trancher, en ce sens que ça va imposer un processus d'adaptation semblable à celui que les Forces armées ont eu à subir lorsque les femmes ont fait leur apparition [...]. Il va peut-être toujours rester un petit quelque chose, je ne m'attends pas à une adaptation complète, parfaite et totale. Je m'attends à ce qu'à un moment donné, ça devienne banalisé. Que ça devienne finalement, peut-être pas un non-événement, mais un événement qui passe plus ou moins inaperçu. Du genre : « ah oui? Ah bon ». Éventuellement, ça va être un non-enjeu mais pas demain matin, ça va prendre un certain temps avant que ça devienne un non-enjeu. Et là, un certain temps, on peut parler d'une génération et une génération, c'est 20 ans. Oui, dans 20 ans. Mais il y a encore du chemin à faire. [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Jean-Yves a donc la conviction qu'avec les années, l'armée et ses membres feront preuve d'une ouverture de plus en plus grande quant à la présence d'homosexuels au sein de leurs rangs. Selon d'autres participants, cette transformation du milieu militaire ne ferait que

suivre celle de la société et accuserait même un certain retard, du moins en ce qui concerne les mentalités face à l'homosexualité :

La prochaine génération va être plus tolérante, plus acceptante parce qu'aujourd'hui, tu peux parler à des jeunes. Ça commence à se parler plus, les jeunes sont mis face à ça dans la société d'aujourd'hui. Pour eux autres, ça ne sera pas une anormalité ou une maladie pour eux, ça va être normal. Et ça va s'étendre à l'armée éventuellement. Ça va peut-être être un peu plus long parce qu'on vit tellement en proximité, en milieu fermé si on veut, que ça va prendre un peu plus de temps, je crois que ça va prendre plus de temps. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Le milieu militaire étant davantage replié sur lui-même que le milieu civil, il serait également un peu plus lent à changer ses façons de penser et d'agir et à s'ouvrir au changement. C'est du moins le point de vue exprimé par Jean-François. Par ailleurs, d'autres participants viennent appuyer cette façon de voir les choses, dans la mesure où ils considèrent que cette ouverture qui s'est développée au sein des Forces armées est le fruit de pressions extérieures à celles-ci, sans quoi de tels changements ne se seraient pas produits. C'est du moins ce qu'exprime Marc-André :

En fait, l'armée a commencé à se poser des questions parce qu'il y a eu des cas qui sont sortis, des gens qui ont dit clairement qu'ils étaient gais et qui ont été mis à la porte. Ça a été une espèce de révolution où des gens ont commencé à parler, et l'armée, à cause de la pression sociale, c'est politique ces histoires-là, l'armée s'est dit qu'il fallait peut-être réagir et protéger ces gens-là d'une certaine manière. C'est autour de ça que ça s'est aligné, et si ce n'était pas venu de l'extérieur, il ne se serait jamais rien passé, ça aurait toujours resté comme c'était, il n'y aurait pas eu d'avantages, pas eu de reconnaissance, même si ça vaut ce que ça vaut, mais il n'y aurait pas eu de reconnaissance des conjoints de même sexe. C'est venu de l'extérieur, la pression est venue de l'extérieur. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

La mise sur pied de politiques ayant entraîné des modifications et des améliorations aux conditions de vie des militaires homosexuels serait donc le fruit de pressions extérieures plutôt que d'un véritable changement de mentalité propre aux Forces armées, comme le laisse entendre Marc-André et comme l'histoire nous l'apprend. Par ailleurs, les militaires interrogés soulèvent un point intéressant qui permet de jeter un regard différent et d'apporter une autre piste d'analyse : si les politiques visant à permettre aux homosexuels

de servir ouvertement dans l'armée, de bénéficier des mêmes avantages que leurs collègues hétérosexuels et de ne pas faire l'objet de discrimination ou de harcèlement, semblent essentiellement avoir été mises en place suite à des obligations légales, il n'en demeure pas moins que leur présence pourrait avoir un impact et mener à un changement de mentalité, du moins pour ceux qui ont intégré les rangs de l'armée suite à leur instauration :

Je pense que ça va aider beaucoup au changement de mentalité, c'est comme n'importe quoi. Si tu n'entends pas à tout bout de champ des blagues sur les gais, et des gens qui traitent les autres de tapettes, la culture ne s'installera pas [...]. Moi, je suis arrivé alors que ça venait juste de changer alors c'est sûr que les gens qui étaient déjà là, qui ont été confrontés à cette politique-là, pour eux les convictions n'ont pas changé. Eux, tout ce qu'ils se sont dit c'est : « on va l'appliquer pour éviter les scandales ». Mais les nouvelles personnes qui entrent, alors que la politique est déjà en place, d'après moi ils ont la mentalité « oui, c'est vrai que ce n'est pas correct, il ne faut pas tolérer ça ». Mais moi, vu que j'étais déjà avec des gens de carrière qui étaient là avant l'instauration de la politique, je pense que j'ai vécu un peu ce politically correct, « c'est pas correct parce qu'on vous a dit que c'était pas correct », plutôt qu'une conviction.
[Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

La mise en place des nouvelles politiques contribuerait donc véritablement à accroître la compréhension, la tolérance et l'acceptation des militaires envers les homosexuels, du moins chez ceux qui les ont vus appliquer dès leur enrôlement. Elles auraient par ailleurs eu un impact limité sur les convictions et les mentalités des militaires ayant fait partie de l'armée alors que les homosexuels y étaient refusés, révoqués ou harcelés. Ce qui fait dire à Sylvie, une ex-militaire, que les changements de politiques ne permettront pas de modifier la perception qu'ont les plus vieux militaires de l'homosexualité puisque « *comme dans toute autre système fermé, les mentalités c'est plus difficile à changer. Les politiques, ça ne fait pas changer les mentalités* ». Toujours selon Sylvie, il faudra attendre « *une ou deux générations de transition* » avant que les mentalités ne changent dans l'ensemble du corps militaire. La question des différences entre les générations sera d'ailleurs abordée plus en détails dans une section ultérieure.

Cette première partie concernant la culture militaire et les particularités qui, selon certains, la caractérisent en regard du monde civil, aura permis trois choses. D'abord, de comprendre que lorsqu'ils parlent de cette culture militaire, les participants font essentiellement

référence au côté « macho » qu'ils lui attribuent. Ensuite, si certains estiment que l'environnement civil évolue plus rapidement et est davantage ouvert à la diversité que l'environnement militaire, d'autres soutiennent qu'il n'y a que peu de différences entre les deux mondes, du moins en ce qui a trait à la façon de percevoir l'homosexualité. Finalement, les participants attribuent à l'armée une certaine capacité d'adaptation puisqu'ils mentionnent que l'attitude de celle-ci à l'égard de l'homosexualité a évolué, et continue d'évoluer au fil des ans. Si cette évolution est, de l'avis de certains, un peu plus lente parce qu'ils estiment que l'armée est un environnement fermé où tout est plus long à changer, il n'en demeure pas moins que tous s'entendent pour dire que le milieu militaire est en train de s'adapter et de s'ajuster à cette transformation, notamment en instaurant diverses mesures touchant les homosexuels, que nous verrons maintenant.

2- Les mesures mises en place concernant la présence d'homosexuels au sein de l'armée : expérience et points de vue des militaires gais

Les Forces armées canadiennes ont développé et adopté, suite à la levée des restrictions de servir auparavant imposées aux homosexuels, diverses mesures concernant, totalement ou en partie, ces derniers. Il en a d'ailleurs été question précédemment, dans la revue des écrits. C'est de ces mesures, de leur intérêt, de leur utilisation et de leurs lacunes dont il sera ici question, du point de vue de ceux pour qui elles ont notamment été instaurées.

2.1 Les politiques et les formations concernant harcèlement

Depuis que les Canadiens peuvent officiellement faire partie des Forces armées sans égard à leur orientation sexuelle (changement qui a eu lieu en 1992), l'armée a fait des efforts afin de réduire le harcèlement que les militaires gais et lesbiennes pouvaient subir. Si une ordonnance interdisant le harcèlement personnel était déjà en vigueur depuis 1988, celle-ci a été révisée et améliorée en 1995. Selon un document conjoint des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale, le harcèlement est défini comme :

Tout comportement inopportun et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes en milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou étalage qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou

menace. Il comprend le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP). [Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2001]

Le harcèlement basé sur l'orientation sexuelle fait partie de cette définition puisque la *Loi canadienne sur les droits de la personne* l'interdit formellement. Également, le programme de formation sur le Code de prévention du harcèlement et du racisme (communément appelé SHARP : *Standards for Harassment and Racism Prevention*), visant à sensibiliser le personnel militaire sur les questions reliées au harcèlement, a vu le jour en 1996. Des militaires sont également formés comme conseillers en matière de harcèlement, lesquels seraient présents dans la majorité des unités. Ce sont eux qui sont notamment chargés de coordonner les programmes de sensibilisation au harcèlement et de prévention, de fournir des renseignements généraux sur la politique concernant le harcèlement et d'aider à la réception et au règlement des plaintes (voir le ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2004b).

Ceci dit, les militaires rencontrés dans le cadre de notre recherche connaissent l'existence de cette politique visant à contrer le harcèlement et des formations offertes afin de sensibiliser le personnel à cet égard. Certains y voient une forme d'évolution, de volonté des Forces armées d'assurer une meilleure intégration des homosexuels au sein de leurs rangs :

Les Forces armées mettent beaucoup d'efforts pour réduire ces préjugés-là, tant au niveau hétérosexuel qu'au niveau homosexuel. On a fait des vidéos avec des mises en scène, des mises en situation qui relatent ces genres d'événements-là que je te décris, entre autres le harcèlement sur l'homosexualité. J'ai vu un vidéo sur une politique de harcèlement, sur l'homosexualité. Spécifiquement sur l'homosexualité. Le vidéo montrait que c'est une chose qu'il ne faut pas faire, qu'il faut respecter les identités sexuelles différentes. Mais il est vu peut-être une fois à tous les 365 jours, c'est pas de l'endoctrinement! Mais il est disponible. Et je dois dire que les Forces armées ont fait vraiment un effort. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans].

Cet effort aurait, de l'avis de certains participants, eu de véritables impacts positifs sur l'incidence du harcèlement à l'endroit des militaires homosexuels. Le développement de formations visant à sensibiliser le personnel sur la question du harcèlement, à lui transmettre de l'information sur les politiques en place, sur les risques encourus pour les

harceleurs et sur la façon de procéder afin de dénoncer ces derniers aurait permis de diminuer l'incidence du harcèlement basé sur l'orientation sexuelle, et aurait mené à une plus grande ouverture face à l'homosexualité :

Aujourd'hui, avec le cours en prévention pour le harcèlement, c'est plus mal aisé de dire à quelqu'un qu'il agit comme une tapette ou des affaires comme ça, ça ne se dit plus. Je trouve que maintenant, avec ce cours-là, on leur montre que chacun a droit à sa vie personnelle et que si une personne est incapable de faire quelque chose, c'est peut-être à cause d'autres problèmes, pas nécessairement sa vie sexuelle [...]. Les ambiances de travail sont meilleures aussi. [Daniel, 34 ans, Québec et Gaspésie, dans l'armée depuis 14 ans]

Si on regarde à l'école de recrues, on va prendre l'exemple de Saint-Jean, il y a deux jours et demi consacrés uniquement au harcèlement, maintenant. Ce qui était, mon Dieu... Il y a 5-6 ans, il n'y avait pas ça. En entrant, ils te disent : « ça, ce sont les comportements que tu peux adopter et ça, ce sont ceux que tu ne peux pas adopter, et si tu as à choisir, tu peux faire telle ou telle affaire, si tu veux porter plainte ou qu'il y a quelque chose qui t'agresse, voici la chaîne de commande, voici comment ça fonctionne ». Alors en entrant avec ça, j'imagine que tu vas inculquer d'autres valeurs à tes recrues qui rentrent. Je veux dire, si tu es informé de la façon dont ça fonctionne et de ce qui peut t'arriver, c'est sûr que ça donne une petite pression sur les gens : « regardez, on ne se laissera plus écraser ». Il n'y a rien qui est dit verbalement de l'un à l'autre, mais c'est la règle qui tourne dans la baraque. Tu n'es plus barré pour tes promotions et des trucs comme ça, alors, à un moment donné, ça fait partie du roulement et avec le temps, tu finis par changer le minding. Peut-être pas celui de tous, mais au moins 50%. C'est déjà énorme quand tu veux créer un mouvement. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

L'instauration de politiques et de formations visant à contrer le harcèlement, notamment à l'endroit des homosexuels, aura au moins permis de faire savoir aux militaires qu'il y a des homosexuels au sein de l'armée, qu'ils ont droit au respect au même titre que l'ensemble des troupes, que le harcèlement à leur endroit est formellement interdit et que des sanctions pourront être prises contre ceux qui violent ce code de conduite. Selon Sylvain, les comportements et commentaires homophobes seraient aujourd'hui minimales puisque les risques encourus par ceux qui contreviennent au règlement sont suffisamment grands pour dissuader la pratique.

Cependant, parmi les militaires rencontrés, il en est d'autres qui ont une vision plus pessimiste face à ces politiques et séances de formation ou, du moins, qui suggèrent des améliorations qui pourraient leur être apportées. D'abord, sans remettre en question l'importance de telles mesures, on questionne tout de même l'efficacité ou la portée qu'elles peuvent avoir :

C'est plus du politically correct que de la conviction que c'est incorrect. Il y avait des directives qui venaient d'en haut qui disaient qu'il fallait que tous les cas de harcèlement cessent, y compris ça [le harcèlement à l'endroit des homosexuels] Ils savaient que c'était bon pour l'image, que c'était bon pour le moral, il y avait plusieurs facteurs, mais je ne dirais pas que ça venait d'une conviction profonde que c'était mal de rire de ça. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Dans l'immédiat, en apparence, c'est une journée de travail perdue [la journée concernant le harcèlement] mais, il y a des petites choses que quelqu'un va retenir et il va y avoir un petit pas de fait. Cette journée obligatoire pour tous les employés de la Défense nationale, c'est très bien, c'est bien fait et il faut continuer, mais il faut aussi comprendre que ça peut prendre aussi une à deux générations avant que les gens ne fassent plus de cas qu'un collègue soit gai ou lesbienne [...]. Il y a des articles de loi qui disent que s'il y a une plainte, il y a tout un processus de plaintes et il y a même des gens neutres qui travaillent sur les plaintes à l'année longue pour les régler. Et le message est clair, c'est non [...]. Il y a des dérapages, on les récupère et ceux qui sont vraiment homophobes vont faire davantage attention. Ils vont rester homophobes, mais en uniforme ils vont faire plus attention à ce qu'ils disent et à ce qu'ils font, mais on devine rapidement leurs vraies valeurs. Mais il ne faut pas oublier que le politiquement correct est constant dans l'armée, il faut toujours faire attention, sinon tu te fais taper sur les doigts, et ça peut nuire à ta carrière. Avec ces lois-là, c'est politiquement correct de dire qu'on accepte les gais mais, dans le clos, le vernis prend le bord. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Selon ces deux militaires, le fait d'interdire formellement le harcèlement et de former les militaires à ce sujet est loin d'être une mauvaise chose en soi. Cependant, ils considèrent qu'il est utopique de penser que les politiques et la formation peuvent avoir un impact immédiat et enrayer entièrement les comportements et attitudes homophobes envers les homosexuels. Si elles contribuent à réduire leur incidence, notamment en sanctionnant ceux qui ne respectent pas les règles établies, elles ne font pas changer les mentalités, du moins pas à court terme.

Les propos des militaires rencontrés touchent également la lenteur avec laquelle l'armée a instauré les mesures concernant l'homosexualité :

Je pense que ça aurait dû être implanté bien avant [les politiques contre le harcèlement], c'est évident que ça allait amener des frictions cette espèce d'évolution-là concernant l'homosexualité et son acceptation. Pourquoi ne pas avoir pallié à ça tout de suite, pour régler ça à la base? Il y a eu des cas d'abus de toutes sortes et maintenant, on reconnaît qu'il y en a et on forme des gens, et si tu formes ces gens-là, il va y en avoir de moins en moins, c'est bien clair mais c'est un peu tard pour mettre un pansement sur le bobo. Ça va avoir son utilité, c'est bien clair, mais il reste que c'est au départ qu'ils auraient dû réagir à ça, et pas juste dire : « on vous donne ça et arranger vous, faites ce que vous avez à faire avec ». À mon avis, ils n'ont pas été pro-actifs dans cette histoire-là. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Puisque ce n'est que depuis 1988 que l'on reconnaît qu'il y a des homosexuels dans l'armée et qu'on leur permet ouvertement de servir depuis 1992, il aura fallu huit ans pour que des formations et des politiques les concernant spécifiquement soit mises en place, celles-ci apparaissant en 1996. Est-ce un délai raisonnable ou trop long? Il est difficile de répondre à cette question. Si la Charte québécoise des droits et libertés de la personne a inclus l'orientation sexuelle comme motif de discrimination dès 1977, son pendant canadien, la Charte des droits et libertés, ne l'a toujours pas fait, bien que ce motif y soit implicitement inclus, comme il en a été question plus tôt. Et ce n'est qu'en 1996 que l'orientation sexuelle est explicitement incluse dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il n'en demeure pas moins que pendant toutes les années où aucune formation n'était dispensée et où il n'était pas formellement interdit de harceler les militaires sur la base de leur orientation sexuelle, certains homosexuels faisant partie de l'armée ont dû subir diverses formes de discrimination et de victimisation, ce qui ne peut être nié.

Dans le dernier extrait présenté, Marc-André laisse également entendre que les mesures prises afin de faire cesser le harcèlement et la discrimination faits aux homosexuels ont été lancées de manière un peu brusque, sans trop de planification. Il n'est pas le seul à déplorer ce manque d'organisation apparent puisque d'autres participants ont aussi eu l'impression que les changements se sont faits sans que tout le personnel concerné y soit préparé :

Souvent, quand ils font une politique comme celle-là, ce qui est dommage c'est qu'ils jettent la politique et disent : « organisez-vous avec ». Il y a des gens qui s'en sortent très bien, mais d'autres ne sont pas capables de dealer avec ça, et ça crée des tensions [...]. Mais j'aimerais juste qu'ils leur [le personnel devant former les militaires et ayant à intervenir auprès des militaires homosexuels] donnent plus d'outils pour dealer avec ça, ils sont un peu dépourvus. De la formation sur ce qu'est l'homosexualité, ce n'est pas une déviance, ce n'est pas une maladie, c'est une orientation sexuelle. Comment le processus de coming-out se vit? Au collègue militaire, c'est l'âge où tu fais ton coming-out et tu es à la pire place pour le vivre, qu'est-ce que ça implique au niveau psychologique? Comment est-ce qu'on deale avec un étudiant qui vit ces choses-là? Comment est-ce qu'on vit avec une personne qui se pose toutes ces questions-là? Quels sont les enjeux? [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

C'était comme politiquement correct, mais je pense que ceux qui nous dispensaient la formation n'étaient pas encore tout à fait à l'aise avec ça. Ils ne savaient pas trop comment... C'est comme si la direction était arrivée d'Ottawa en disant : « voici votre plan de cours », débrouillez-vous avec ça. C'était l'ajustement, ils n'étaient pas trop sûrs. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Ce type de lacune a d'ailleurs été relevé par les chercheurs qui se sont intéressés aux diverses entreprises qui se sont dotées de politiques touchant l'homosexualité, qui ont remarqué que plusieurs de ces organisations ne possèdent pas les connaissances, les outils et les ressources qui permettraient une véritable intégration du personnel homosexuel (Powers, 1996 :79-80). Si on se réfère aux propositions faites par Munyard (1988 :48-50) aux employeurs afin de faciliter l'intégration des homosexuels, l'armée semble avoir respecté la plupart d'entre elles. Elle a en effet reconnu les partenaires de même sexe (nous y reviendrons) et exige également que les agents responsables « *veillent à ce que des personnes soient disponibles et formées pour donner des renseignements concernant la Politique et les Lignes directrices du MDN/des FC sur la prévention et la résolution du harcèlement aux membres et employés de son organisation, et à ce que ces renseignements soient diffusés* » (ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2004b). C'est du moins ce que les lignes directrices sur la résolution et la prévention du harcèlement indiquent.

Le dernier reproche que font les participants à la politique interdisant le harcèlement concerne le processus de plainte, bien qu'un seul interviewé en ait fait l'expérience. Si un

militaire est victime de harcèlement dans son milieu de travail, le processus de règlement du harcèlement peut être enclenché, et deux moyens peuvent alors être pris pour résoudre la situation problématique, soit le mode alternatif de règlement des conflits (MARC), qui est d'abord privilégié, et l'enquête administrative (ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2004b). Certains militaires rencontrés soutiennent que les plaignants ont de la difficulté à être crus et que le fait de porter plainte peut empirer la situation plutôt que de l'améliorer ou, encore, que les responsables préfèrent tout faire pour éviter d'avoir à traiter une plainte. Il y aurait même une règle informelle, non-écrite, selon laquelle il est très mal vu de dénoncer une situation et de faire un grief, ce qui aurait évidemment pour effet de décourager les militaires qui voudraient dénoncer le harcèlement ou la discrimination qu'ils ont subis :

Et de toute façon dans le militaire, on n'aime pas les gens qui se plaignent. Alors même s'il y a des structures qui sont mises de l'avant, publicisées et tout, disons qu'idéalement tu es mieux de ne pas t'en servir. Si tu veux vraiment qu'on t'accepte, oublie que ça existe et fais ce qu'on te dit de faire, fais le temps qu'on te dit de faire. Honnêtement, probablement que je ne me serais pas plaint, à moins que ça devienne insupportable. Car je la connaissais cette règle-là, elle est non écrite cette règle-là, mais elle est là. [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Pourquoi il y a tant d'ateliers et de sessions où on doit aller sur le harcèlement? Le harcèlement, ce n'est pas autorisé mais il faut aller à des sessions sur ce que c'est le harcèlement, il ne faut pas faire de harcèlement et c'est tolérance zéro, mais il y en a encore. Il y a des recours, tu peux faire une plainte de harcèlement, un grief et tout. Mais si tu fais un grief, et que l'année d'après tu es encore à la même place, il y a de bonnes chances pour que tu aies la même chose comme rapport [rapport négatif injustifié] et que tu sois obligé de te battre encore. Alors celui qui fait une plainte de harcèlement, il va se faire pointer, surtout si la personne gagne. C'est de gagner qui est difficile, de prouver ton point comme quoi tu as vraiment été harcelé et que toi, tu n'as rien fait de travers. Quelqu'un qui fait une plainte parce qu'il se fait harceler parce qu'il est gai, il va faire une plainte mais là les gens vont savoir. Peut-être plus sournoisement, plus subtilement, ou en-dehors du travail ça va continuer pareil. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Pierre raconte ce qu'il a vécu lorsqu'il a décidé de faire une plainte suite à un incident relié à son orientation sexuelle, qui a finalement été traitée par le biais du MARC (mode alternatif de règlement des conflits) :

J'ai fait une plainte qui a suivi son processus. Mon unité à l'époque ne savait pas trop comment agir, ça a l'air que c'était la première fois que ça arrivait, et ça a été fait tout croche. La plainte a été traitée tout croche, ils m'ont obligé à signer des choses, c'était pas possible. Alors quand j'ai vu ça, je suis allé à l'Académie, où ils règlent ça et les bras leur sont tombés par terre. Ils ont dit que c'était à eux de gérer la plainte, ils m'ont dit que mon unité avait mal géré ça. Ils ont communiqué avec mon unité, parce que mon unité a voulu écraser et éteindre l'affaire. J'ai accepté la médiation, le gars m'a remboursé, il s'est excusé 15 fois, et on s'est parlé un peu par la suite, mais ce n'était pas brillant. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Pierre paraît s'être buté à certaines résistances et, malgré les formations qui auraient dû être reçues par le personnel concernant la gestion des plaintes, il semble que les militaires chargés de celles-ci n'aient manifestement pas suivi les procédures prévues. Mauvaise communication? Manque de formation? Refus qu'une plainte entache la réputation de l'unité? Crainte de représailles? Malaise? Il est difficile de savoir quelles sont les raisons pour lesquelles l'unité de ce militaire n'a pas su gérer la situation et réagir en conséquence. Les procédures ont finalement été entamées, mais elles laissent un goût amer au principal intéressé, qui souligne que dans de telles situations, le plaignant est perçu comme un fardeau plutôt que comme une victime :

Ça a fait de la merde et, en parallèle, en apparence, pour le groupe, ça a l'air que c'est toi le problème parce que c'est toi qui fait une plainte. C'est de la merde, il faut que tu rencontres le sergent, l'officier, c'est des témoignages, rencontrer la police militaire, etc. C'est un dossier le harcèlement, ça ne va pas dans ton dossier administratif, ça ne va pas dans ton dossier de carrière, ça va dans un dossier harcèlement qui est à Ottawa et qui est détruit après un an je crois. Mais le processus fait qu'en apparence, on se dit : « s'il était hétéro, il y en aurait pas de problème, il n'aurait pas fait de plainte ». [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Suite à la lecture de ces extraits, il est facile de comprendre les raisons pour lesquelles certains militaires homosexuels, même s'ils sont victimes de harcèlement ou de discrimination, préfèrent se taire. Cependant, d'autres participants ont mentionné que bien qu'ils n'aient jamais fait face à de telles pratiques, ils n'hésiteraient pas à porter plainte si cela se produisait. Reste qu'ils n'ont pas été confrontés à cette situation.

Les propos tenus par les participants en ce qui a trait à la mise en place de mesures concernant le harcèlement, plus particulièrement celui qui se fonde sur l'orientation sexuelle, indiquent deux choses. D'abord, le fait d'avoir ajouté l'orientation sexuelle à la liste des formes de harcèlement interdites et d'avoir conçu une formation qui y soit directement reliée et qui s'adresse à l'ensemble des militaires est, du point de vue des militaires rencontrés, une bonne chose. Bien qu'une politique visant à réduire et à punir le harcèlement existait déjà, celle-ci était plus vague et ne visait pas spécifiquement l'orientation sexuelle et, de ce point de vue, les répondants reconnaissent qu'ils sont mieux protégés qu'ils ne l'étaient. Cependant, s'ils ne remettent aucunement en cause l'existence de telles mesures, ils soulignent, un peu comme l'a fait Powers (1996 :79-80) pour l'ensemble des milieux de travail, certaines difficultés dans leur application : manque de planification lors de leur mise en place, résistances chez certains membres du personnel qui devraient se charger de recevoir et régler les plaintes, lenteur et délais des procédures et présence d'une règle non écrite dissuadant les militaires de porter plainte. Les participants s'interrogent alors sur la portée qu'ont réellement ces mesures.

2.2 La reconnaissance des conjoints de même sexe

Si les Forces canadiennes ont pris des mesures afin de prévenir et de réduire le harcèlement, elles en ont également adopté qui visent à abolir les pratiques discriminatoires basées sur l'orientation sexuelle. Dans un jugement rendu en 1996, le Tribunal des droits de la personne estime que le gouvernement fédéral agit de façon discriminatoire envers certains de ses employés, en n'accordant pas les mêmes avantages sociaux à leurs partenaires lorsqu'ils sont du même sexe qu'eux. Les ministères et agences du gouvernement fédéral (dont les Forces armées) ont dû tenir compte de cet avis et allouer aux conjoints de leurs employés homosexuels l'accès à certains avantages sociaux (assurances dentaires et médicales, frais de déplacement...) offerts aux hétérosexuels. En 1999, on adopte le projet de loi C-78 (Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public), qui propose des modifications aux lois régissant les régimes de pension des députés et fonctionnaires civils et militaires fédéraux, et qui contient notamment une disposition autorisant le versement des prestations de conjoint survivant à des conjoints de même sexe. L'armée devra ainsi se conformer à cette loi fédérale et conférer aux militaires et à leurs conjoints de même sexe les mêmes avantages et obligations qu'aux couples hétérosexuels.

L'adoption, en 2000, de la loi C-23, visant à étendre les avantages et les obligations exprimées dans les lois fédérales à tous les couples qui vivent ensemble dans une relation conjugale depuis au moins un an, permettra par la suite à tous les travailleurs du pays de bénéficier de ces mêmes avantages.

Les militaires rencontrés dans le cadre de notre étude se sont, de façon générale, montrés satisfaits que les Forces canadiennes aient reconnu les conjoints de même sexe. Cette reconnaissance, d'une part, contribuerait à rendre les militaires plus ouverts en regard de l'homosexualité et, d'autre part, elle aurait aussi l'avantage de permettre aux homosexuels de mieux vivre leur homosexualité et de faciliter leurs relations amoureuses, comme le soulignent Sylvain et Olivier :

Avec les années, c'est devenu un peu moins pire, ça a été long un peu, mais en 1996 ils ont décidé de reconnaître les conjoints de même sexe. C'est un pas immense, à mon point de vue, dans une organisation comme celle-là. Je trouve ça super correct parce que ça te permet de fonctionner, d'être plus à l'aise et d'être capable de t'organiser une vie qui a du sens. D'arrêter d'être toujours dans le garde-robe, à gauche, à droite, en cachette ce qui, en bout de ligne, va affecter ton travail. D'être caché, d'être à la course, tu n'es pas capable de garder tes conjoints parce que tu es appelé à voyager et que c'est difficile des fois de les faire suivre. Si tu regardes ça, pour l'organisation, ils sont gagnants parce que c'est plus facile. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Ça va aider à changer les mentalités. La caporal qui fait les papiers de pension et qui va voir que le gars a un conjoint de même sexe, elle va se dire que ça existe, et si elle connaît le gars... Ça va aider à briser des stéréotypes, peut-être aussi aider à tenir des statistiques, parce qu'avant c'était très difficile donc ceux qui s'en prévalent vont peut-être aider justement à ça. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Malgré les apports positifs d'une politique qui reconnaît les conjoints de même sexe, les réclamations ne sont pas nombreuses puisqu'en 1998, seulement dix-sept demandes ont été enregistrées au titre des programmes médicaux, dentaires et d'allocations de déménagement (Presse canadienne, 1999). Considérant que ces chiffres s'appliquent à l'ensemble des militaires canadiens, dont le nombre est d'environ 60000, il est plausible de parler de sous-utilisation des avantages dont peuvent bénéficier les partenaires de même sexe. En effet, même les estimations les plus conservatrices en matière de prévalence de l'homosexualité

(King *et al.*, 1988, parlent de 1%) laissent entendre que le nombre d'homosexuels au sein des Forces armées canadiennes est beaucoup plus élevé que les dix-sept réclamations qu'ils ont faites. Évidemment, tous les militaires qui sont homosexuels ne vivent pas en couple, et ceux qui le font ne voient pas nécessairement d'avantages à se prévaloir de cette mesure, par exemple dans les cas où le conjoint possède lui aussi des assurances qui sont autant, sinon plus avantageuses que celles du militaire. Malgré tout, il n'en demeure pas moins que ces 17 réclamations paraissent somme toute peu nombreuses et donnent aux militaires interrogés le sentiment que ces mesures sont sous-utilisées ce qui, de leur avis, réduit la portée de la politique :

Ce que j'en pense, c'est bien, c'est bien d'avoir des règlements et des lois mais, si le milieu n'est pas sécuritaire pour sortir ou exprimer son homosexualité, ça ne sert à rien. Et j'ai lu à quelque part dans le journal que très peu de couples se prévalaient de ce droit-là, je pense qu'il y en a seulement quelques-uns au Canada, c'est dommage. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Du temps où j'ai été actif dans l'armée, il y a un gars qui a fait admettre son conjoint comme conjoint de fait. Le reste, les filles qui étaient ensemble et des affaires de même non, j'ai eu connaissance d'un seul cas où ça s'est fait [...]. Je dirais que ça n'a pas beaucoup changé par rapport au degré d'évolution qu'on souhaitait. S'il y a eu des règlements, des amendements dans la façon de faire pour admettre les conjoints de fait, je trouve que ça n'a pas atteint son objectif, il y a encore beaucoup de gens qui vivent cachés, surtout dans ma génération. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Les participants à notre étude exposent les raisons pouvant expliquer cette situation, notamment le manque de confidentialité et la crainte d'une réaction négative de la part des collègues qui apprendraient qu'ils sont homosexuels :

Même si on peut avoir un conjoint de fait, maintenant que c'est reconnu, combien il y en a qui l'ont déclaré officiellement, et pourquoi ne l'ont-ils et ne l'ont-elles pas fait? Parce que c'est peut-être accepté, mais comment ça va être perçu quand ça va être vu dans ton dossier par d'autres personnes? La majorité n'en bénéficie pas. J'ai deux copains qui sont militaires, dont un a quelqu'un dans sa vie, et il va laisser son ami si jamais il doit partir [en mission], parce qu'il sait que son ami ne suivra pas. Il n'est pas déclaré en union de fait, et je suis certain qu'il ne le sera jamais non plus. C'est accepté, c'est reconnu, mais la grosse majorité, je suis certain qu'ils n'en bénéficient pas. Parce qu'on sait très bien que même si c'est accepté, qui dit qu'en voyant ton dossier, un commis ne parlera pas? Et là, tes dossiers

vont à Ottawa au quartier général et il y en a d'autres qui vont voir ça, qui vont avoir le même type de réactions, qui ont encore du chemin à faire, à nous accepter et des choses comme ça. Ça ne changera pas grand chose. Finalement, la reconnaissance n'est pas terrible, elle ne va pas très loin, il n'y a pas beaucoup de monde qui en bénéficie. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

J'ai demandé qu'on me rappelle, ma question était de savoir quels sont nos droits en tant que conjoints de même sexe. Et la procédure administrative de conjoints de même sexe passe par une salle de rapport, par du personnel, un secrétariat, on appelle ça une salle de rapport dans le jargon militaire, c'est un secrétariat qui gère nos demandes administratives. Et là, ça devient qu'eux autres sont au secret mais tout le monde le sait. Même que le commandant de l'unité aurait lui-même quelqu'un qui serait titulaire de son testament ou quoi que ce soit, un conjoint de même sexe. Et c'est su, c'est véhiculé que le commandant c'est une moumoune. Ça s'est su malgré la confidentialité. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Le manque de confidentialité et les craintes associées au dévoilement de son homosexualité (nous y reviendrons) constitueraient donc les principales raisons pour lesquelles les militaires homosexuels préfèrent ne pas se déclarer conjoints de fait et bénéficier des avantages consentis aux partenaires de même sexe. Ils craindraient ainsi que leur homosexualité soit étalée alors qu'ils ne veulent pas nécessairement que tous soient mis au courant ou, du moins, ils veulent pouvoir choisir les collègues auxquels ils en parleront. Pourtant, le nom des personnes qui réclament des avantages pour leur partenaire, de même sexe ou non, ne devrait pas circuler, du moins en principe. Cependant, comme les dossiers sont traités par le personnel militaire, les participants disent craindre que quelqu'un finisse par en parler et que les rumeurs sur leur compte se mettent à se répandre, comme cela semble avoir été le cas pour le commandant dont parle Carl. Il paraît alors important de s'interroger sur cet aspect des mesures mises en place, ce qui sera fait dans un prochain chapitre.

3- Afficher son homosexualité : du refus au *coming-out* total, en passant par les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle

Il est difficile de classer les militaires rencontrés selon qu'ils aient fait leur *coming-out* au travail ou non, car plusieurs d'entre eux l'ont fait à divers degrés. Si certains s'affichent ouvertement à l'ensemble de leurs collègues, d'autres en ont parlé à un nombre limité de militaires qu'ils côtoient, alors que d'autres encore taisent leur orientation sexuelle à tous

leurs confrères et consoeurs de travail. Les raisons qui incitent certains militaires à faire ou non leur *coming-out* peuvent également varier d'une personne à l'autre, tout comme la façon dont ils choisissent de s'y prendre. Évidemment, ces différences viennent diversifier l'expérience des militaires et la manière dont ils composent avec leur homosexualité au sein des Forces armées, montrant qu'il n'y a pas qu'une seule façon d'être à la fois militaire et homosexuel.

3.1 Taire son orientation sexuelle

Il sera d'abord ici question des militaires qui ont choisi de ne pas mettre leurs collègues au courant de leur orientation sexuelle. Lorsqu'ils sont interviewés, ces militaires expriment les raisons qui les incitent à taire leur homosexualité, la façon dont ils s'y prennent pour y arriver ainsi que les difficultés qui découlent de la dissimulation du fait qu'ils sont gais ou lesbiennes.

3.1.1 Les craintes associées au *coming-out*

Les militaires qui disent ne pas afficher leur homosexualité, du moins dans leur milieu de travail puisqu'ils le font dans leur vie civile, affirment qu'ils préfèrent taire cet aspect de leur vie essentiellement parce qu'ils craignent les conséquences que pourrait engendrer leur *coming-out*. D'abord, la peur de devenir la cible de moqueries, de commentaires désobligeants, de représailles et de mépris est celle qui revient le plus souvent dans les propos des militaires rencontrés. Cette crainte est généralement basée sur des propos qu'ils ont entendus de la bouche de certains collègues ou supérieurs, qui leur laissent croire qu'il est préférable de ne rien dire:

Les commentaires que j'ai déjà entendus, les commentaires homophobes que j'ai déjà entendus. Je n'ai jamais su s'ils m'étaient destinés ou non, mais je les ai quand même entendus. Je ne sais pas si c'était vraiment justifié, mais ça faisait partie de mes craintes, de me faire juger, de me faire écraser, à la rigueur et au sens figuré, me faire cracher dessus et perdre mon image aussi. [...] Et, l'autre chose qui me revient en disant ça aussi, c'est que là où je travaillais il y avait un couple de femmes, c'était une militaire avec une employée civile. Et ces deux femmes-là ont vécu ensemble et sont encore ensemble aujourd'hui ça fait plus de 20 ans. Et, j'entendais les gens potiner dans leur dos, j'entendais les commentaires et j'entendais

toutes sortes de choses. Finalement, je n'ai jamais su comment elles vivaient ça, mais ce que j'entendais derrière leur dos, c'était des choses que j'aurais détesté entendre derrière le mien. Je pense que je n'aurais pas été capable de vivre ça, je me serais révoltée, je n'aurais pas été capable de vivre ça, j'aurais été dans tous mes états. **[Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]**

C'est sûr que j'ai une crainte parce que c'est sûr qu'il y a beaucoup de jokes dans l'armée sur les tapettes et tout ça. À quelque part, on dit souvent : « maintenant c'est pas grave, tu as le droit, c'est accepté ». J'ai même entendu des remarques comme quoi certaines personnes avaient ouvertement dit qu'ils étaient homosexuels et ils se sont fait apposer l'ancien préjugé, le stéréotype que la tapette c'est une petite affaire et tout ça. Et si j'avance, je suis pris, je suis identifié, je suis reconnu et selon la façon dont la personne va prendre ça, est-ce que je vais avoir des représailles, est-ce que ça va être le turn-over, ce qui était blanc va devenir noir? [...] Il y a des jokes méchantes qui se font dans l'armée souvent sur les homosexuels, mais je suis convaincu que si les gens le savaient [que je suis gai], j'en entendrais beaucoup plus, définitivement. Les gens me provoqueraient, je suis convaincu de ça [...]. Et plein de monde dans MGL [regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles] m'a dit : « fais attention à toi, il faut pas que tu en parles ». **[Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]**

Ce n'est pas dévoilé dans le militaire, tout simplement. C'est très ouvert ailleurs, dans mes amis, mes amis proches que je côtoie, la famille, mais le militaire, c'est encore très caché. Pour plusieurs raisons, pour ne pas avoir de troubles, pas être achalé, pas avoir de questions stupides auxquelles répondre, pas être pointé du doigt, toutes sortes d'affaires de même. Et de ce que je sais, rares sont ceux qui le disent. **[Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]**

Les risques perçus du côté de l'emploi sont également mentionnés parmi les raisons pour lesquelles certains militaires préfèrent taire leur homosexualité :

C'était une hantise qu'on découvre mon secret, j'avais peur des conséquences, c'est surtout ça. Les conséquences pour moi, la pire comme je te disais tantôt, c'était de perdre mon emploi et moi, je me suis enrôlée dans l'armée parce que je savais que c'était bien payé. [...] On aurait dit qu'on avait toujours un peu peur des conséquences, sans vraiment savoir quelles conséquences il pourrait y avoir, mais l'ultime conséquence, c'était toujours de perdre la job, c'était tout le temps ça. Je pense que j'avais aussi peur de me faire écœurer dans ma vie de tous les jours, si je n'avais pas perdu ma job. **[Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]**

Je pourrais être transféré. Dans l'armée, si ça ne fait pas, si ça ne va pas avec ta gang ou avec ton commandant qui ne t'aime pas trop, il y a des

transferts, ça marche comme ça. Tu peux toujours contester à cause de ta famille et tout ça, mais l'armée, c'est l'armée. [Simon, 43 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 10 ans]

La peur de se voir prier de quitter l'armée est évidemment moins présente aujourd'hui puisque la politique officielle des Forces armées canadiennes permet aux homosexuels de servir dans l'armée. Cependant, certains militaires estiment que le fait d'être homosexuel peut constituer un obstacle aux promotions...

Tu n'es pas gagnant à dire que tu as un conjoint en ce moment, tu vas être bloqué dans tes promotions, les promotions, elles vont toutes à du monde marié qui jouent au golf ensemble, qui ont des enfants, et que les enfants jouent avec les enfants de l'autre, et ils se voient en famille à Noël, ce sont tous eux qui ont les promotions. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

... alors que d'autres craignent de devenir les victimes du préjugé, encore répandu, selon lequel l'homosexualité va de pair avec la pédophilie :

Les cadets, j'ai lâché un peu par rapport à ça, parce que je travaille avec des jeunes, et je me dis : « tout d'un coup que j'ai une plainte de harcèlement, si on vient à savoir que je suis gai » [...]. Je me dis : « si je suis ici, je pourrais aider des jeunes, aider dans un contexte que j'aime, l'armée, mais est-ce que ça se ferait? Je ne le sais pas ». Je n'oserais pas aller dire aux parents que je suis gai, comprends-tu? Mais je trouve ça plate, parce qu'il doit y avoir des jeunes dans l'armée qui font la même affaire que moi, je suis certain que dans ça il y en a qui sont malheureux et qui font la même affaire que moi. Je me dis que ça serait le fun s'ils avaient quelqu'un, mais est-ce que je veux m'étaler sur le bûcher? Je ne le sais pas, je ne pense pas. Peut-être, il faudrait que je me batte un peu ou que je revendique des choses, peut-être plus me battre pour prouver que je ne suis pas aux petits gars. Parce que des cadets, il y en a qui sont des petits câliques et je sais qu'il y a un gars qui se faisait traiter de tapette, et il ne l'est pas, ça c'est certain dans ma tête. Alors je me dis : « imagine-toi si je suis gai » [...]. Si ça marche pas avec le jeune et que je le chaste dehors, et que le jeune va dire : « il a voulu s'essayer », il faut que je travaille ça en maudit pour prouver que je ne l'ai jamais touché [...]. C'est ça, c'est ça, c'est vraiment au niveau cadets, et je ne pense pas que l'armée va me backer dans ça, pour moi c'est très clair. Il va falloir que moi je prouve qu'il n'y a jamais rien eu, mais comment veux-tu que je prouve ça? Alors c'est jouer un peu avec le feu. [Simon, 43 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 10 ans]

Si ces craintes sont bel et bien réelles pour ceux qui les vivent, d'autres militaires rencontrés dans le cadre de notre recherche croient plutôt qu'elles ne sont pas justifiées, dans la mesure où les Forces armées canadiennes ont pris les moyens pour éviter que les homosexuels présents dans l'armée ne soient victimes de représailles ou de moqueries, et que ces derniers puissent servir leur pays sans craindre d'être révoqués ou de se voir refuser des promotions sur la seule base de leur orientation sexuelle :

C'est encore une fois la mentalité de ne pas s'afficher, la peur, si les gens sont au courant de ma situation ils ne voudront plus me parler, et toutes ces histoires-là, qui font que c'est tout croche [...]. C'est comme je te dis, c'est nous autres qui nous les créons ces peurs-là, ce n'est pas du tout justifié. Et même s'il y en avait, s'il y avait des représailles, c'est tellement bien réglementé et tout ça, le harcèlement est défendu et les gens s'exposeraient à des représailles. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Cependant, il ne faut pas perdre de vue que, de l'avis des militaires interrogés, les politiques et la réalité peuvent parfois différer. Si, encore aujourd'hui, certains militaires homosexuels craignent que la révélation de leur orientation sexuelle ne leur cause du tort, c'est qu'ils ne se sentent pas suffisamment en sécurité dans leur environnement de travail pour s'ouvrir sur cet aspect de leur vie. Les deux militaires hétérosexuels rencontrés ont cependant affirmé qu'ils n'oseraient jamais agir à l'encontre du règlement concernant le harcèlement en s'en prenant à des militaires gais, craignant les conséquences qu'ils pourraient subir pour ne pas avoir respecté la politique. Si l'un d'entre eux n'appréciait pas du tout le fait que des homosexuels puissent faire partie de l'armée, et qu'il en voulait même à ce règlement, il a toutefois spécifié que jamais il n'oserait s'en prendre à un militaire gai :

C'est rendu tellement sévère, on ne peut plus rien faire. Faut surveiller tout ce qu'on dit, tout ce qu'on fait, parce qu'on a plus le droit de rien dire de pas politiquement correct. Les gais n'ont pas d'affaire ici, ça n'a pas d'allure, mais ils sont protégés, on peut rien y faire. Je te le dis à toi, mais jamais j'irais dire ça là-bas [sur la base], parce que je me ferais taper sur les doigts. On n'a plus le droit de rien. [Jonathan, 24 ans, Montréal, dans l'armée depuis 3 ans]

Les politiques adoptées par les Forces armées semblent avoir un impact, du moins pour ces deux militaires hétérosexuels. Malgré le fait que l'un d'entre eux se montre outré que des

homosexuels fassent partie de l'armée, il n'en demeure pas moins qu'il assure que jamais il n'irait s'en prendre à eux ou tenir des commentaires désobligeants à leur égard, du moins devant eux ou des collègues qui pourraient les dénoncer. Pourtant, même des militaires ouvertement gais dans leur milieu de travail mentionnent que bien qu'ils soient heureux de s'être ouverts, ils comprennent ceux qui demeurent cachés:

J'ai déjà eu un témoignage d'un hétéro et lui, son expérience, c'était un bon chum de travail, ils ont été 4 ans ensemble à faire la guerre, à faire les cent coups, les bars de topless et tout. Et il a appris ensuite qu'il était gai, qu'il avait raconté des mensonges. Le gars avait développé une grande colère envers cette hypocrisie et cette manipulation, et moi ça m'avait blessé. Je lui ai dit que c'était triste, qu'il ne méritait pas ça, que je ne pouvais pas défendre l'autre parce que moi, je ne suis pas comme ça. Je ne pourrais pas fonctionner en faisant semblant, mais je peux comprendre qu'il y en a qui le font. Je l'ai dit à maintes reprises : quand tu es jeune et que tu entres dans l'armée, le groupe est tout le temps ensemble, 24/7, c'est très important l'acceptation, sinon tu as de la grosse misère dans ton cours parce que si le groupe se met contre toi, c'est pénible. Ça peut être très pénible. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Les raisons de taire son homosexualité semblent ainsi essentiellement reliées à différentes craintes qu'ont les militaires gais et lesbiennes : crainte d'être la cible de moqueries, de commentaires mesquins et de représailles diverses, crainte d'être victime du préjugé voulant que les homosexuels soient pédophiles, crainte de se voir refuser des promotions, ou de se voir montrer la porte pour ceux qui ont servi avant que ne soit levée l'interdiction de servir faite aux homosexuels. On comprend que de telles inquiétudes puissent être suffisantes pour choisir de *demeurer dans le placard*, du moins dans l'environnement militaire. Les motifs évoqués par les militaires qui veulent garder leur orientation sexuelle secrète sont d'ailleurs essentiellement les mêmes que ceux qui sont mentionnés par les homosexuels qui ne font pas nécessairement partie du domaine militaire (Pope, 1996 : 98). Il sera intéressant de voir si ceux qui ont fait leur *coming-out* dans le cadre militaire ont eu à subir les difficultés appréhendées par ceux qui ont préféré ne pas le faire.

Qu'elles soient ou non justifiées, ces craintes sont bien réelles du point de vue de ceux qui se taisent et les amènent à adopter ce que nous avons convenu d'appeler des stratégies de camouflage, afin de garder secrète leur orientation sexuelle.

3.1.2 Le développement de stratégies de camouflage

La dissimulation de son orientation sexuelle à ses collègues de travail n'est pas chose simple, notamment parce que les militaires peuvent être amenés à vivre en promiscuité et qu'il devient alors difficile de cacher sa vie personnelle à ses collègues, comme l'explique Pierre :

Tu t'en vas en mission pendant 6 mois, et pendant 6 mois tu vas être avec les mêmes personnes tout le temps. On connaît notre vie à l'endroit et à l'envers, les conjointes s'appellent mutuellement... Après un mois en mission, l'autre connaît ta vie, il sait que tu vas placer ta tasse de même, il sait que tu vas baisser la bol, que ça t'écœure que le rouleau de papier de toilette soit de l'autre bord et il sait que tu ne laisses rien traîner et que tu te couches à telle heure, que ton arme est de même, que tu hais nettoyer l'arme, et tout. On passe des journées et des nuits à travailler ensemble, on épuise les sujets de conversation très rapidement. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Les militaires qui préfèrent que leur orientation sexuelle demeure cachée doivent alors développer des stratégies qui leur permettront de gérer leur identité homosexuelle afin de garder privée cette facette de leur vie. Trois types de stratégies ont été, ou sont encore utilisées par les participants à notre recherche. Il y a d'abord une stratégie d'évitement, qui comporte certaines similitudes avec la stratégie de compartimentalisation, telle que définie par Kaplan et Ben-Ari (2000 : 414-420), suivant laquelle les militaires qui la retiennent séparent les différentes facettes de la vie militaire les unes des autres, en privilégiant la performance professionnelle au détriment de la vie sociale de l'unité. Une forme d'évitement, plus passif, consiste alors à détourner les conversations qui pourraient en venir à porter sur la vie personnelle, à éviter de créer des liens trop intimes avec ses collègues et à fuir les événements sociaux qui ont lieu à l'extérieur du cadre militaire ou, du moins, à n'y faire qu'acte de présence. Et dans ce cas, il est évidemment exclu d'y amener son conjoint ou sa conjointe. Ce type de stratégie, qui avait aussi été relevée chez les éducatrices physiques gaies (Woods et Harbeck, 1992 :152-153), paraît s'avérer courante puisque les militaires rencontrés en ont souvent fait mention et ce, qu'ils taisent complètement leur homosexualité aux militaires avec lesquels ils sont amenés à travailler, ou qu'ils la taisent seulement partiellement. Leurs propos à ce sujet sont éloquentes :

Ce n'est vraiment pas évident comment je vis ça. Je te dirais que j'essaie d'éviter les conversations qui peuvent avoir des connotations sexuelles, j'essaie d'éviter d'avoir des relations interpersonnelles trop intimes avec le personnel [...]. Je reste tout le temps superficiel. Les gens quand ils parlent de moi, ils doivent dire : « il est bien mystérieux lui, on ne connaît pas sa vie privée ». Il y en a qui disent aussi : « voyons 36 ans, tu n'as pas encore de blonde, il va falloir qu'on te trouve une blonde » et ça, ça devient tannant. Mais c'est de même. Je dis que je suis célibataire, vieux garçon, je détourne tout le temps. Je détourne tout le temps, c'est fatigant [...]. Je ne vais pas au party des fêtes. Le party des fêtes c'est sûr que c'est le party des fêtes, mais je m'organise tout le temps pour avoir autre chose à faire en même temps. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Je ne me sens pas à l'aise, parce qu'il faut que je joue un jeu, alors j'essaie tout simplement d'éviter [...]. Les rencontres de ci, de ça, de soupers, de soirées, de 5 à 7 qu'il va y avoir... Comme par exemple le jour du souvenir, il va toujours y avoir un rassemblement, et tout le monde va se ramasser au mess. On va sûrement aller faire un petit tour, mais on va vite partir, ça ne sera pas long, on ne restera pas là comme certaines personnes, 2 ou 3 heures. On ne se sent pas à l'aise, tout simplement [...]. Ça implique qu'à chaque fois où il y a une occasion où il faut amener les conjoints, je vais être seul, ou je n'irai tout simplement pas. Au party de Noël, je n'irai pas avec mon ami quand j'en aurai un. Je vais aller à mon party seul, ou je n'irai pas du tout. Il y a eu des occasions où on est allés avec les conjoints, mais moi j'étais seul. Je disais qu'elle ne pouvait pas, et c'est toujours la même chose qui va se répéter continuellement. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Cette stratégie d'évitement est également marquée par un autre type de comportement, aussi relevé par Woods et Harbeck (1992 :153-155) visant cette fois à ne pas être associé ou identifié à l'homosexualité, en évitant de montrer que l'on connaît d'autres militaires gais :

À un moment donné, un ancien militaire [gai] est venu à la job voir ses anciens amis suite à un contact que je lui ai fait parce qu'il faisait le même métier que moi. Et quand il est venu, je ne l'ai pas vu et j'étais content de ne pas l'avoir vu pour pas qu'on identifie que je connaissais cette personne-là. Je n'aurais pas voulu être associé à lui. Moi-même, je vais mettre des stéréotypes à force de me protéger. Moi-même je vais utiliser ce que les autres font pour me protéger, je vais rejeter toute forme d'identification ou quoi que ce soit. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Les propos des participants permettent de déceler d'autres moyens, parfois plus actifs, visant à cacher son homosexualité et à se donner une façade d'hétérosexualité et qui comportent des ressemblances avec les stratégies de *covering* (mentir ou censurer des

informations pour cacher son homosexualité) évoquées par Chung (2001). Ainsi, quelques-uns des militaires rencontrés vont employer ce que nous nommerons la stratégie de la contrevérité, où ceux qui vivent une relation de couples masculinisent ou féminisent, selon le cas, la personne avec laquelle ils partagent leur vie, afin de laisser croire à leur hétérosexualité :

Bien d'une manière, oui c'est une cachette parce qu'avec mon dernier copain que j'ai eu, on parlait au bureau de faire des activités et d'inviter les conjoints. Je disais : « elle travaille, elle peut pas », tout le temps des excuses. Ça fait seulement un an que j'ai changé de place et 7 mois environ après que je sois arrivé là, je suis devenu célibataire et ça a arrêté, « je suis célibataire, moi » [rires]. Je n'avais plus de mensonges, être forcé de raconter des mensonges pour camoufler, faire du camouflage. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Ceux qui refusent de mentir ou qui ne sont pas à l'aise avec la masculinisation de leur conjointe ou la féminisation de leur conjoint préfèrent plutôt la stratégie de l'omission. Ceux qui l'adoptent se montrent vagues quand vient le temps de parler de leur vie privée, en omettant de préciser le sexe de leur conjoint ou de leur conjointe lorsqu'ils partagent leur vie avec quelqu'un. Sans mentir, ils n'entrent simplement pas dans les détails, évitant d'être trop précis dans leurs affirmations :

En dehors de cette attitude que j'avais d'éviter tout ce qui était social et qui m'amenait vers des choses plus personnelles, je ne me suis jamais inventé un chum; mes blondes n'ont jamais eu des prénoms de garçons ou des prénoms mixtes, comme Renée, Claude, je n'ai jamais été en relation avec des femmes qui avaient des prénoms mixtes. Ça ne m'a jamais non plus empêchée de cohabiter avec mes blondes, même que les deux avec qui j'ai habité le plus longtemps étaient des militaires [...]. Mais je ne sors pas avec un homme ou une femme, j'ai quelqu'un dans ma vie, je ne précise pas. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Notons finalement que parmi les militaires rencontrés, deux ont été mariés avec une femme pendant plusieurs années. Ceux-là, malgré le fait qu'ils avaient eu une vie gaie pendant leur mariage, n'ont pas eu à utiliser une quelconque stratégie de camouflage pendant cette période de leur vie. On ne peut pas parler ici de stratégie car, selon leur aveu, ils ne se sont pas mariés pour cacher leur homosexualité à leurs collègues, mais il n'en demeure pas

moins que le mariage a fait en sorte que leurs collègues et supérieurs ne questionnent pas leur orientation sexuelle, c'est du moins ce que ces deux militaires expliquent :

Moi j'ai été marié quand même pendant 20 ans. Et quand j'ai fait partie de la réserve, personne savait que j'étais gai et en même temps, tout était là pour que rien paraisse : marié, des enfants, alors ça passe très bien à ce moment-là. [Simon, 43 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 10 ans]

Il n'y a jamais personne dans mon entourage qui a su pour moi. De toute façon j'avais l'image absolument parfaite du jeune officier marié, trois beaux enfants. Qui aurait un instant imaginé que je puisse avoir une double-vie? [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Depuis sa séparation, le premier s'est ouvert à un copain militaire alors que l'autre a quitté l'armée malgré le fait qu'il était prêt à y faire son *coming-out*, ne voulant pas que ses enfants souffrent de la bataille qu'il disait s'apprêter à livrer :

Je vous dirais qu'au niveau de l'armée, je n'ai jamais su ce qui s'était passé, je n'ai jamais su les réactions qu'il avait pu y avoir au bataillon de services quand on a appris que j'étais gai, parce que j'étais déjà sorti quand je l'ai annoncé. Mais il y a une personne qui l'a su au bataillon, c'était le commandant adjoint de ma compagnie, qui s'adonnait à être une femme, qui était la fille de l'ancien officier commandant de l'unité. [...]. Quand je suis parti, je lui ai dit : « je vais te dire pourquoi je m'en vais et tu es la seule personne qui va le savoir. Je m'en vais parce que je suis gai et je n'ai pas envie que mes filles endurent ce pourquoi je suis prêt à me battre pour faire accepter le fait que je suis gai, et qu'il va falloir qu'ils [les militaires] vivent avec ce que je suis. Mais pour mes filles, ça risque d'être trop difficile et je n'ai pas le goût de les voir pleurer, je n'ai pas le goût d'avoir de la peine, il y a un divorce dans l'air et c'est déjà assez ». [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Il est ainsi possible de relever trois types de stratégies qui permettent, à ceux qui le désirent, de taire leur homosexualité dans l'environnement militaire : l'évitement, la contrevérité et l'omission, lesquelles peuvent évidemment être employées simultanément. Nous constatons donc que les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle, déjà évoquées il y a 30 ans par Plummer (1975 :191-193), et par la suite par d'autres chercheurs, paraissent toujours d'actualité et comportent, à l'évidence, des similitudes avec notre propre catégorisation basée sur les propos tenus par les militaires rencontrés.

Par ailleurs, si de telles stratégies leur permettent de camoufler plutôt efficacement leur homosexualité, il n'en demeure pas moins que l'utilisation de celles-ci, tout comme le fait de cacher cette partie de ce qu'ils sont, entraînent des difficultés pour ceux qui vivent cette situation.

3.1.3 Les difficultés reliées à la dissimulation

Si ceux qui choisissent de taire leur homosexualité dans leur milieu de travail craignent les difficultés que pourrait entraîner leur *coming-out*, ils sont malgré tout eux-mêmes confrontés à d'autres types de difficultés qui se rattachent à la dissimulation de leur orientation sexuelle.

D'abord, le fait de cacher cette partie d'eux-mêmes est en soi difficile pour les militaires qui le font, car si, d'un côté, ils préfèrent que leur homosexualité demeure secrète, d'un autre côté, ils auraient parfois envie de faire comme leurs collègues et de partager avec eux ce qui se passe dans leur vie personnelle. C'est ce que ressentait Marc-André avant de faire son *coming-out* :

J'aurais aimé ça la vivre au grand jour, pas la cacher. J'aurais aimé pouvoir en parler et partager ça avec ma gang. On arrivait sur la job et on se racontait nos fins de semaine. Les gars disaient : « je suis allé la avec ma blonde, toi qu'est-ce que tu as fait? ». Je pouvais dire que j'avais fait des choses, mais pas dire que j'avais fait ça avec mon chum. C'était comme si cette portion-là était exclue, comme si elle n'existait pas et ça, ça me fatiguait beaucoup. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Dans la même veine, d'autres se disent tiraillés par les craintes d'un *coming-out* et l'envie de mettre toutes leurs peurs de côté et de le faire quand même, « advienne que pourra ». Cependant, les appréhensions prennent généralement le dessus, rendant peu probable leur *sortie du placard* et ajoutant à leur amertume. Ils ressentent un véritable malaise face à l'idée de cacher à leurs collègues une facette importante de leur vie, de toujours devoir faire attention à ce qu'ils disent, et à constamment refouler cette réalité :

Il y a tellement de gens qui deviennent gentils et intimes avec moi, j'aurais le goût de leur dire, mais je ne me sens pas la force, je ne me sens pas à l'aise de le dire [...]. Je ne l'ai jamais nié, mais je ne l'ai jamais accepté, je n'ai jamais accepté de vivre toute cette souffrance-là, d'être obligé de me cacher, d'être obligé de jouer une game, c'est pas le fun, c'est plate. Mais j'ai toujours été la personne qui a préféré accepter de dire la vérité et de vivre avec, que de vivre avec le mensonge et de vivre de l'artificiel en fait. Et c'est cette partie-là qui me travaille le plus à l'ouvrage dans le cadre militaire, parce que je suis toujours obligé de mentir d'une certaine façon. Je mens d'une façon pieuse, sociale, socialement correcte, politiquement correcte, mais je ne peux jamais dire ce que j'ai envie de dire. Et quand les relations interpersonnelles commencent à se tisser, ça devient problématique parce que je crée une relation avec des personnes. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Je t'avouerai que c'est étouffant d'être constamment réprimée comme ça, de se réprimer soi-même parce que je l'ai fait moi-même en grande partie. Si j'avais été plus confiante, je pense que je me serais levée et je l'aurai dit que j'étais gaie, advienne que pourra. Mais à l'époque j'étais moumoune, j'avais peur, j'avais trop peur [...]. Et moi, à force de toujours cacher les choses, de ne pas les dire, c'est comme de freiner un élan qui est là et aujourd'hui, je me ramasse avec une tumeur à la thyroïde, et ça c'est dans la gorge. La gorge, c'est l'endroit de la communication. Et aujourd'hui, c'est comme le résultat de toutes mes années de silence, ça a des répercussions physiques. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Le fait de se couper ainsi des relations interpersonnelles avec les collègues provoque en bout de ligne un isolement parfois bien lourd à porter pour les militaires qui le vivent. Ils se sentent à part des autres et ont parfois l'impression d'être bien seuls :

C'est triste finalement, c'est très triste. Je réussis à le vivre mais de plus en plus que je t'en parle depuis tantôt, j'ai un serrement au cœur. Je le vois que je gaspille ma vie, ce n'est pas facile... Ça se passe d'une façon superficielle mais ça a des répercussions et des effets très profonds. J'aimerais ça pouvoir le vivre normalement, sans nécessairement le partager mais le vivre normalement. Il y a des gars qui vont sortir ensemble, qui vont prendre une bière ensemble, au travers de certaines épreuves mais moi je ne suis pas capable de créer les liens, d'aller les chercher [...]. Et je vais te dire une affaire, bien souvent je suis épuisé, je suis au bout des ressources, c'est vraiment pas facile, je te dirais que je me considère comme un Hercule de ma condition parce que c'est vraiment « drivant » par le fond... [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Comme je te disais au début, j'ai toujours vécu ça dans le silence, je ne me confiais pas à des gens, je n'ai jamais entrepris de relations vraiment personnelles avec des militaires, c'était toujours pour le travail. Là où ça ne m'aidait pas, c'était quand je vivais une rupture amoureuse. Ça, c'était épouvantable parce que j'étais émotivement en petits morceaux, j'étais souvent démolie par ce que je vivais. Les gens autour de moi le voyaient, me demandaient ce qui se passait et j'étais dans une situation où j'étais incapable de leur dire. D'une part, ça aurait été de dévoiler ma rupture amoureuse, l'état de détresse émotive dans lequel j'étais et, en faisant ça, je me dévoilais aussi moi-même, je me disais gaie à tout le monde et c'est exactement ce que je ne voulais pas. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

De constamment tenter de cacher son orientation sexuelle aurait également, de l'avis de Sylvie, eu des impacts sur le travail qu'elle accomplissait :

Et tout ça, comme je disais tantôt, c'est étouffant, moi j'étouffais là-dedans. Je suis quand même restée là, j'en suis consciente, mais ça brimait beaucoup ma spontanéité, ma créativité, ma façon d'être impliquée, d'être engagée dans ce que je faisais, on aurait dit que j'étais un petit peu gelée, un petit peu endormie, il y a une vitalité qui n'était pas là. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

A ce propos, Sylvie ajoute que le fait de quitter l'armée, ou plutôt de ne pas voir son contrat se renouveler, a été pour elle une forme de libération. C'est en effet à partir de ce moment qu'elle a pu vivre son homosexualité plus ouvertement, sans constamment avoir à porter ce qu'elle décrit comme un secret :

Alors ils n'ont pas renouvelé mon contrat, j'ai été sous le choc pendant une semaine et après ça, j'étais super bien, ça a été un soulagement comme tu n'as pas idée, comme moi-même je n'ai pas les mots pour le dire. Je pense que je me suis permis un beau cadeau, celui de prendre plus de place avec ce que j'étais réellement, c'est-à-dire arrêter de cacher que j'étais gaie. Dans l'armée, j'ai bien vu que je n'y suis pas arrivée. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Suite à ces extraits, force est de constater qu'il y a un prix à payer lorsqu'on choisit de taire son orientation sexuelle. Et les propos des participants rencontrés montrent bien que ce prix peut parfois être très élevé : stress, isolement, culpabilité, réduction de l'efficacité au travail, etc. Par ailleurs, ce ne sont pas tous les militaires qui font ce choix : certains décident plutôt d'afficher leur homosexualité, que ce soit à quelques collègues ou à

l'ensemble des gens avec lesquels ils sont appelés à travailler. Il devient alors intéressant de saisir leur expérience et de comprendre pourquoi et comment ils ont opté pour le *coming-out*, partiel ou total.

3.2 Afficher son orientation sexuelle

Au moment de l'entrevue, la plupart des militaires rencontrés dans le cadre de notre étude avaient affiché leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail. Cependant, pour certains d'entre eux, le *coming-out* s'est fait de façon partielle, dans la mesure où ce ne sont pas tous leurs collègues qui ont été mis au courant. Plus précisément, trois participants n'ont jamais dévoilé leur homosexualité dans leur milieu de travail, malgré que le commandant de l'un d'entre eux lui parle comme s'il le savait. Trois autres considèrent que leurs collègues et supérieurs ne savent rien de leur homosexualité, bien qu'ils en aient tout de même parlé à un nombre très restreint de militaires qu'ils considèrent comme des amis plutôt que des collègues. Les quatre autres ont fait leur *coming-out* de façon plus ouverte, et considèrent que les gens avec lesquels ils sont amenés à travailler connaissent leur orientation sexuelle, certains prenant même parfois les devants en affirmant qu'ils sont gais avant même qu'on leur pose la question. Si certains d'entre eux se sont toujours ouvertement affichés en tant qu'homosexuels, d'autres ont passé par les différents stades, cachant d'abord leur homosexualité pour ensuite la dévoiler partiellement, puis totalement.

3.2.1 Le pourquoi et le comment du coming-out

Les raisons pour lesquelles certains militaires choisissent d'afficher leur orientation sexuelle, ou du moins de ne pas la cacher, se résument essentiellement à un souci d'honnêteté, motif d'ailleurs relevé par Pope (1996 :97-98), et/ou au fait qu'ils sont à l'aise avec leur orientation sexuelle et n'ont même jamais pensé la taire:

J'ai toujours été honnête, et je ne me promène pas avec des t-shirts militants. Alors les gens le savent quand ils me demandent si je suis marié ou si j'ai une blonde, je réponds simplement et honnêtement, je ne raconte pas de mensonges. Je ne sais pas comment les autres font. Moi, c'est par honnêteté envers mes collègues que je précise que je suis gai [...]. Je serais incapable [de cacher son orientation sexuelle] parce qu'il faudrait que je mente chaque jour. Je sais que certains le font, mais je ne sais pas comment ils font. Deuxièmement, ce serait différent parce qu'il faudrait que je

construise des scénarios et que ces scénarios se tiennent, même un an ou trois ans plus tard. Je ne sais pas comment ils font. Il faut que ce soit crédible, parce qu'il y a une promiscuité que les joueurs de hockey ne connaîtront jamais [...]. Je ne peux pas m'imaginer, je ne serai pas capable de supporter une telle fausse conception, une telle réalité virtuelle. Ça veut dire qu'il faut se faire des fausses blondes, il faut entretenir un réseau de grandes amies qui se font passer pour une blonde, il faut lui écrire, lui téléphoner, parler d'elle. Je serais incapable. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Je ne suis pas un gars qui est super expressif. Je vais l'être, mais peut-être pas sur mon intimité personnelle dans mon milieu de travail. Par contre, je ne me cacherai pas, c'est déjà arrivé que des gens aient des doutes, et ils m'ont... Je ne dirais pas confronté, mais on pourrait dire qu'ils me l'ont demandé directement et j'ai répondu. Ça s'est arrêté là. [...] Et moi, quand je suis arrivé sur ma première affectation à Valcartier, j'étais célibataire, je n'ai jamais dit que j'avais une copine, je ne suis pas rentré dans une double-vie imaginaire. Donc automatiquement les gens, par déduction, ont compris que j'étais homosexuel [...]. Moi, je ne suis pas super ouvert à monter et à le crier, par contre je ne le cache pas et j'ai un signe de la fierté gaie sur ma voiture. Alors quand ton patron te demande ce que c'est et que tu lui dis que c'est la fierté gaie, je pense que c'est clair et il va enchaîner sur autre chose. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

J'étais chez mon frère à Toronto et il me dit que le lendemain matin, c'était la parade du gay pride et il me dit qu'on peut aller faire un tour, que c'était un gros événement. J'ai dit : « O.K., allons-y ». On est allé et là, j'ai vu un million de gais qui étaient là et je me suis dit que je n'étais pas seul, et je pouvais l'accepter. Et pour moi, ça a été le moment de mon acceptation, en 1998, ça faisait un an et demi que j'étais dans l'armée, j'avais 19 ans à ce moment-là. Je suis retourné dans l'armée et j'ai commencé à le dire aux gens et la rumeur s'est répandue ça n'a pas été long, c'est bien certain. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Si Pierre et Sylvain n'ont jamais tenté de camoufler leur homosexualité, ils ne l'ont pas non plus criée sur les toits et n'ont jamais pris la parole devant le groupe pour annoncer leur orientation sexuelle. Cependant, ils n'ont jamais tenté de démentir les rumeurs ou d'esquiver les questions concernant cet aspect de leur vie. Olivier s'est montré quant à lui un peu plus pro-actif, dans la mesure où il a pris les devants en confiant à certains collègues qu'il était homosexuel, sachant que la rumeur allait se répandre et que la plupart des militaires de son environnement de travail seraient mis au courant. Suite à l'événement qui a marqué un tournant dans sa vie, et qui l'a amené à accepter son homosexualité, il a tout de suite choisi de la dévoiler. Si ces trois participants n'ont jamais cherché à cacher leur

orientation sexuelle, du moins une fois qu'ils se la sont révélée à eux-mêmes, il n'en est pas de même pour tous. En effet, Marc-André a eu besoin d'une certaine période d'adaptation avant d'être à l'aise avec l'idée que ses collègues puissent apprendre qu'il était gai. Il dit ne pas s'être affiché en tant qu'homosexuel dans son milieu de travail, mais il a un jour choisi de répondre par l'affirmative à ceux qui lui demandait s'il était gai, estimant que s'ils posaient la question, c'est qu'ils étaient suffisamment ouverts pour entendre la réponse, comme il le raconte :

C'est sûr que j'ai été tranquille les premières années, j'ai pas été plus tannant après ça mais je me suis affirmé plus, sans m'afficher comme étant gai. J'ai pris comme façon de fonctionner, comme politique, que ceux qui me posent la question, c'est parce qu'ils sont capables d'entendre la réponse. Alors quand il y a des gens qui me demandaient: « es-tu gai? », je répondais oui [...]. Je pense que c'est beaucoup plus une question d'être. Le jour où j'ai choisi de vivre ce que j'étais, sans être obligé de m'afficher ouvertement, je pense que ça a été simple. Le matin où il arrivera quelque chose, ou le matin où quelqu'un te posera une question, tu feras face, tu traverseras le pont quand tu arriveras au pont. Ça m'a permis d'être moi-même, d'être plus à l'aise dans mes actions, dans mon travail, avec les gens que je côtoyais. C'est pas facile de toujours avoir peur du monde : « est-ce qu'il va me poser la question, est-ce qu'il ne me la posera pas, comment il me perçoit? ». À un moment donné, il faut vivre. Surtout après la séparation d'avec mon premier chum, je me suis dit : « non, il faut que tu fasses un bout de chemin, tu ne passeras pas ta vie comme ça, c'est pas vrai ». Je me suis déterminé une façon de fonctionner. Tu peux choisir d'être un autre, c'est un choix, mais tu peux aussi choisir d'être toi. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Si ce participant estime que la décision de cesser de dissimuler son homosexualité a eu des effets positifs sur son travail, Powers (1996 :83-84) avait également relevé un tel impact, parlant alors de libération, dans la mesure où le poids des mensonges et/ou des secrets peut être très lourd à porter pour ceux qui préfèrent taire leur orientation sexuelle.

Les quatre militaires qui viennent tout juste d'être cités ont ainsi choisi de s'ouvrir à l'ensemble de leurs collègues ou, du moins, à ceux qui les questionnaient quant à leur orientation sexuelle. Il en est d'autres qui choisissent plutôt de se confier à un nombre plus restreint de collègues, comme il en a été rapidement question précédemment. Ceux qui font ce qu'il est convenu d'appeler un *coming-out* partiel soulèvent un élément qui est essentiel

à leurs yeux et sans lequel ce *coming-out* partiel serait impossible, soit le lien de confiance établi entre eux et les collègues auxquels ils choisissent de s'ouvrir.

3.2.2 L'importance du lien de confiance

Certains chercheurs ont rapporté que plusieurs militaires choisissent de ne révéler leur orientation sexuelle qu'aux collègues avec lesquels ils ont le sentiment d'avoir développé une relation de confiance, en leur demandant de ne pas répéter la confidence (Belkin et McNichol, 2000a; Kaplan et Ben-Ari, 2000; Belkin et Levitt, 2001). Ce constat ressort également d'autres études ayant porté sur l'homosexualité en milieu de travail (voir notamment Ragins et Cornwell, 2001). Les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse et qui ont fait un *coming-out* partiel viennent appuyer les résultats publiés par ces chercheurs en soutenant que s'ils ont décidé de partager leur homosexualité dans leur environnement de travail, ils l'ont fait après avoir établi un lien de confiance avec ceux auxquels ils ont choisi de faire cette confidence et après s'être assurés de la discrétion de ces personnes, sans quoi ils n'auraient pas dévoilé cet aspect de leur vie :

Il faut que je sois capable de connaître la personne, sur sa façon de réagir, que la personne ne s'offusquera pas de la nouvelle. Il faut que je sois capable de valider l'ouverture d'esprit sur d'autres champs d'intérêt et sujets avec autant d'intensité pour être capable de me permettre de penser que je pourrais être capable d'en parler à cette personne-là. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Je ne me vois pas dire à quelqu'un que je suis gai si je n'ai pas établi une relation de confiance. Si je n'ai pas ça, c'est non, je ne le dirai pas c'est certain, c'est tellement macho. Moi, il faudrait que j'aie une bonne confiance avec les gens, mais même aujourd'hui, où je suis bien avec ça, je ne le dirais pas à n'importe qui, non. Moi, pour le dire à quelqu'un, il faut que j'aie un lien, un lien où je sais que je suis correct, je sais qu'il ne me rejettera pas [...]. Il faut que je sois certain de la confiance parce que si je dis ça à quelqu'un dont je ne suis pas certain de la confiance, est-ce que cette personne-là est un panier percé qui va aller le répéter à un autre? [Simon, 43 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 14 ans]

Si Carl et Simon s'assurent de la confiance de leurs collègues avant de leur dire qu'ils sont gais, l'inverse s'est produit pour Daniel, alors que son supérieur a découvert, sans qu'il ne sache comment, son orientation sexuelle. C'est après que ce dernier lui ait laissé sous-

entendre qu'il était au courant de son homosexualité que la relation de confiance entre les deux hommes s'est affirmée davantage :

On est arrivé dans le bureau et on s'est mis à jaser. C'était la parade de la Fierté gaie à Montréal, et j'aime ça la regarder. Pas nécessairement l'approuver, mais j'aime la regarder. Et je lui ai dit que j'allais me louer une chambre d'hôtel le samedi soir parce que j'étais un peu tanné, et j'ai ajouté qu'il y avait une émission que je voulais regarder le dimanche après-midi. Et il a dit : « si tu veux avoir mon chalet pour regarder la télé, il n'y a pas de problème, ce n'est pas une émission d'une heure et demie qui va déranger ». Et il n'a pas continué. Il est au courant et il vit très bien avec ça [...]. C'était sous-entendu. Comme une fois, je suis rentré dans son bureau et il était en train de parler avec un gars alors il lui a dit : « attends une minute, il y a quelqu'un de ta famille qui vient de rentrer, je te laisse ». Alors là, il m'a dit : « c'était un de mes amis, il vient d'arriver de la parade de la Fierté gaie » [rires]. Il a été très correct [...]. Je pense que le fait que les choses soient claires, ça a eu comme conséquence que j'ai encore plus confiance en lui. [Daniel, 34 ans, Gaspésie et Québec, dans l'armée depuis 14 ans]

Ainsi, il est possible de distinguer diverses conduites dans la façon dont les militaires affichent ou non leur orientation sexuelle. Il y a d'abord ceux qui tentent de la taire complètement, ceux qui l'affichent partiellement aux collègues en qui ils ont confiance, et ceux qui en parlent ouvertement dans leur environnement de travail, bien que ces derniers puissent se montrer plus ou moins discrets, certains prenant les devants, d'autres se contentant de répondre aux questions sur le sujet ou de laisser la nouvelle se répandre par elle-même.

Mais peu importe la façon dont ils font ou non leur *coming-out*, il n'en demeure pas moins que les militaires rencontrés doivent tous composer avec cet aspect de ce qu'ils sont dans leur environnement de travail et qu'ils en ont long à dire quant à la façon dont ils vivent leur homosexualité dans le cadre militaire.

3.3 Composer avec son homosexualité en tant que militaire

Le vécu des militaires homosexuels, peu importe qu'ils soient ou non *sortis du placard*, comporte certaines similitudes et soulève certaines questions auxquelles il semble intéressant de s'attarder. Si des difficultés sont rencontrées, des tactiques visant à se

protéger et à être acceptés par les collègues sont également utilisées. Il sera aussi question, dans cette section, du regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles (MGL), de la différence perçue entre le vécu des hommes et des femmes, ainsi que des avantages, relevés par certains participants, reliés à la présence des homosexuels au sein des Forces armées.

3.3.1 Les difficultés rencontrées

Les difficultés reliées à la dissimulation de son homosexualité ne sont pas les seules auxquelles sont parfois confrontés les participants rencontrés dans le cadre de notre recherche. Mentionnons tout de même, d'entrée de jeu, que les militaires qui cherchent à dissimuler leur orientation homosexuelle semblent, de façon générale, percevoir plus d'obstacles sur leur parcours que ceux dont l'homosexualité est connue dans leur environnement de travail. En fait, les appréhensions qui incitent certains militaires gais à taire leur homosexualité ne semblent pas s'être entièrement matérialisées pour ceux qui ont fait leur *coming-out*, partiel ou total. En effet, la plupart de ceux-ci ne rapportent que peu de problèmes vécus en regard de leur homosexualité et estiment que, tout compte fait, leur expérience se déroule plutôt bien. Cependant, la prudence demeure de mise puisqu'il n'est pas impossible que les appréhensions de ceux qui taisent leur orientation sexuelle en viennent à se concrétiser s'ils *sortent du placard*. Il n'en demeure pas moins que la majorité des militaires rencontrés dont l'homosexualité est connue des collègues et supérieurs disent ne pas avoir été confrontés à de grandes difficultés.

Par ailleurs, il serait faux de penser que tous ces militaires ont toujours la vie facile. Ce n'est pas parce que peu d'entre eux rapportent des problèmes que ceux-ci sont inexistantes. Pierre, qui se déclare ouvertement gai à ses collègues et supérieurs, estime qu'il vit généralement très bien son homosexualité dans le cadre de son travail mais, d'un autre côté, il rencontre également des obstacles avec lesquels il est parfois difficile de composer. Victime d'incidents homophobes à deux reprises, c'est pourtant l'isolement qu'il subit dont il semble souffrir davantage, bien qu'il dise avoir appris à vivre avec cet aspect de son expérience :

La camaraderie entre hétérosexuels, c'est le fun! Les tapes sur les fesses, rire d'untel, se savonner à trois. Il y a des comportements de camaraderie et c'est drôle, c'est le fun et ça détend l'ambiance. Alors quand tu es ouvert comme moi, tu es coupé de tout ça. Je vois un vacuum autour de moi, c'est automatique. Il y en a que je peux nommer la journée où ils ont appris que j'étais gai. Je fais preuve de respect, sauf que le résultat est le même. Il y a un vacuum autour de moi et je vis de l'isolement [...]. Concernant l'isolement, c'est une constante. Dans le clos, ça va être accepté mais souvent, je suis dans un coin pour dormir, c'est rare que je vais être entre deux gars. En constatant ça, je m'arrange pour monter mon lit quand tout le monde s'est regroupé avec son ami, et moi je prends le trou qui reste. Si je m'installé au début, j'ai remarqué qu'ils vont tous aller à l'opposé de la tente, ils ne viendront pas se coller sur moi. Si on dort par terre dans un gymnase, c'est la même chose. Concernant la douche, il y en a qui me regardent pour voir si je me prépare à aller prendre ma douche pour ne pas y aller en même temps que moi. Il y a beaucoup de non-dit, de non-verbal et ce n'est écrit nulle part, mais c'est ça qui crée un genre de vide. Je peux composer avec ça quand même parce qu'en contrepartie, j'ai un climat de travail assez agréable, malgré tout [...]. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Cet isolement dont parle Pierre semble, paradoxalement, assez clairement rattaché à la proximité physique qu'il vit lorsqu'il est en exercice et qu'il doit vivre 24 heures sur 24 avec ses collègues, ce qui se produit sur une base régulière, mais pas en permanence. Étant donné le type de travail qu'il accomplit, son expérience peut être différente de celle, par exemple, du militaire qui travaille dans les cuisines ou de celui qui est réserviste à temps partiel, qui sont moins amenés à vivre cette proximité. Reste que la vie de groupe et la proximité qu'implique parfois la vie militaire sont assez singulières et rarement rencontrées dans d'autres types de métier, ce qui rend l'expérience militaire particulière. Par ailleurs, Pierre fait également état d'une autre forme d'isolement et d'exclusion qui n'est pas rattachée à la proximité physique, mais plutôt à un aspect plus social :

Cependant, je ne peux pas avoir une vie dans l'armée comme un hétéro, je ne serai jamais chum, je n'irai jamais joué au golf avec les officiers, mon chum n'ira jamais dans les partys où les épouses sont là, et surtout pas le fameux souper de Noël où ils donnent des cadeaux aux enfants. Chaque unité fait un souper de Noël et ils donnent des cadeaux aux enfants qui y vont, alors tous les pères de famille se voient ensemble, les enfants de l'un jouent avec les enfants de l'autre, c'est une socialisation qu'on n'aura jamais les gais dans l'armée. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Ce sentiment d'isolement et d'exclusion a également été soulevé par ceux qui taisent leur orientation sexuelle et paraît constituer la plus grande difficulté à laquelle sont confrontés les militaires gais. Il peut assurément être vécu dans d'autres milieux de travail que l'armée, mais la proximité physique avec laquelle doivent composer les militaires, tout comme l'esprit de groupe nécessaire au bon fonctionnement de cette institution, rendent leur expérience unique et avivent sans doute cet isolement qu'ils ressentent, notamment lorsqu'ils sont en exercice ou en mission. De là une des différences importantes entre le milieu militaire et le milieu civil : l'intimité, la proximité et, par le fait même, la fraternisation dans le cadre du travail sont beaucoup moins importantes et présentes dans le second. Un des participants l'exprime d'ailleurs de façon intéressante :

Comment je pourrais expliquer ça? L'armée, c'est comme une famille, c'est beaucoup plus une famille, même si on est une soixantaine de milliers, que l'entreprise civile où chacun s'en va chez lui le soir. Il y a beaucoup moins de liens d'amitié, de fraternisation, d'aide commune qui se fait et qui se crée entre les gens. Mais l'armée, tu pars en exercice, tu pars en devoir temporaire avec le bureau et tout ça, on voit beaucoup moins ça dans le civil, surtout une grosse gang, ou des unités de combat. C'est l'unité complète qui part, il y a peut-être une dizaine de personnes qui restent en arrière, mais les 200 autres sont partis, ils couchent dans les tentes et tout le monde se connaît. On ne voit pas ça dans le civil, les gens ne partiront pas de même, s'ils vont à quelque part une couple d'employés ensemble, ça va être à l'hôtel et ça ne sera pas dans des tentes et tous dans la même tente. Ça va être chacun leur chambre d'hôtel, ils vont peut-être se ramasser pour le souper, mais il y a une beaucoup plus grande fraternisation dans l'armée. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Cet élément est loin d'être négligeable et il devient alors intéressant de se demander si le milieu civil, qui est de l'avis de certains plus ouvert en regard de l'homosexualité, ferait preuve d'une aussi grande ouverture si les employés étaient parfois amenés à se côtoyer 24 heures sur 24, impliquant qu'ils se lavent et dorment ensemble. Cette forme de proximité, voire d'intimité, pourrait changer un peu la donne, du moins de notre point de vue.

3.3.2 Les stratégies visant à faciliter l'intégration et l'acceptation

Afin de briser cet isolement qu'ils ressentent, de se protéger des difficultés qu'ils pourraient rencontrer ou de se faire accepter dans leur environnement de travail, les militaires

rencontrés dans le cadre de notre étude ont développé, de façon consciente ou non, certaines tactiques ou façons d'agir qui, à leur avis, favorisent leur intégration en tant qu'homosexuels et amoindrissent les tensions qui pourraient survenir avec les collègues hétérosexuels. Ces stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle ne servent pas ici à camoufler leur homosexualité, mais bien à composer avec cette identité une fois qu'elle est connue. Kitzinger (1991 :233-234) a mentionné que l'utilisation de stratégies semblables par ceux qui veulent s'assurer que l'image qu'ils projettent en tant que gai est « correcte » et permettra de réduire les préjugés à l'endroit des homosexuels.

Plus d'un militaire a évoqué la question des douches prises en commun, aspect qui semble constituer un élément important quant à la façon dont ils seront perçus. Craignant que leurs collègues découvrent leur homosexualité, qu'ils pensent qu'ils prennent plaisir à les regarder nus ou qu'ils se mettent à imaginer qu'ils les désirent, les participants prennent des précautions et disent se montrer discrets lorsqu'ils se retrouvent dans la douche avec d'autres militaires. Ils arrivent à créer une barrière ou, comme l'a mentionné un des participants, ils mettent « la switch à off » :

Dans l'armée, quand je sais que c'est au niveau militaire, tout de suite dans ma tête, il n'y a rien qui se passe. Si je savais que le gars est gai, peut-être que ça serait autre chose, mais dans ma tête, pour moi, ils sont tous hétéros et je touche pas ça, c'est comme ça que ça fonctionne. Il y a comme une switch qui se fait. Dans ma tête, quand je prends ma douche par exemple, je la prends et je sors de là, c'est net. Pas à cause que j'ai envie, mais je veux pas que ça paraisse. Écoute, c'est certain qu'il prend sa douche et que je regarde, mais le gars il voit que je le regarde, alors je fais bien attention à tout ça. Alors dans ma tête, il y a bien des choses auxquelles je fais attention, pas trop les regarder, on parle, on jase, je me lave et je sors. C'est ça que je fais. Quand je te dis que je me mets à off c'est ça, je ne pense pas, je vais parler. [Simon, 43 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 14 ans]

C'est sûr que j'organisais ma vie pour ne pas faire de provocation. J'essayais souvent de prendre ma douche quand il n'y avait pas trop de monde, et c'est sûr que dans les douches, j'essayais de regarder souvent par terre, juste pour ne pas provoquer d'inconfort, même si pour moi c'était tout à fait innocent, parce qu'il n'y avait rien de sexuel quand je prenais ma douche avec ces gars-là. Mais je voulais seulement éviter de provoquer de situation où ils auraient pu paniquer. C'est peut-être la seule chose que j'ai changé, j'étais conscient qu'il ne fallait pas que, par inadvertance, je mette les gens dans une situation inconfortable [...]. Je pense que l'attitude que

j'ai adoptée était la meilleure, parce qu'ils ont vu que j'étais gai, et il y a toutes sortes de préjugés à propos des prédateurs sexuels. Ils n'ont jamais eu à se plaindre parce qu'ils se sentaient menacés, alors que c'est probablement l'idée qu'ils avaient du gai menaçant. Donc je pense que j'ai un peu contribué à briser ce stéréotype-là. Je prends ma douche parce que j'arrive de faire du sport et tu la prends en même temps que moi, et c'est tout. Donc je pense que ça a contribué à créer un climat de confiance, et ils n'avaient pas à se sentir gênés ou quoi que ce soit, et moi non plus, c'est venu naturellement de faire ça. C'est par après que je me suis rendu compte de comment je faisais ça. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Les militaires optent pour cette façon d'agir afin d'éviter, comme le soulignent les participants, des gestes qui pourraient être perçus comme de la provocation, du désir ou du voyeurisme par leurs collègues hétérosexuels. D'ailleurs, le partage des douches avec des homosexuels est bel et bien une crainte soulevée par les militaires hétérosexuels, tel qu'il en a été question dans la recension des écrits (voir notamment Belkin et McNichol, 2000a et Belkin et Embser-Herbert, 2003). Un des militaires hétérosexuel rencontré dans le cadre de notre étude a également émis cette réserve quant à l'idée de se dévêtir devant des collègues homosexuels, bien qu'il admette ne jamais s'être senti observé.

Une autre des conduites adoptées par les militaires homosexuels concerne la façon d'accomplir son travail. Le désir d'être accepté en amène certains à redoubler d'ardeur au travail afin d'acquérir la réputation de bon militaire, de bon travaillant, en vue de faciliter leur acceptation, c'est du moins ce que livre Pierre :

Il faut que je fasse deux fois plus pour me faire accepter un minimum. Et si ce n'est pas de l'acceptation, c'est au moins d'être toléré. Parce qu'il y en a, l'armée c'est comme la société, il y en a des bockés, il y en a qui sont ouverts, il y en a qui s'en foutent, du moment que tu n'es pas un voleur. Alors mon expérience, principalement, c'est de travailler, travailler et travailler. Ma vision à moi, c'est par les actions, à force de me voir là, et de voir que je suis vaillant, compétent, et que je fais mon travail et que j'aide tout le monde, c'est comme ça que je me dis que j'ai plus de force pour diminuer ces jugements négatifs [...] C'est un comportement que j'ai intégré pour mieux me faire accepter. Si je faisais seulement ce qu'on me demandait, ça donnerait une prise supplémentaire pour me cracher sur la tête. Alors non seulement je fais ce qu'on me demande, mais je vais le faire bien, je suis un bon travailleur et je vais toujours chercher à me dépasser, à m'améliorer. Je produis ou je fais des choses qui sont mes propres initiatives [...]. En ayant ce comportement-là, je constate que ça va bien et

que j'ai très rarement des problèmes. Alors je fais l'hypothèse que si j'étais moins vaillant ou serviable, les gens seraient moins aimables. Peut-être que ce n'est pour me faire accepter, c'est un comportement que j'ai développé et je vois des résultats. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

De même pour Daniel, le fait d'être perçu de façon positive par ses collègues et ce, avant qu'ils apprennent qu'il est homosexuel, permettrait selon lui une meilleure acceptation de son orientation sexuelle, bien qu'il ne se soit jamais affiché en tant que gai et que seul un de ses supérieurs soit au courant. Jean-Yves abonde dans le même sens, soutenant qu'un militaire qui a fait ses preuves, qui est bien perçu dans son milieu de travail et dont on apprend par la suite l'homosexualité continuera d'avoir cette image positive aux yeux de ses collègues :

Ça dépend des gens, peut-être. Je ne veux pas me vanter, mais pour moi, le personnel qui travaille pour moi est très important. Je vais les backer, je vais travailler pour eux et à la fin de l'été, c'est naturel que le personnel vienne me voir dans le bureau et me serrer la main en me disant qu'ils ont été très contents de travailler avec moi et que c'est rare qu'ils ont un officier qui les appuie et qui travaille pour eux. Alors peut-être que si moi, je disais ouvertement que je suis gai, je ne sais pas si ça changerait quelque chose, je ne pense pas que ça changerait. [Daniel, 34 ans, Québec et Gaspésie, dans l'armée depuis 14 ans]

Si il fait son outing, s'il sort de la garde-robe alors qu'il est déjà en poste, ça va être plus facile à mes yeux à moi d'être accepté, car il a déjà une image. S'il a une mauvaise image, elle va être encore plus mauvaise, s'il a une bonne image, elle ne sera pas nécessairement meilleure, mais elle ne sera pas nécessairement pire. On va le juger à ce moment-là sur ses habiletés, s'il a fait ses preuves, que c'est un bon gars, ce n'est pas parce qu'il est tapette qu'il va être pire. [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

L'acquisition d'une bonne réputation auprès des collègues, avant et après que ces derniers aient été mis au courant de leur orientation sexuelle permettrait donc, de l'avis de ces participants, de faciliter leur acceptation en leur montrant qu'ils sont aussi compétents qu'eux et qu'ils méritent, au même titre que les autres, leur place au sein des Forces armées.

3.3.3 Le regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles

Certains militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse ont été trouvés par le biais de MGL, le regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles. Cet aspect a évidemment été abordé par ces derniers, qui se sont exprimés quant aux raisons qui les ont incités à rejoindre ce regroupement, et à ce qu'ils vont y chercher.

On retrouve sur le site Internet du regroupement un bref historique ainsi que les objectifs visés par ce regroupement :

Né durant l'hiver 2000, nous sommes des militaires désirant fraterniser informellement entre nous et au civil afin de socialiser sans distinction de grade ou de métier, membres de la régulière, de la réserve ou du corps de cadets. Les objectifs du groupe de Militaires Gais, Lesbiennes, bisexuels ou transsexuelles (MGL) sont maintenant d'organiser des soirées de discussions avec thèmes afin de briser l'isolement mutuel et de favoriser un meilleur épanouissement personnel, agrémenté d'autres activités sociales ou récréatives, selon les demandes. Le MGL est le deuxième organisme du genre au Canada après l'Armed Services Lambda Association d'Ottawa. Nous n'avons aucune prétention de représenter tous les militaires gais ou lesbiennes de toutes les Forces armées. Nous avons inséré entre parenthèse le mot Canada dans notre titre intégral seulement, afin d'indiquer notre provenance lors de nos échanges avec les associations de militaires gais ou lesbiennes des autres pays tels que l'Angleterre ou les États-Unis, par exemple. À titre administratif, le regroupement de MGL n'a aucune donnée informatique mise en mémoire ou liste cachée que ce soit. Toute correspondance écrite est ensuite déchiquetée afin de conserver la confiance que vous nous accordez et contrer tout sentiment homophobe chez qui que ce soit. [MGL, site Internet].

Notons que les Forces armées connaissent l'existence de ce regroupement mais que celui-ci se veut non-officiel, informel, indépendant et que les rencontres prévues pour ses membres se font sous le couvert de la discrétion.

Si Simon confie avoir joint le regroupement MGL dans le but, notamment, de trouver un conjoint, d'autres motifs sont évoqués par les militaires rencontrés et faisant partie de ce regroupement. Parmi ces raisons se retrouve le désir de faire des nouvelles rencontres et de discuter avec des gens qui ont un vécu similaire au leur, comme l'exprime Sylvain :

Des nouveaux amis oui, mais qui vivent les mêmes affaires que moi, ils sont militaires... On vit des choses similaires. On va parler de Gagetown, ils vont comprendre. On va parler du 13 kilomètres et tout de suite, ils allument. C'est un autre contexte, c'est peut-être ce contexte-là que j'aimerais élargir un peu. Établir des relations avec des militaires qui sont homosexuels, mais en-dehors du travail. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

La volonté de donner une certaine visibilité aux homosexuels qui font partie de l'armée et celle d'ouvrir les dirigeants à la réalité gaie sont également des motifs mentionnés par Pierre :

Alors ça me donne la satisfaction de savoir que les hauts placés savent qu'on existe, de savoir qu'il y a une visibilité sur Internet, j'ai des messages des fois de France, de Belgique, de partout. Et puis à titre personnel, ça rend la chose ordinaire, ça devient ordinaire d'être militaire gai, tandis qu'avant, c'était extraordinaire, et c'était agaçant pour moi parce que tout ce que je faisais, c'était de rester honnête et de ne pas conter de mensonges. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Par ailleurs, quelques participants ont fait part de certaines déceptions ou insatisfactions vis-à-vis du regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles. L'un d'entre eux, Daniel, soutient qu'il aurait préféré que le regroupement se donne davantage une mission de défense des droits afin de faire avancer la cause des homosexuels au sein des Forces armées. Il se dit moins à l'aise avec le volet « partage » et ne ressent pas l'envie ou le besoin de parler de sa vie personnelle avec d'autres adhérents :

Est-ce que l'association est vraiment là pour faire évoluer les choses, la cause? C'est la question que je me pose. Et c'est pour ça que je ne suis pas allé aux nouvelles rencontres. Moi, j'ai accepté de te parler parce que j'avais vu Sortie Gaie et ton nom est apparu. Et un ami militaire [gai] m'en avait parlé, alors j'ai accepté. Mais je ne suis pas nécessairement ouvert à parler aux autres militaires gais de ce qui va se passer pour moi durant la période des Fêtes [thème d'une rencontre précédente de MGL]. [Daniel, 34 ans, Québec et Gaspésie, dans l'armée depuis 14 ans]

Carl se sent quant à lui plus ou moins confortable avec les autres adhérents, notamment parce qu'il estime que ceux-ci sont plus ouverts que lui quant à l'idée d'afficher leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail. Il n'a donc eu que peu de contacts avec le regroupement :

J'ai eu deux contacts en un an et quelque avec eux autres, plus toi [...]. Mais les militaires dans MGL n'étaient pas des militaires de mon genre de classe. C'était plus des vieux, des gens qui ont l'air gais, ce n'est pas du monde avec qui j'aurais envisagé d'avoir des relations avec, sans vouloir choquer personne, tu comprends? Mais ce n'était pas mon style de personne, je n'ai pas senti de sentiment d'appartenance. Ça a tendance à être des gens qui sont assez gais pour l'assumer qui se tiennent là-dedans.
[Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Carl et Daniel font également état de certaines appréhensions qu'ils ont pu avoir en ce qui concerne leur adhésion au regroupement MGL ainsi que leur présence lors des rencontres avec les autres membres. Ils mentionnent que le risque qu'ils puissent être reconnus par des militaires hétérosexuels qui pourraient être tentés de se pointer près des lieux de rencontre afin de découvrir qui fait partie du regroupement est au nombre des craintes qu'ils vivent :

Et j'ai l'impression que le fait que les rendez-vous soient toujours ici [dans un bar gai], parce qu'il n'y a pas de local¹⁸, ça fait que les gens pourraient avoir peur d'être reconnus en venant ici. Et si on fait des choses sur la base, ils pourraient être vus aussi. Mais ce qui est difficile, c'est de rejoindre le lieu, parce que les gens sont reconnus.
[Carl, 36 ans, Québec, dans l'armée depuis 3 ans]

Cette crainte d'être découverts trouve appui dans l'incident vécu par Pierre :

Je me rappellerai toujours d'une activité de ski de fond l'année dernière, ça m'avait brisé le cœur en deux. J'étais tout seul avec un ami, et j'ai vu une voiture passer avec l'autocollant de Valcartier, et il avait l'air d'un militaire. Il est passé, il nous a regardés, il a pesé sur le gaz et il est reparti. Lui, il était là pour voir c'était qui, et ça m'avait déchiré le cœur, à quoi ça sert de se fendre le cul?
[Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Il est par ailleurs important de préciser que cet incident est le seul de ce type qui ait été porté à notre attention. Il n'en reste pas moins que l'impact qu'il a pu avoir sur certains adhérents au regroupement n'est pas à négliger et qu'il a fait naître des craintes, ce qui en

¹⁸ Il est à noter que peu de temps après la réalisation de cette entrevue, des rencontres ont été organisées dans un local de type salle communautaire, et que ceux qui préféraient rencontrer les autres adhérents ailleurs que dans un bar gai ont ainsi pu le faire. Auparavant, les rencontres autres que les activités sportives avaient lieu dans un bar, le regroupement MGL n'ayant pas de locaux attitrés.

aura peut-être incité quelques-uns à ne pas se présenter aux activités, de peur d'être reconnus par la suite.

Pierre suggère finalement que les Forces armées avancent des fonds afin d'appuyer les militaires gais et de mettre sur pied un service d'aide et d'entraide, comme elles l'ont fait pour les familles, mais à moindre échelle. Sans contester le choix de l'armée d'avoir mis l'accent sur le volet famille, il estime qu'il serait maintenant légitime de s'attarder aux militaires homosexuels, que les services offerts par les centres de la famille ne rejoignent pas :

Et une autre chose dont je n'ai pas parlé, je ne sais pas s'il te reste de la place, le centre de la famille. Depuis les scandales, l'armée a investi des millions dans les centres de la famille. Comme celui à Valcartier, c'est un modèle au Canada, c'est splendide, une architecture épouvantable. C'est des espèces de CLSC, des multi-services, des trucs d'entraide axés sur le bénévolat et tout, mais il n'y a absolument rien pour les gais. C'est un choix de l'armée qui favorise la famille, avec raison. C'est important les centres de la famille, bilingues et tout. Mais, la prochaine étape ça serait vraiment d'ouvrir à la diversité. Nous, on paye notre local pour les groupes de discussion, je le paye de ma poche actuellement. Ce n'est pas normal, eux autres ils ont des millions pour faire des réunions. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Cette suggestion de Pierre ne s'est pas réalisée puisque le regroupement a cessé ses activités en 2003, bien que le site Internet soit toujours fonctionnel en date du 24 mai 2005. Cette décision serait essentiellement reliée au manque de participation, dont le fondateur a parlé lors de l'entrevue. Le nombre de militaires présents aux activités était alors restreint. La revue Fugues (20 août 2003) fait également état de pressions et d'actes homophobes qui auraient contribué à la cessation des activités du regroupement, sans donner plus de précisions.

Les militaires homosexuels n'ont donc aujourd'hui plus de regroupement, ce qui peut être regrettable dans la mesure où, malgré le nombre peu élevé de participants, certains allaient y chercher une forme de soutien, l'un d'entre eux ayant même été référé par le Service d'aide psychologique des Forces armées. Les militaires gais qui ont envie d'échanger avec d'autres militaires partageant leur situation devront dorénavant trouver d'autres moyens d'y parvenir, à moins qu'une autre personne reprenne en charge le regroupement MGL ou fonde un nouveau regroupement.

3.3.4 Les femmes gaies et les hommes gais dans l'armée : similitudes ou différences?

On peut se demander si l'expérience des femmes gaies diffère de celle de leurs collègues masculins. Comme notre échantillon ne comprenait qu'une seule femme (ce qui pourrait s'expliquer par le fait que celles-ci sont globalement beaucoup moins nombreuses dans l'armée que les hommes), il paraissait difficile de se prononcer. Cependant, plusieurs des hommes rencontrés ont également fait part de leur perception et des observations qu'ils ont pu faire concernant cette question, ce qui permet d'aborder cet aspect et de le documenter, ne serait-ce qu'indirectement.

Il ressort de façon presque unanime que l'expérience des femmes gaies au sein des Forces armées serait plus facile que celle de leurs collègues masculins, dans la mesure où l'homosexualité féminine y serait mieux perçue et mieux acceptée. C'est du moins ce qui ressort avec force des propos des participants rencontrés. Tous ne peuvent toutefois expliquer les raisons pour lesquelles il serait plus aisé pour une femme que pour un homme de vivre son homosexualité comme militaire :

L'armée c'est un monde traditionnel d'hommes, avec des principes assez reculés et arrêtés. Je pense qu'ils pourraient être très tranchants avec des hommes gais. Connaissant le comportement de certains militaires, ils pourraient se faire tabasser bien facilement, ça s'est déjà vu et je suis certaine que ça a encore lieu aujourd'hui, mais on n'en entend pas parler. Et c'est ça qui est traître avec l'armée, c'est que quand on en entend pas parler, on s'imagine que ça n'existe pas. Je pense que les hommes peuvent être plus dérangés par un homme gai que par une lesbienne. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Je pense qu'elles ont plus de facilité, les gars vont moins les écoeurer. [Citant un cas] Et les gens au travail savaient qu'elle l'était [lesbienne] et ça n'a pas fait de vagues. On dirait que les femmes lesbiennes se font moins écoeurer que les gars. Les femmes dans l'armée sont plus tom-boys. [Daniel, 34 ans, Québec et Gaspésie, dans l'armée depuis 14 ans]

D'ailleurs, notons que les femmes sont très peu présentes dans le regroupement des militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuels, soit parce qu'elles n'en ressentent pas le besoin, qu'elles ne connaissent pas son existence ou, encore, qu'elles se fréquentent via une autre forme de réseau, ce que nous ne pouvons préciser étant donné que la seule

répondante que nous ayons rencontrée avait quitté l'armée au moment où le regroupement Militaires Gais, Lesbiennes, Bisexuels et Transsexuelles (MGL) a été mis sur pied.

Si tous les militaires ayant abordé cet aspect ne peuvent préciser les motifs de cette plus grande tolérance envers les femmes gaies, d'autres émettent quelques hypothèses qui méritent d'être soulevées. D'abord, ils évoquent une rumeur qui circule, dans le public en général, à l'effet que bon nombre des femmes qui joignent les rangs de l'armée sont homosexuelles. Ce mythe rendrait ainsi l'homosexualité des femmes militaires plus banale et mieux acceptée, notamment parce que leurs confrères s'y attendent :

Il y a l'assomption que dans l'armée, il y a beaucoup de lesbiennes. Il y a beaucoup de gens qui vont dire : « dans l'armée, les filles sont toutes lesbiennes [...]. Je te dirais que c'est le stéréotype de la lesbienne « butch » qui a beaucoup couru dans les années '50 et '60, les femmes masculines qui faisaient souvent des métiers non traditionnels, qui se retrouvaient chauffeurs de camions, soudeuses, tous les métiers techniques, qui se ramassent dans l'armée. Et vu qu'il y a cette assomption-là, elles n'ont pas autant à briser de stéréotypes, les gens s'y attendent. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Une autre raison pour laquelle l'homosexualité féminine serait mieux acceptée au sein des troupes militaires est reliée à un fantasme masculin qui semble répandu, à savoir celui de l'homme hétérosexuel faisant simultanément l'amour à deux femmes :

De façon concrète, selon les commentaires de mes collègues que j'entends, il y a toujours la fantaisie que deux lesbiennes dans un lit, il y en aurait une à ton service, que tu pourrais contrôler deux femmes au lieu d'une. Donc il y a des fantaisies, deux femmes ensemble ce n'est pas grave, du moment que l'homme garde la puissance et le contrôle. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Le troisième facteur permettant, de l'avis des militaires rencontrés, d'expliquer pourquoi les femmes gaies seraient plus facilement acceptées et intégrées dans l'armée concerne le fait qu'elles représenteraient, pour les hommes hétérosexuels, une moins grande menace qu'un homme gai, face auquel il serait pour eux humiliant d'être moins performants :

Le gars ne se sentira pas déprécié à son point de vue à lui. Il va se dire que c'est une fille, que c'est moins grave. Automatiquement, quand il va arriver pour faire des qualifications, le gars va toujours avoir tendance à vouloir

être supérieur à la fille. Quand c'est une fille, ce n'est pas grave, mais quand moi j'arrive par exemple, ça ne marche pas parce que « lui, c'est pas un gars tout à fait normal, il n'est pas identique à moi, on n'aime pas les mêmes affaires ». Il y a une pression qui se fait là. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Estrada et Weiss (1999 :90) semblent vouloir confirmer ce que ces participants ont confié puisque leurs résultats, issus d'une étude menée auprès d'hommes militaires de la marine américaine, indiquent que l'attitude de ceux-ci à l'endroit de confrères gais est significativement plus négative que celle qu'ils adoptent à l'égard des militaires homosexuelles. C'est notamment le cas d'un des militaires hétérosexuels interrogé, qui soutient, quant à lui, qu'il n'a aucun problème à l'idée de travailler avec des femmes gaies et qui estime que celles-ci ont, dans bien des cas, des capacités physiques supérieures aux autres femmes, certaines d'entre elles se comparant même avec des hommes en ce qui concerne le travail qu'elles accomplissent. Par ailleurs, ce même militaire est convaincu qu'un homme gai n'a pas sa place au sein de l'armée puisqu'il ne peut se mesurer aux hommes hétérosexuels lorsque vient le temps d'accomplir un travail physique, et se dit plus ouvert à l'idée de travailler avec des femmes gaies. Il faut cependant rappeler que l'homosexualité masculine serait également moins bien acceptée par les hommes, sans égard au fait qu'ils soient militaires (voir notamment Morin et Garfinkle, 1978). C'est ce qu'Olivier vient préciser :

Je pense qu'au niveau de la société aussi, il y a moins de préjugés face aux femmes homosexuelles que face aux hommes homosexuels, donc je pense que c'est un peu plus facile pour elles. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Cependant, tous ne sont pas entièrement d'accord avec cette analyse de la situation, voulant que les lesbiennes soient mieux accueillies. Selon Jean-Yves, une militaire gaie aura davantage de difficulté à être acceptée de ses collègues qu'un militaire gai :

Je dirais que ça va prendre plus de temps avant que la militaire gaie soit acceptée parce que c'est un monde d'hommes. Dans un monde d'hommes, les hommes marginaux sont acceptés avant les femmes marginales. Et je vous dirais même plus loin, les hommes marginaux ont des chances, dans certaines circonstances, d'être acceptés avant les femmes traditionnelles, les femmes disons « ordinaires » qui, elles, vont précéder les femmes marginales. C'est pour vous dire à quel point les femmes marginales ont

une marche haute à monter. [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Cette perception n'est pourtant pas totalement contraire à celles des autres militaires rencontrés. En effet, Jean-Yves avance ici que les lesbiennes seraient plus difficilement acceptées par les militaires hétérosexuels que leurs collègues gais non pas à cause de leur orientation sexuelle, mais bien parce qu'elles sont des femmes. La discrimination subie par les femmes militaires a déjà été soulevée par divers chercheurs, leur intégration au sein des Forces armées ne s'étant pas fait sans heurts (voir notamment Smith, 1995). Les participants rencontrés dans le cadre de la présente recherche ont eux aussi mentionné que la situation des femmes dans l'armée était difficile, qu'elles devaient constamment faire leurs preuves et, même, en faire plus que leurs confrères et ce, qu'elles soient gaies ou non :

On fait toujours une comparaison avec la situation des femmes dans l'armée, ce n'est vraiment pas une cause qui est facile. Et pourtant, moi je pense que c'est encore plus important que la situation des gais dans l'armée. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

C'est que les femmes dans l'armée, on ne leur fait pas beaucoup de place même aujourd'hui mais à mon époque. J'ai monté vite en grade et à un moment donné j'ai plafonné. J'ai plafonné au grade de capitaine, pour apprendre, à ce moment-là, que le grade où les femmes plafonnaient, c'était le grade de capitaine. Parce que le grade suivant, le grade de major, c'est là où les femmes commencent à prendre des décisions importantes, où les femmes commencent à être vues, entendues, plus présentes et mon interprétation à moi, c'est que ça dérange les hommes, alors les hommes s'arrangent pour garder les femmes juste un grade en bas. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Il apparaît donc que la situation des femmes dans l'armée est, encore aujourd'hui, bien loin d'être rose. C'est du moins l'avis des militaires rencontrés. Les femmes gaies subiraient donc, comme le mentionne Metcalfe (2001) une double discrimination, d'abord en tant que femmes et, ensuite, en tant que lesbiennes. Sylvie abonde en ce sens :

Je dirais que la discrimination envers les lesbiennes est forte, selon ce que je pense, parce qu'elle s'ajoute à la discrimination à l'égard des femmes et ça, on en fait dans l'armée, dans la société, on en fait partout. Et si en plus tu es lesbienne, ça devient plus tranchant, et ça devient dérangeant aussi. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Si la plupart des participants à notre recherche pensent qu'il est plus facile d'être lesbienne que gai dans l'armée, il faut également préciser que certains d'entre eux ajoutent que les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes militaires sont tout aussi importantes, sinon plus, que celles vécues par le personnel homosexuel. C'est aussi ce qu'avancent les observateurs rencontrés par Belkin et McNichol (2000), ainsi que par Belkin et Evans (2000). Il serait pertinent, dans un avenir rapproché, que d'autres recherches se penchent plus spécifiquement sur cette question, qui n'a été qu'effleurée dans le cadre de la nôtre.

4- Les militaires hétérosexuels et l'homosexualité : attitudes et conduites

Comme il en a déjà été fait mention, seulement deux militaires hétérosexuels ont été interviewés dans le cadre de cette recherche, les objectifs de celle-ci étant de recueillir les points de vue des militaires homosexuels. Nous sommes cependant d'avis qu'il était pertinent de sonder quelques militaires (et policiers) hétérosexuels afin de voir si leurs propos vont dans le même sens que les participants gais qui ont collaboré à cette étude.

En racontant leur expérience, ces derniers ont évidemment abordé ce qu'ils ont vécu avec leurs collègues et supérieurs hétérosexuels et la façon dont ils perçoivent les attitudes et conduites de ceux-ci. Nous abordons maintenant la question des militaires hétérosexuels et de l'homosexualité mais, cette fois, du point de vue des militaires gais. Les témoignages des militaires hétérosexuels rencontrés seront également pris en considération, bien qu'ils demeurent à notre avis secondaires, dans la mesure où ce sont les perceptions des homosexuels qui servent dans l'armée qui nous intéressent ici particulièrement.

4.1 L'homosexualité : un tabou?

Parmi les militaires rencontrés, quelques-uns ont remarqué que le thème de l'homosexualité en est un qui est encore tabou dans le milieu militaire; le sujet serait ainsi très rarement, voire jamais, abordé. Durant les quatre années où il a été posté au Nouveau-Brunswick, Jean-Yves n'a jamais entendu parler d'homosexualité, sauf lorsqu'un scandale s'y rattachant a éclaté :

Je vous dirais que c'est la seule fois où j'ai entendu le mot homosexuel pendant ces 4 années-là. Ah mon Dieu, c'était tabou ça, vraiment on en

parlait pas. Je n'ai jamais eu l'occasion de voir le sujet abordé en 4 ans, à part de ce moment-là. [Jean-Yves, 53 ans, Nouveau-Brunswick et Montréal, dans l'armée pendant 9 ans]

Il est possible que ce soit simplement parce qu'au moment où il était posté au Nouveau-Brunswick, l'homosexualité était également, dans la société civile, un sujet dont il était peu fréquemment question. Par ailleurs, d'autres militaires ont confié qu'ils ressentent un malaise chez leurs collègues en ce qui concerne l'homosexualité ou, du moins, leur homosexualité. Lorsque Carl a tenté de faire son *coming-out* auprès d'un collègue militaire avec lequel il estimait avoir développé une forme d'amitié, il s'est frappé à un mur. Ce collègue a en effet préféré faire comme s'il n'avait rien entendu et fermer les yeux sur cet aveu :

Un autre de mes amis, qui était vraiment mon ami, j'ai fait mon cours de recrue avec lui et on se connaît depuis le début. À un moment donné, je me suis dit : « il faut que je lui dise, c'est mon ami ». Mais ce n'était pas seulement de vouloir le dire, j'avais un besoin à quelque part : ça devient lourd de vivre avec ça tout seul. Et tu te dis que si ce sont de bons amis, ils vont être capables de comprendre. Il a ignoré. Ça a passé comme une glace sur une poêle chaude. Il a fait semblant de n'avoir rien entendu, il a changé de sujet et il ne m'en a jamais reparlé. J'ai pris le temps qu'on soupe ensemble et tout ça, j'ai attendu qu'on soit en contexte et là je lui ai dit. Il a carrément changé de sujet, il m'a comme protégé en voulant me dire : « regarde, je n'ai pas entendu, je ne le sais pas que tu me l'as dit » [...]. Alors ce qui est véhiculé c'est qu'on ne doit pas le savoir. C'est « ferme ta boîte avec ça, c'est mieux qu'on ne le sache pas et on ne veut pas le savoir. C'est ton affaire, c'est ton problème, organise-toi avec, vis avec, on ne veut pas le savoir ». [Carl, 36 ans, Québec, dans l'arme depuis 3 ans]

Daniel a également le sentiment que, malgré qu'ils soient au courant de son homosexualité, certains collègues jouent à l'autruche et font comme s'il n'en était rien :

Il y a le capitaine-adjutant qui le sait parce qu'il appelait ici et c'est d'autres personnes qui répondaient, et ce n'était pas des filles! Et à un moment donné, le lien s'est fait mais... C'est comme « on le sait, on en parle pas et on ne veut pas le savoir. On est au courant, on ne veut pas de détails et on ne veut pas nécessairement savoir ». Mais je respecte ça aussi, parce que moi non plus je ne pose pas de questions sur la vie personnelle des autres militaires. [Daniel, 34 ans, Gaspésie et Québec, dans l'armée depuis 14 ans]

C'est aussi ce qu'exprime Sylvie lorsqu'elle dit que ses collègues devaient bien se douter de son orientation sexuelle, mais qu'ils préféraient faire semblant de ne pas le savoir. C'est du moins l'impression qu'elle en avait :

Longtemps, j'ai parlé au « je » : « j'ai fait ci, j'ai fait ça » et, timidement, je m'avançais pour commencer à dire : « on a fait ça ». Mais les gens ne demandaient pas c'était qui « on ». Mon « on » était asexué, il n'y avait ni homme, ni femme, pas de prénoms. Ce que je me disais, c'était que les gens le savaient mais qu'ils ne voulaient pas l'entendre, parce que les gens, ce n'était pas des deux de pique, et c'était du monde de mon âge. C'était souvent ça qui m'habitait, c'était : « ils le savent, mais ils ne veulent pas l'entendre, c'est trop dérangement, alors garde ton « on » asexué et on va se contenter de ça ». C'était à peu près ça. [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Ces trois militaires expriment le sentiment qu'une forme de malaise, ou de tabou, entoure l'homosexualité au sein de l'armée et que ce sujet est esquivé, du moins lorsqu'il se rattache à leur propre orientation sexuelle. Il faut noter que ce ne sont pas tous les participants qui rapportent avoir vécu ce genre de situation, qui ne serait donc pas généralisée.

D'ailleurs Olivier, lui, estime que l'homosexualité n'est pas un tabou au sein des Forces armées, dans la mesure où ce n'est pas un sujet interdit ou dont on ne parle pas par crainte ou par pudeur, mais plutôt une réalité qui semble ne pas exister pour certains militaires, qui n'envisageraient tout simplement pas qu'un de leurs collègues puisse être gai :

Tu es gai, ça fait deux ans que tu es là et personne n'en parle. Personne, personne, personne n'en parle jamais de ça, comme si en parler pouvait soulever l'option que, peut-être, quelqu'un est gai dans le groupe. Tu ne sentais pas qu'il ne fallait pas en parler, les gens n'en parlaient juste pas. Je ne te dirais pas que c'était un tabou, c'était comme un non-sujet. Les gens vraiment faisaient comme si ça n'existait pas, c'était l'assomption de l'hétérosexualité à son maximum. Alors je trouvais ça étrange. Tu es là, tu essaies de t'affirmer et tu n'as aucune référence, aucun modèle. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Bien que la question de l'orientation homosexuelle puisse avoir tendance à être esquivée ou non abordée par les militaires hétérosexuels, du moins certains d'entre eux, il reste que des

stéréotypes et des préjugés concernant les homosexuels semblent encore être véhiculés au sein du corps militaire.

4.2 Préjugés, stéréotypes et rôle d'éducateur

Il faut mentionner d'entrée de jeu que les stéréotypes et les préjugés se rattachant à l'homosexualité ne sont pas exclusifs au milieu militaire et qu'ils sont également présents, à divers degrés, dans la société civile. Ceci étant dit, ces idées préconçues qu'auraient leurs collègues et supérieurs ressortent fréquemment des entrevues réalisées auprès des militaires gais interviewés. Les préjugés qui semblent revenir le plus souvent concernent les capacités physiques des homosexuels, qui seraient inférieures à celles des militaires hétérosexuels, ainsi que l'image qu'ils projettent, qui serait contraire à celle que les Forces armées désirent mettre de l'avant :

Pour en revenir au contexte militaire, c'est sûr que j'ai une crainte parce que c'est sûr qu'il y a beaucoup de jokes dans l'armée sur les tapettes et tout ça. À quelque part, on dit souvent : « maintenant c'est pas grave, tu as le droit, c'est accepté ». J'ai même entendu des remarques comme quoi certaines personnes avaient ouvertement dit qu'ils étaient homosexuels et ils se sont fait apposer l'ancien préjugé, le stéréotype que la tapette c'est une petite affaire qui ne peut pas faire la job et tout ça [...]. C'est comme si c'était un malaise, que les militaires ne devraient pas accepter ça. Comme il y a des militaires obèses, quand c'est vu les gens se disent : « qu'est-ce que ça fait dans les Forces, ça? ». Ce n'est pas l'image qui devrait être véhiculée des Forces alors les gens payent un prix de leur personne, de leurs efforts pour appartenir aux Forces. Mais en contrepartie, ils protègent leur image, ils protègent l'image du stéréotype du militaire. Tu sais, quand on voit les annonces de recrutement des Forces, c'est tous des jeunes forts, en santé, directs, jovials. Ça, c'est l'idéal à atteindre d'un militaire jeune. L'image est très importante. Je pense que c'est pour ça, ça viendrait jeter une tache sur l'image des militaires [de savoir ou de montrer qu'il y a des homosexuels parmi eux]. [Carl, 36 ans, Québec, dans l'arme depuis 3 ans]

Le discours tenu par un des militaires hétérosexuels rencontrés vient en quelque sorte confirmer l'existence de ce type de stéréotype véhiculé dans le milieu militaire lorsqu'il dit:

Les gais n'ont pas d'affaire ici [dans l'armée], comment veux-tu qu'ils nous backent? Sont pas fait forts, je ne vois pas comment ils pourraient arriver à suivre, ça c'est comme les femmes. On ne peut rien dire sur la job, mais entre nous autres [les militaires hétérosexuels] on en parle et on sait que

jamais on voudrait aller au front un jour avec des gais, on se sentirait trop vulnérables, moi je les trusterais pas. J'aurais trop peur qu'ils ne soient pas capables de suivre [...]. Et de quoi on aurait l'air? Une armée de moumounes? [Jonathan, 24 ans, Montréal, dans l'armée depuis 3 ans]

Ainsi, certains militaires hétérosexuels auraient en tête une image de faiblesse lorsqu'il est question de l'homosexualité, et ils associeraient leurs collègues gais à des femmes, moins fortes physiquement et, de leur point de vue, moins en mesure d'accomplir le travail exigé par le milieu militaire. Selon Carl et Sylvain, l'image est très importante pour les Forces armées et celle à laquelle correspond le stéréotype parfois apposé aux homosexuels serait contraire à ce que voudraient projeter non seulement l'employeur, mais aussi les militaires eux-mêmes. Les propos tenus par Jonathan témoignent d'ailleurs d'une crainte qu'il a d'être associé à l'homosexualité. Outre la peur qu'il avoue de ne pas être protégé s'il devait aller se battre avec l'aide de collègues homosexuels, bien qu'il n'ait pas apporté d'exemple concret pour défendre sa position, il semble également préoccupé par l'image des Forces armées qui serait, selon lui, entachée par la présence de militaires homosexuels.

Les commentaires ou conduites de certains militaires en particulier surprennent, étant donné la profession qu'ils exercent au sein des Forces armées, que ce soit par l'emploi de termes peu appropriés en parlant des homosexuels, ou par une méconnaissance qui les amène à adopter des comportements teintés de préjugés. C'est ce que déplorent Jean-François et Olivier, le premier parlant de son patron psychologue et le second faisant référence aux médecins du Collège militaire où il a reçu sa formation :

J'ai vu mon boss à un moment donné, juste de la manière dont il a parlé, et de lui, pour bien des raisons, je ne m'attendais pas à entendre ça, à cause de sa profession. Il a utilisé le mot « fifi » ou « fif ». Je me suis dit : « O.K., je ne parle pas de ça avec lui, c'est de valeur, mais il a encore bien du chemin à faire ». C'est un psychologue. En tant que psychologue de formation, qui a fait une maîtrise, je pensais qu'il était plus ouvert d'esprit que ça, mais ça n'a pas l'air. J'ai même trouvé ça regrettable : « Tu as encore du chemin à faire, tu as peut-être une maîtrise, mais j'ai bien plus de chemin de fait que toi, d'une manière ». [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Quand je te parlais d'éducation, ça a été très difficile parce que le médecin du collège militaire, qui était une femme, me faisait passer un test du sida à chaque fois que j'allais la voir, pour quoi que ce soit. Pour elle, gai égal sida. J'avais un rhume et elle me passait le test du sida, j'avais des

crampes, le test du sida. À un moment donné, je n'allais plus la voir, ça fait 6 mois que je n'ai pas baisé avec personne et tu veux me passer un autre test? C'est autre chose, arrête d'assumer que parce que je suis gai, je suis séropositif. Il y avait cette équation-là qui entrainait en jeu et ça aurait été important d'éduquer ces médecins-là aussi. Elle, je ne l'aimais pas du tout mais quand j'étais à Saint-Jean-sur-Richelieu, c'était une autre médecin qui savait que j'étais gai mais elle était très intéressée. Elle me disait qu'elle ne connaissait pas beaucoup l'homosexualité, qu'elle n'avait pas de ressources et elle me demandait des ressources. Je lui ai donné une liste des groupes où elle pouvait référer les gens en cas de besoin : Gai Écoute, Séro-Zéro. Donc il y avait un désir d'éducation, mais même les médecins ne sont pas éduqués. Ça, je trouvais ça un peu horrible. Quand tu es gai et que tu vas les voir, et qu'ils ne savent pas ce qui est spécifique à la santé des gais ou qu'ils sont stéréotypés face à la santé des gais, tu ne te sens pas à l'aise. Si tu n'oses pas aller voir ton médecin parce que tu sais qu'il ne te comprendra pas, tu te retrouves encore plus isolé. Ça, j'ai trouvé ça difficile parce que c'est une ressource qui aurait dû être là pour moi et qui était bloquée. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Olivier apporte une explication à la présence de stéréotypes chez certains militaires, qui ne serait pas nécessairement due à leur vocation de militaire mais plutôt au fait que plusieurs d'entre eux proviennent de régions éloignées des grands centres urbains où l'homosexualité est plus rare, ou moins visible :

Bien écoute, il y a des gens qui viennent de partout au Canada, donc il y avait autant de gens qui venaient de grandes villes que de petits villages, de toutes les provinces, de Terre-Neuve au Yukon, alors c'est certain que le stéréotype du gai efféminé, pédophile, prédateur sexuel, flamboyant, non-respectueux, bête de sexe si tu veux, pas capable de se contrôler, dangereux, malade, c'est certain que c'était là pour certaines personnes. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

C'est pourquoi il dit s'être donné la mission, comme il en a été question précédemment, de jouer le rôle d'éducateur afin de contribuer à briser ces stéréotypes. D'ailleurs, il estime que les militaires avec lesquels il aurait eu ce genre de discussion se montraient généralement très ouverts, thème sur lequel nous reviendrons ultérieurement :

Quand des gens me posaient des questions, je répondais avec passion et avec beaucoup de détails, pas juste des petites paroles en l'air, je savais que s'ils posaient ces questions-là, c'était difficile pour eux et que je me devais de répondre de façon complète, de respecter leur curiosité. Ça aussi c'était un défi d'essayer d'éduquer les gens parfois directement, de faire tomber les préjugés. Ça a été un petit challenge [...]. À un moment donné je

ne le disais plus, je faisais juste des insides, des blagues à double sens, et selon la réaction, je savais s'ils avaient entendu la rumeur ou non, et s'ils étaient confortables ou non, et je travaillais avec ça. Là, de plus en plus de gens en sont venus à le savoir, et j'aimais ça provoquer un peu. Souvent, je voyais des gens qui étaient un peu inconfortables mais juste parce qu'ils pensaient que c'était ce qu'il fallait qu'ils fassent. Mais finalement, ils devenaient super confortables, super curieux aussi. Les gens intelligents ne voulaient pas avoir de préjugés, donc ils étaient très curieux et voulaient briser leurs préjugés. Ils posaient beaucoup de questions, ils voulaient savoir des choses. Ça a été bien le fun. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

En se montrant ouvert et prêt à répondre aux questions que pouvaient soulever l'homosexualité chez les militaires avec lesquels il travaillait et étudiait, Olivier estime qu'il a contribué à démystifier celle-ci et que sa façon d'agir lui a permis d'être perçu comme étant un militaire aussi compétent que les autres aux yeux de ses collègues. De son point de vue, les militaires gais qui choisissent de s'afficher doivent être prêts à en assumer les conséquences et se montrer ouverts à répondre aux interrogations de leurs collègues et à tenter de déconstruire les stéréotypes :

J'étais vraiment leur seule source de référence. Donc c'est sûr que c'est une pression, parce que tu ne veux pas donner une mauvaise image non plus, tu ne veux pas donner de mauvaises idées, tu veux essayer d'être le plus normal, mais sans tomber dans le piège justement de jouer le straight. J'étais ce que j'étais et une fois que les gens étaient au courant et confortables, j'avais tendance à en rajouter et à donner plus de détails. Mais j'étais juste le gars gai, et c'est ce que je voulais leur montrer, c'est juste une orientation sexuelle, ça ne change rien à ma capacité à faire ma job [...]. Mais je me disais : « si je peux rendre ça plus facile pour les autres personnes qui vont venir après, ça va être tant mieux, ça va être déjà ça de fait ». J'espérais que d'autres personnes après allaient continuer à faire leur coming-out et à dire aux gens qu'on est là et que c'est normal. C'est vraiment d'être présent et disponible aussi, tu ne peux pas juste dire : « je suis gai » et après ça, refuser d'en parler avec le monde. Tu t'attends à ce qu'il y ait une période d'assimilation, mais tu t'attends aussi à ce qu'il y ait des questions après, que tu auras des choses à expliquer. Je pense que c'était ma vocation d'éducateur. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Cette façon de fonctionner amènerait les collègues hétérosexuels vers une meilleure compréhension de l'homosexualité et ouvrirait la porte à une plus grande tolérance, une plus grande acceptation. D'ailleurs, la plupart des militaires rencontrés et dont l'orientation

sexuelle était connue de leurs collègues, partiellement ou totalement, soutiennent eux aussi qu'on leur pose souvent des questions quant à l'homosexualité et à la manière dont ils la vivent. Ils disent se montrer ouverts en tentant de répondre du mieux qu'ils peuvent à ces interrogations, tout en remettant les pendules à l'heure lorsque des préjugés ou des clichés font surface. Il est à parier que de telles actions viennent concrétiser et humaniser les informations plus théoriques que reçoivent les militaires sur l'homosexualité. A ce chapitre, notons qu'un militaire hétérosexuel a confié que bien qu'il n'ait pas toujours été à l'aise avec l'idée de travailler avec des homosexuels, le fait d'avoir pu en discuter à quelques reprises avec un collègue gai lui avait permis, peu à peu, de devenir plus confortable face à cette réalité.

Concernant les femmes gaies, les idées préconçues qui reviennent sont les mêmes que celles qui ont déjà été présentées dans une section précédente, soit que les femmes dans l'armée sont pratiquement toutes gaies et masculines. Comme nous l'avons vu, l'homosexualité féminine semble beaucoup mieux tolérée par les hommes que l'homosexualité masculine, et créerait également moins de malaise, ce qui explique peut-être le moins grand nombre de préjugés identifiés à leur égard. C'est du moins l'hypothèse que nous faisons pour le moment. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que le sexisme paraît encore assez répandu au sein des Forces armées et que si les lesbiennes sont moins souvent victimes de préjugés, les femmes ne sont pas moins victimes de sexisme. Il serait d'ailleurs fort pertinent de se pencher sur cette question dans une recherche ultérieure.

4.3 Homophobie¹⁹, allusions, intimidation et chantage

Si certains préjugés entretenus peuvent être offensants pour ceux à qui ils s'adressent, ils le sont sans doute moins que l'homophobie plus directe dont certains militaires témoignent ou, encore, que l'intimidation et le chantage qu'ils peuvent utiliser, soulignent les interviewés. Encore une fois, il paraît important de mentionner que ce genre de

¹⁹ Dans le cadre de cette analyse, la définition de l'homophobie adoptée est la suivante : hostilité, aversion et/ou discrimination, manifeste ou subtile, envers les personnes homosexuelles ou envers l'homosexualité en général. Elle englobe donc la notion d'hétérosexisme. Herek (2000 :252) préfère quant à lui parler de préjudice sexuel car l'homophobie serait selon lui implicitement rattachée à une peur, donc plus près de la maladie. Le terme de préjudice sexuel remplacerait donc avantageusement celui d'homophobie et serait défini simplement comme le fait d'avoir des attitudes négatives à l'endroit d'un individu à cause de son orientation sexuelle. Cependant, comme c'est le terme « homophobie » qui est employé dans la plupart des recherches, celui-ci sera conservé dans le cadre de notre étude.

comportements n'est pas le fait de l'ensemble des militaires et que ce type de conduite n'est probablement pas la norme. Cependant, les participants rencontrés en font mention et rapportent des exemples concrets de cas où ils ont été confrontés à ce type d'agissements.

Les cas où des militaires ont été victimes d'homophobie de façon flagrante sont rares, les comportements de ce type se posant généralement de façon plus subtile, par le biais, par exemple, de commentaires stéréotypés ou d'un humour douteux. Cependant, il arrive que les gestes remplacent les paroles et que surviennent des événements où l'homophobie ne fait aucun doute. C'est le cas de Pierre, qui a décidé de porter plainte suite à un événement de nature homophobe dont il a été victime :

On a graffigné mon auto, on a essayé d'enlever un autocollant de fierté, qui était tout petit. Ça, c'est du vandalisme. J'ai fait une plainte, mais jamais je ne vais savoir c'est qui. Le problème, c'est que quelques jours plus tard on a mis des cups de crème dans mon pare-brise d'auto, des cups de crème de café et la marque de café à Kingston c'est Gai-lee. Alors le message était comme clair. Et hélas, quelques jours plus tard, tout ça est arrivé en dedans de 10 jours, j'ai découvert mon carnet rempli de bombes puantes en l'ouvrant. Et hélas, hélas, hélas, je ne l'avais pas vérifié avant et c'est en pleine salle de cours, quand j'en avais besoin et que je l'ai ouvert que tout est sorti. C'était dégradant, humiliant [...]. Et à la fin du cours, dans un moment entre nous, les instructeurs n'étaient pas là et je suis allé en avant et je leur ai dit que je ne pouvais plus vivre comme ça. Je leur ai dit : « je vous aide tous et c'est l'enfer pour moi de penser que je suis peut-être en train d'aider quelqu'un qui a soit graffigné mon auto, soit mis des cups de crème sur mon pare-brise ou soit mis la bombe dans mon carnet qui sent la merde. Il n'y a jamais personne qui a dit c'est lui ou elle, personne n'a rien dit et je n'ai pas su c'était qui. À la fin du cours, en regardant les photos d'un collègue, il y a une photo qui a été prise de qui avait taché mon carnet. Alors en arrivant, quand le cours a fini, j'ai fait une plainte qui a suivi son processus. Aujourd'hui, c'est réglé, c'est oublié, c'est le seul incident qui s'est produit. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Cet incident vécu par Pierre est le seul du genre à avoir été rapporté par les participants, et se démarque par le fait qu'il était évident que c'était l'homosexuel ici qui était visé puisqu'on s'en est pris à un symbole représentant la Fierté gaie et que les contenants de lait faisaient référence au mot « gay ». Dans ce cas, des gestes concrets ont été posés, de façon peu subtile, et les preuves étaient évidentes. D'autres militaires homosexuels ont plutôt vécu des événements où leur orientation sexuelle a posé problème, mais de façon moins

flagrante. Marc-André rapporte le cas d'un jeune militaire auquel certains collègues ont carrément cessé de parler après avoir appris qu'il était gai :

À un moment donné, j'ai un cas à l'esprit, c'est un petit gars qui est parti en Bosnie. Et quelques semaines avant qu'il parte, ils s'entraînaient eux autres avant de partir, et il y a quelqu'un qui a lâché ça, le fait qu'il était gai. Pourtant, le gars n'a jamais caché ça, mais il faisait un peu comme moi : à ceux qui lui posaient la question, il répondait oui. Et ça a sorti cette histoire-là et il est venu beaucoup de pression de l'intérieur de son groupe. Certains ont cessé de se tenir avec lui et tout ça. Heureusement, il y a d'autres de ses amis qui n'ont pas changé leur attitude envers lui. À l'époque, j'étais à Valcartier et ça a bien adonné, on a pu faire un petit bout ensemble là-dedans. Mais lui, ça l'a grandement perturbé. Il est devenu très nerveux, il pensait que ça pouvait compromettre sa mission et son départ en Bosnie, mais finalement, il est parti et ça s'est bien passé. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Cette réaction d'exclusion de certains militaires hétérosexuels a également été rapportée plus tôt par Pierre, et a aussi été vécue par Olivier, qui précise cependant que les collègues qui agissent de la sorte ne sont pas majoritaires :

Ça a bien été. La réaction la plus heavy que j'ai eue, c'est des gens dans le corridor qui passaient plus loin, qui essayaient de m'éviter, ils collaient les murs pour ne pas passer trop proche de moi. Mais comme je te dis, la plupart des gens ont été super cools [...]. Et il y en a d'autres qui étaient un peu plus fermés, étroits d'esprit, mais je ne m'occupais pas d'eux, c'était leur problème s'ils voulaient m'éviter et ne pas me voir. Moi, je ne changeais pas ma vie pour eux autres. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Malgré sa rareté, ce type de réaction peut néanmoins avoir des impacts non négligeables sur ceux qui subissent cet isolement, comme pour ce jeune militaire dont Marc-André parle.

D'autres participants ont également raconté avoir vécu des événements qu'ils croient reliés à leur orientation sexuelle, sans toutefois pouvoir le prouver puisque ceux qui s'en seraient pris à eux auraient agi subtilement. Sans faire directement référence à leur homosexualité, certains collègues ou supérieurs leur auraient ainsi fait la vie dure, comme en témoigne Sylvain :

J'étais sur un cours assez intensif, un cours de leadership, et je pense que ce n'était pas le contexte, pas le cadre du cours, pas les instructeurs comme tels, sauf le mien qui faisait un peu d'intolérance. C'est difficile à expliquer, l'intolérance... J'arrivais mettons, et il y avait un exercice de drill à faire. On est formé pour l'enseigner, ils sont en train de nous former pour enseigner à des nouveaux soldats. Et moi, ce n'était jamais correct à ses yeux à lui, il fallait toujours répéter, toujours plus d'emphase et, finalement, il fallait être plus militaire qu'un militaire, aux yeux de l'instructeur. Par contre, si je regarde le groupe qui m'évaluait, à tout bout de champ il me disait : « ben voyons, la barre est bien trop haute, tu vois bien qu'il est en train de te tanner ». C'est un peu ce côté-là que je trouve plate sur les bases, je trouve ça un petit peu déplorable, mais je n'ai pas porté plainte non plus. J'aurais pu le faire, mais j'ai décidé de passer au-dessus de ça parce que j'ai une seconde chance qu'il va m'arriver là-dessus l'année prochaine et je pense que je suis assez fort pour passer complètement au-dessus de ça. Aussi, les équipes sont rotatives sur l'enseignement et je ne pense pas, à moins d'être vraiment malchanceux, de retomber sur le même instructeur. J'aurais pu porter plainte, mais pas par rapport à l'orientation sexuelle, parce qu'il ne m'a pas traité de fif, il ne m'a pas agressé directement. Tout était indirect, mais les faits sont là. C'était comme si il me pressurisait outre mesure, comme s'il m'avait senti. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Il est évidemment impossible d'affirmer que cette situation vécue par Sylvain était rattachée à son orientation sexuelle, mais c'est tout de même l'impression qu'il a et avec laquelle il vit. Par ailleurs, ce militaire affirme également que de tels cas sont rares et isolés et, qu'outre ces incidents, ses collègues et supérieurs ont bien réagi à son homosexualité.

Il faut aussi rappeler qu'à une certaine époque, pas si lointaine, l'homosexualité pouvait mettre fin à une carrière dans l'armée ou rendre celle-ci beaucoup plus difficile, ce qui a amené certains militaires à se servir de ce type d'information pour intimider ou faire chanter des collègues ou des subordonnés homosexuels. C'est ce qu'a vécu la conjointe de Sylvie, militaire elle aussi, après qu'elle ait appris à son patron sa relation avec Sylvie :

Je lui en ai voulu beaucoup. J'ai dit : « mais dans quelle merde tu es allée te mettre les pieds? Tu n'es pas consciente des conséquences que ça peut avoir pour nous autres, tu n'es pas consciente du harcèlement qu'on peut nous faire? ». C'était toujours les peurs, un peu comme les peurs dont je te parlais tantôt : la peur des représailles, la peur de perdre l'emploi. Et moi, je n'ai jamais été convaincue qu'elle avait livré son secret dans les oreilles d'une bonne personne. Je me disais qu'une fois que tu livres ton secret, ce n'est plus un secret [...]. Et c'est même elle à un moment donné qui m'en a parlé, qui m'a dit : « Monsieur X, j'ai l'impression qu'il me fait du

chantage ou qu'il se sert de cette information-là [le fait qu'elle soit lesbienne] pour me faire faire ce qu'il veut ». Parce qu'elle, elle était employée dans un quartier général, elle n'avait pas de poste déterminé, pas un poste établi. Elle était dans une espèce de zone grise et je pense que c'est là que c'est arrivé : il lui faisait faire un peu n'importe quoi. Et elle était très en colère contre ça, très en colère. Mais concrètement, elle ne faisait rien parce qu'elle avait peur elle aussi. Lui, il était vraiment dans une position d'autorité mais, indépendamment de son grade, il possédait une arme qui était bien plus mauvaise qu'une arme à feu pour la faire chanter, pour faire ce qu'il voulait avec elle, pour décider de la fin de sa carrière. Elle aussi, elle avait les mêmes craintes que moi, sauf qu'elle a touché de plus près ce chantage-là, ces menaces-là. Moi, ça a toujours été des doutes, ça a toujours été une peur que ça m'arrive mais elle, ça lui est arrivé.
[Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Ce type de chantage ne serait plus efficace aujourd'hui puisque l'homosexualité est maintenant permise au sein des Forces armées et que les militaires gais ne peuvent plus perdre leur emploi sur la base de leur orientation sexuelle. Mais ce que raconte Sylvie permet d'imaginer ce qu'ont pu vivre certains militaires dont l'homosexualité a été découverte avant que les politiques ne soient modifiées.

Avec le changement de politiques et l'instauration d'un code de conduite interdisant toute forme de harcèlement, dont celui basé sur l'orientation sexuelle, il semble que les militaires qui en ont contre les gais se fassent plus discrets quant à ce qu'ils pensent de l'homosexualité, ce qui ne les empêcherait toutefois pas d'exprimer leur désapprobation de façon plus sournoise:

À la fin des années 1980, c'était tout ou rien, il n'y avait pas de nuances. C'était clair : quelqu'un qui haïssait les gais, on le savait tout de suite et c'était clair, on ne se parlait plus et c'était réglé. Je m'arrangeais pour ne pas travailler avec lui et il s'arrangeait pour ne pas travailler avec moi, on ne se voyait pas le reste de l'année et c'était bien correct. Aujourd'hui, il y a des nuances et l'hypocrisie est plus grande, c'est-à-dire qu'il y en a qui vont faire semblant et dire qu'ils n'ont rien contre ça, mais tu peux apprendre un an plus tard que ce gars-là, c'est celui qui te poignarde le plus quand tu n'es pas là. Ça, je ne vivais pas ça avant.
[Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Le commentaire d'un militaire hétérosexuel, déjà cité plus haut, est éloquent à cet égard :

C'est rendu tellement sévère, on ne peut plus rien faire. Faut surveiller tout ce qu'on dit, tout ce qu'on fait, parce qu'on a plus le droit de rien dire de pas politiquement correct. Les gais n'ont pas d'affaire ici, ça n'a pas d'allure, mais ils sont protégés, on peut rien y faire. Je te le dis à toi, mais jamais j'irais dire ça là-bas [sur la base], parce que je me ferais taper sur les doigts. On n'a plus le droit de rien. [Jonathan, 24 ans, Montréal, dans l'armée depuis 3 ans]

Ce à quoi il ajoute également que « *les gais sont malades, c'est pas normal, leur place est à l'hôpital, pas dans l'armée. C'est peut-être pas leur faute s'ils sont de même, mais on a pas à les prendre dans l'armée pour leur faire plaisir* ». Jonathan est clairement contre la présence des homosexuels dans les Forces armées et considère qu'ils souffrent d'une maladie, mais il n'oserait pas le dire ouvertement sur son lieu de travail car il sait que ce n'est pas permis. Ce type de propos revient à ce qui a été mentionné plus tôt dans ce chapitre : les politiques protègent contre les actes ou paroles ouvertement homophobes, mais ne font pas nécessairement changer les mentalités, du moins pas à court terme. Si quelques incidents de cette nature continuent parfois, bien que rarement, de se produire, les blagues et les allusions parfois douteuses se feraient plus fréquentes. Certains militaires hétérosexuels auraient ainsi tendance à contourner la règle du « politiquement correct » et à tenir des propos qui peuvent être offensants pour les homosexuels. Cependant, il est intéressant de constater que les militaires gais, du moins ceux qui ont fait leur *coming-out*, sont en mesure d'y répondre, certains s'étant même donné le défi de faire changer les choses et d'améliorer la perception de leurs collègues à l'égard des homosexuels. L'humour semble, à cet égard, être une arme efficace lorsque vient le temps de réagir :

Ils savent tous que je suis gai, mais ça n'empêchera pas deux ou trois personnes, toujours les mêmes, de passer des commentaires méprisants ou humiliants : tapettes, fifis, pousseux de marde, les commentaires habituels. Alors moi, je n'embarque pas là-dedans. Je sais que les personnes qui font ces commentaires-là sont bouchées, et elles ne se déboucheront pas. Et ce n'est pas en argumentant que je vais les amener à voir plus clair. Donc, quand ça se produit, je vais envoyer une phrase ou deux à l'égard que je ne suis pas d'accord, mais je n'y vais pas sérieusement. C'est l'humour qui est le meilleur moyen de désamorcer ça. Avec ce genre d'approche-là, je te dis que ça arrête vite, parce qu'avec l'humour sarcastique, j'exprime mon désaccord, mais je n'entame aucune discussion avec eux autres [...]. Il y a une station de radio ici qui est reconnue pour cracher sur tout le monde. C'est comme ça qu'ils font leurs cotes d'écoute, et régulièrement, ils tapent sur les gais, les lesbiennes aussi, mais surtout les gais. Et là, les gars qui entendent ça à la radio le matin, ils arrivent crinqués au travail. J'ai

toujours le même comportement, j'exprime mon désaccord, mais pas en argumentant ou en étant sérieux, surtout pas. Mais plutôt en exagérant ou en changeant complètement de sujet, en étant caricatural, et je me retire. C'est comme ça que je réagis. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

D'autres préféreront réagir plus directement, en remettant les pendules à l'heure lorsqu'ils ont l'impression que leurs collègues ont dépassé les limites qu'ils jugent acceptables, et en montrant qu'ils n'acceptent pas que l'on fasse des allusions ou des commentaires négatifs ou tendancieux sur leur orientation sexuelle :

Mais pour revenir au contexte gai, on a fait parfois des allusions et des affaires comme ça, et c'était bien... pas méchant, mais des petites allusions des fois dans des rencontres. Mais ça, ça ne me dérangeait pas plus que ça. On me disait : « on sait bien, toi tu n'es pas comme les autres », et des affaires de même. Et moi je répondais : « oui, c'est vrai, mais à partir de là, il se passe quoi? ». Et très souvent, ça les décontenançait et ils ne savaient pas trop quoi faire avec ça [...]. En fait, je ne l'ai pas subie [l'homophobie] ou plutôt, je ne l'ai pas acceptée. Je n'ai pas accepté de subir ça, c'est plus ça la différence. Parce que des allusions et des affaires comme ça, il y en a eu. Par contre, je n'ai jamais accepté de subir ça, et ça fait toute la différence au monde. Je me souviens, quand j'ai fait faire une enquête ministérielle à un moment donné, ça n'a aucun rapport avec mon orientation sexuelle, et en pleine salle à manger où on était une centaine de personnes, un gars dit : « on sait bien lui, c'est ci et c'est ça », juste assez fort pour que tout le monde comprenne dans la salle. Et c'était très clair qu'on parlait de ma condition d'homme gai. Alors je me suis levé, j'ai cogné sur mon verre et j'ai demandé la parole. L'enquête ministérielle, c'était contre un individu en particulier, qui avait abusé de ses pouvoirs, et c'est lui qui menait le bal à côté. Je l'ai invité à partager avec les autres ce qu'il avait contre moi et les raisons pour lesquelles il en avait contre moi. Là, il ne voulait pas, c'est bien sûr, alors je lui ai demandé : « est-ce que tu veux que je leur explique ce qui s'est passé? » Il ne voulait pas, c'est certain, il s'est levé et il est parti. J'ai remercié les gens, et je me suis excusé de les avoir dérangés pendant leur dîner. Dans le fond, j'aurais très bien pu rester assis sur mon steak, ne rien dire et subir ça. Là tout le monde se pose des questions, les rumeurs s'alimentent, les gens partent sur une fausse impression. [Marc-André, 46 ans, Estrie et province, dans l'armée pendant 25 ans]

Suite aux entrevues réalisées dans le cadre de notre recherche, force est d'admettre que les attitudes et comportements à connotation homophobe sont encore présents au sein des Forces armées canadiennes. Cependant, il est important de préciser, comme certains militaires l'ont fait, que de tels incidents ne constituent pas la norme, et qu'ils est possible

d'y réagir afin de les diminuer et, peut-être, d'amener graduellement, ceux qui tiennent des propos déplacés et qui éprouvent un malaise face à l'homosexualité à changer leurs perceptions. Par ailleurs, il ne semble pas évident d'agir de cette façon. Certains militaires jugent en effet avoir écopé et subi une forme de victimisation. En outre, ce ne sont pas tous les membres des Forces armées qui seraient prêts à s'ouvrir à la diversité. Cette situation et la réaction que l'on constate chez les militaires envers les homosexuels sont-elles différentes dans d'autres milieux de travail? Une étude québécoise portant sur cette question est présentement menée par le Groupe de recherche « Homosexualité et environnement de travail²⁰ », et saura peut-être nous éclairer sur cette question. Ceci dit, selon les témoignages que nous récoltons, il appert que malgré ces événements malheureux, bon nombre de militaires auraient fait preuve d'ouverture envers leurs collègues gais et leur auraient donné, et leur donnent encore, un précieux appui. Sans minimiser la présence de comportements et d'attitudes homophobes chez les militaires et les impacts qu'ils peuvent avoir, il faut tout de même garder à l'esprit que les réactions positives et les *coming-outs* qui se vivent bien sont nombreux.

4.4 Ouverture et appui des militaires hétérosexuels

Si certains participants rencontrés avaient des incidents malheureux à raconter concernant leur homosexualité ou celle d'un collègue, ceux dont l'orientation sexuelle est connue dans leur environnement de travail, que ce soit complètement ou partiellement, dressent un bilan plutôt positif de leur expérience. Ceux qui préfèrent cacher cette facette de leur vie ont par ailleurs, nous l'avons vu, d'importantes appréhensions qui les laissent craintifs à l'idée de faire un *coming-out*, mais ceux qui ont choisi de s'ouvrir quant à leur homosexualité soutiennent que, de façon générale, leurs collègues ont bien réagi et ont fait preuve d'ouverture et d'appui :

Les gens qui étaient les plus confortables, ce sont les gens qui étaient les plus confortables avec leur sexualité aussi : « je suis sûr que je suis straight, je t'aime beaucoup comme tu es, amusons-nous et on s'en fout! Je le sais que tu ne me cruiseras pas, tu vas cruiser un gars gai et moi, je vais

²⁰ Cette recherche est dirigée par Line Chamberland, sociologue et professeure-associée à l'Institut de recherches et d'études féministes de l'UQAM. Pour plus de détails, voir le site : http://homosexualiteetravail.uqam.ca/html/qui_sommes-nous.html

cruiser une fille ». On faisait des blagues constamment et c'était bien. Ces amis-là, la grande majorité des gens étaient indifférents et j'avais un groupe d'amis qui étaient vraiment, vraiment cools et qui m'ont vraiment supporté. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Parfois même, ce sont leurs collègues qui viennent les voir et leur demandent s'ils sont homosexuels, soit parce qu'ils ont des doutes ou parce qu'ils ont entendu des rumeurs et veulent savoir. Lorsque cela se produit, les réactions sont généralement positives :

Tu t'en doutes tout le temps, parce qu'il y a encore le côté hésitant encore. Il est hésitant mais il est comme respectueux. Il dit par exemple : « là, je ne sais pas trop comment te dire ça, je ne voudrais pas que tu t'énermes mais là, j'aurais quelque chose à te demander ». Alors tout de suite, quand je me fais dire ça, je sais automatiquement ce qu'il veut me demander [...]. Je réponds que oui, et je leur demande tout bonnement, du tac au tac, s'ils ont des problèmes avec ça. Habituellement c'est non, ça repart et habituellement, les gens qui vont me le demander, ce sont des gens qui vont devenir des compagnons de travail. En tout cas, d'après mes statistiques, c'est ce que j'ai vécu [...]. C'est parce qu'ils l'ont mijoté qu'ils te le demandent, parce que s'ils ne s'en doutaient pas, ou s'ils étaient vraiment fermés à ça, ils ne se questionneraient pas, ils laisseraient aller les qu'en dira-t-on. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Ce qu'exprime Sylvain, c'est que les militaires qui en viennent à questionner leurs collègues quant à leur homosexualité seraient prêts à entendre la réponse et seraient des gens ouverts à cette éventualité.

Le *coming-out* d'un militaire gai peut également ouvrir la porte à l'assouvissement de la curiosité et aux questionnements. Les participants rencontrés estiment en effet qu'ils servent souvent de référence auprès de leurs collègues hétérosexuels qui veulent en apprendre davantage sur eux ou sur leur homosexualité et qui se montrent ouverts et intéressés à mieux comprendre cette orientation sexuelle différente de la leur. Les militaires interviewés disent que c'est pour eux un plaisir que de répondre à ces interrogations et de briser certains préjugés que pourraient avoir d'autres militaires, comme en témoigne Olivier :

Je ne riais pas des gens, quand ils me demandaient qui jouait l'homme dans mon couple, je ne riais pas d'eux autres et je leur disais que ce n'était pas comme ça que ça se passait. Je pense que c'était ma vocation d'éducateur,

j'aime ça faire ça donc pour moi, ce n'était pas un effet. Et les gens avaient des belles réactions, je pense que les gens étaient contents d'eux-mêmes. Ce n'était pas : « je connais un gai donc je ne suis pas homophobe, c'était plus : « je ne me sens pas nécessairement confortable dans le rôle de l'homophobe, là j'en sais plus et je sais que je ne suis pas homophobe et c'est correct, je suis bien avec ça ». Quand je voyais des gens transformés comme ça, y penser et changer pas nécessairement parce que l'armée le demandait mais parce qu'ils croyaient que c'était fondamentalement bon de ne pas être homophobe, là je me disais que j'avais atteint mon but. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Ces propos, et d'autres encore, montrent que si certains militaires hétérosexuels sont fermés à l'idée de travailler avec des homosexuels et que quelques-uns d'entre eux se permettent de tenir des propos homophobes ou, pire, de poser des gestes de cette nature, d'autres font plutôt preuve d'ouverture d'esprit et ne sont aucunement préoccupés par l'orientation sexuelle de leurs collègues, qui ne fait pour eux aucune différence. C'est le cas de Michel qui, contrairement à un autre militaire hétérosexuel interviewé, perçoit la présence d'homosexuels au sein des Forces armées comme une réalité à laquelle les militaires doivent s'ouvrir :

Des homosexuels, il y en a partout, dans tous les métiers et l'armée ne fait pas exception. Pour moi, ça ne fait aucune différence et si le gars ou la fille peut faire la job, qu'il soit gai ou qu'elle soit lesbienne ça ne change rien dans mon livre à moi. On est plus dans les années '50, il faut que l'armée évolue et réalise que ce qu'un militaire fait dans son lit et dans sa vie privée, ça ne regarde personne d'autre que lui [...]. Quand j'ai appris qu'un gars avec qui je travaillais était gai, j'ai été un peu surpris sur le coup parce que je ne m'y attendais pas, mais je lui ai serré la main et je lui ai dit que je n'avais pas de problème avec ça. C'est même devenu un bon chum de travail. [Michel, 49 ans, Québec, dans l'armée depuis 24 ans]

Pour Michel, le fait de travailler en collaboration avec des militaires homosexuels ne pose donc aucune difficulté. Il ajoute même avoir pris la défense d'un collègue lorsqu'un autre militaire a parlé de lui comme d'une « estie de moumoune » :

Je lui ai dit devant tout le monde que j'aimais mieux travailler avec une estie de moumoune qui fait la job comme du monde qu'avec un gars comme lui qui faisait juste chier sur le monde. Et que s'il avait un problème avec ça, je pouvais toujours aller répéter ce qu'il venait de me dire au commandant et qu'il lui arrangerait ça. Il s'est fermé et je ne l'ai plus jamais entendu parler de ça. Mais je l'ai trouvé tellement borné et arriéré!

Et je ne suis pas le seul parce qu'après, d'autres gars sont venus me voir pour me dire que j'avais bien fait de le remettre à sa place. [Michel, 49 ans, Québec, dans l'armée depuis 24 ans]

Cet incident rapporté par Michel montre que l'homophobie est inacceptable non seulement aux yeux des militaires gais mais, également, aux yeux d'autres militaires. L'ouverture et le support de ces militaires facilitent certainement l'expérience que vivent les homosexuels au sein des Forces armées et de telles réactions peuvent, à notre avis, contribuer à briser l'isolement qu'ils peuvent ressentir.

Les participants rencontrés rapportent aussi qu'il arrive parfois que l'humour de leurs collègues dépasse les limites, mais que ces derniers sont prêts à l'admettre et qu'ils s'en excusent lorsqu'on le leur fait savoir. Pierre et Sylvain n'en font cependant pas de cas et n'y perçoivent pas de méchanceté ou d'homophobie. D'ailleurs, la plupart du temps, les militaires « fautifs » réaliseraient eux-mêmes qu'ils ont pu aller trop loin :

Des fois aussi, on fait un commentaire désobligeant contre les gais et on me regarde en voulant dire : « oups » et ils disent qu'en fait, ils voulaient dire que les gais sont très intelligents, qu'ils ont même plus de goût que leur femme! Ça, c'est un exemple qu'on récupère, qu'on s'adapte, qu'on s'ajuste. Des exemples comme ça, j'en ai plein, tandis que les exemples malheureux dont je t'ai parlé, j'en ai un de vraiment malheureux. [Pierre, 47 ans, Québec, dans l'armée depuis 15 ans]

Sylvain y perçoit même une forme de volonté d'intégration :

Je respecte beaucoup les gars avec qui je suis, et je pense que c'est comme la loi du retour, eux aussi me respectent. Et on a beaucoup de plaisir aussi, et on en fait des jokes de fifs et c'est drôle, il y en a qui sont vraiment drôles. Sauf que quand ça devient un petit peu déplacé, c'est peut-être à toi de remettre un peu les pendules à l'heure doucement, parce que tu restes en minorité. Mais au point de vue de l'acceptation, je ne trouve pas ça trop difficile [...]. Et je pense que tu le sens si c'est pour être blessant, si le but est là. Et les premières fois qu'ils t'envoient une joke, ou qu'ils t'envoient quelque chose, mettons qu'on va fumer une cigarette dehors après, ils t'accrochent et ils te disent : « est-ce que j'ai été trop loin? Tu me le diras si je vais trop loin ». Je pense qu'à la limite, ils veulent t'intégrer au groupe et c'est bien correct, mais ils ne veulent pas te blesser comme tel. Il y a souci qui fait que tu t'amuses à travailler aussi. [Sylvain, 35 ans, Québec, dans l'armée depuis 9 ans]

Pierre et Sylvain estiment donc qu'il ne faut pas tout prendre au pied de la lettre, tout en sachant remettre les pendules à l'heure lorsque certains vont trop loin.

De telles expériences positives étaient également ressorties des études menées par le Center of the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM) concernant les Forces armées et l'homosexualité. Si certains militaires rencontrés dans le cadre de notre recherche rapportent des incidents négatifs, ceux qui sont *sortis du placard* soutiennent de leur côté que les réactions de leurs collègues en regard de leur homosexualité se sont avérées, de façon générale, plutôt positives. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que les comportements de nature homophobe ne sont pas tolérés et peuvent entraîner des sanctions, ce qui incite sans doute plusieurs militaires à ne pas adopter ce type de comportement, mais tout en ne les empêchant pas d'éviter certains contacts avec des collègues homosexuels, ce qui pourrait expliquer l'isolement que disent subir les militaires gais. Comme plusieurs participants l'ont mentionné, les politiques peuvent modifier des comportements mais les changements de mentalité sont beaucoup plus longs à venir. Il n'en demeure pas moins que les expériences positives paraissent plus nombreuses que les incidents négatifs, bien que certains militaires craignent toujours de révéler leur orientation sexuelle. Les propos tenus par la plupart de ceux qui ont fait leur *coming-out* laissent en effet penser qu'il est possible, somme toute, de bien vivre son homosexualité au sein de l'armée, malgré la présence de certains obstacles.

En terminant, il faut mentionner que le *coming-out* d'un militaire ne provoque pas seulement des réactions chez ses collègues hétérosexuels mais, également, chez ses collègues gais. En effet, après qu'Olivier ait annoncé son orientation sexuelle, il a reçu des confidences de certains militaires gais :

Il y a quelques personnes qui sont venues me voir, il y a deux filles qui sont venues me voir et il y en a une qui m'a dit qu'elle était lesbienne. Et elle, elle était out aussi, elle l'a dit, les gens le savaient et c'était bien correct aussi. Il y a une autre fille qui est venue me voir et elle m'a dit : « je pense que je suis lesbienne », elle ne l'avait jamais dit à personne d'autre. Et il y a un gars aussi qui est venu me dire qu'il pensait qu'il était gai, et il ne l'avait jamais dit à personne d'autre. Donc ça a créé un peu... Comme je te disais tout à l'heure, on vit vraiment en vase clos, ils veulent nous faire vivre à l'extérieur de la société, donc ça permet d'amener cette vision-là qui

est souvent cachée, qui n'est pas souvent discutée. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

Il faut dire qu'à ce moment, Olivier était au collège militaire, donc avec des jeunes adultes dont l'identité sexuelle n'était pas nécessairement construite. Son *coming-out* aura permis à certains d'entre eux de s'ouvrir à la possibilité qu'ils soient homosexuels, alors qu'ils auraient peut-être mis davantage de temps à le découvrir si le sujet n'avait pas été mis sur la table suite à cette sortie d'Olivier puisque, comme il en a été question plus tôt, l'homosexualité serait un thème peu abordé dans le contexte militaire.

4.5 Des variables à considérer...

Les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse évoquent certaines variables qui seraient à considérer lorsqu'il est question de la façon dont leurs collègues et supérieurs perçoivent l'homosexualité et y réagissent, et qui pourraient influencer leurs attitudes.

4.5.1 Le choc des générations

Le thème des générations a été abordé au début de ce chapitre, lorsqu'il a été question de la transformation de la culture militaire, nous ne reviendrons donc que brièvement sur le sujet. À ce moment, plusieurs militaires ont mentionné que les mentalités au sein des Forces armées avaient évolué quant à l'homosexualité et que cette réalité était davantage acceptée qu'auparavant, bien qu'elle ne le soit pas encore complètement. Selon les participants, il faudra encore une ou deux générations avant que les homosexuels soient véritablement acceptés au sein de l'institution militaire.

Il semble en effet que les militaires plus âgés soient un peu plus fermés sur la question de l'orientation sexuelle et qu'ils se montrent encore réticents quant à la présence d'homosexuels au sein des Forces armées. C'est du moins l'impression qu'en ont les participants rencontrés :

Concrètement, ça n'a rien changé, mais on entendait les vieux militaires bougonner, s'offusquer et s'offenser de ça. Et ils le faisaient ouvertement, devant les gens qui étaient gais ou pas, les gens qu'on soupçonnait ou pas, ils n'avaient pas la langue dans leur poche. Ils disaient carrément que ça

allait nuire à l'efficacité de l'armée, de la même façon qu'ils disaient que l'arrivée des femmes allait nuire à l'efficacité de l'armée [...]. Ce qui va remettre le couvercle sur la casserole, ce sont les hauts gradés, les vieilles mentalités, ceux qui sont là depuis toujours et qui ne sont pas ouverts à ça, ça va être eux autres le frein. Ils vont finir par partir, c'est sûr mais je pense que ça va demander une génération ou deux de transition, c'est long les mentalités à changer, c'est long, long, long. Ils ont beau y aller à coups de directives, ce n'est pas ça... [Sylvie, 40 ans, Montréal, dans l'armée pendant 15 ans]

Moi je pense que ça a changé. C'est sûr que peut-être les vieux, disons 45 ans et plus, je ne veux pas viser personne mais... Je te dirais que ce sont les plus vieux, les plus vieux sont plus... Je te dirais que ce sont les plus vieux qui ont de la difficulté avec ça. Quand ils seront partis, la mentalité des Forces va changer beaucoup. [Daniel, 34 ans, Gaspésie et Québec, dans l'armée depuis 14 ans]

Ces propos rejoignent ceux émis par d'autres participants au début de ce chapitre : les militaires plus jeunes seraient plus ouverts à la réalité homosexuelle alors que les plus âgés se montreraient, de façon générale, plus réticents. À cet égard, les deux entrevues réalisées avec des militaires hétérosexuels constitueraient peut-être des exceptions à la règle. En effet, le militaire le plus jeune, âgé de 24 ans, s'est montré peu ouvert à l'idée de travailler avec des homosexuels et a même questionné leur présence dans l'armée, alors que le plus vieux, âgé de 49 ans, affirme au contraire que l'orientation sexuelle de ses collègues ou supérieurs ne lui poserait aucun problème, prenant même la défense des militaires gais lorsqu'il juge qu'il est approprié de le faire. Il est cependant impossible de tirer des conclusions solides puisque seulement deux militaires hétérosexuels ont été rencontrés, l'objectif de cette thèse étant plutôt de recueillir le point de vue et l'expérience des militaires homosexuels.

Par ailleurs, si l'on se fie aux entrevues réalisées auprès des militaires gais eux-mêmes, la question des générations surgit comme un élément récurrent et ceux qui abordent ce thème s'entendent généralement pour dire que les militaires plus jeunes se montrent plus tolérants, plus ouverts en ce qui a trait à l'homosexualité. Leurs propos rejoignent les résultats d'autres études, entre autres celle de Belkin et McNichol (2000a).

4.5.2 Le caractère particulier de l'Armée de terre

Les Forces armées canadiennes se divisent en trois éléments : l'Armée, la Marine et la Force aérienne. Bien que cette distinction n'ait été abordée que par un nombre restreint de militaires (2), ceux qui l'ont fait partagent la même impression et soutiennent que le machisme et l'homophobie sont plus importants au sein de la division de l'Armée de terre, et particulièrement dans le 22^{ème} Régiment, communément appelé, selon Jean-François, la « mafia du 22 » :

Il y a tellement de métiers de combat où c'est supposé être des hommes virils, des vrais là, pas des moumounes. Tous ceux qui sont dans le champ, les fantassins, les artilleurs, les blindés, tous les métiers qui se retrouvent dans les unités de combat, les premiers à être déployés, pas le monde de bureau ou de bateau, les premiers à partir en mission. Comme Québec, si on prend Valcartier, la plupart des militaires stationnés à Valcartier, ça va être des métiers de combat, des blindés, des artilleurs terre, des artilleurs aériens, des fantassins... C'est pas mal les métiers. Et là, c'est vraiment macho. Mais comment il y en a de ces gens-là qui sont ici justement, dans les unités ici autour, il y en a quand même pas mal. Et on se retrouve, ça se connaît ce monde-là, comme on dit, la mafia du 22, les fantassins. On n'appelle pas ça la mafia du 22 pour rien. [Jean-François, 38 ans, Montérégie, dans l'armée depuis 20 ans]

Olivier apporte un éclairage intéressant lorsqu'il distingue les trois éléments des Forces armées en expliquant la façon dont celles-ci négocient avec la question de l'homosexualité. L'Armée serait plus machiste et plus fermée à la diversité des orientations sexuelles, la Force aérienne serait moins rigide et ferait preuve d'une plus grande ouverture alors que, dans la Marine, on agirait comme si l'homosexualité n'existait pas :

Dans l'armée de terre, c'est très macho et c'est plus ouvertement, si tu veux, homophobe, à cause de toute la culture... Je ne te dirais pas ouvertement homophobe dans le sens d'être agressif, mais il va y avoir plus de blagues de gais, par exemple [...]. C'est toute la tradition de l'armée de terre, les hommes qui s'en vont dans le champ, vraiment entre hommes, l'artillerie, l'infanterie, par exemple le Royal 22^{ème} régiment. Là-bas, je pense que c'est beaucoup plus dur d'être ouvertement gai, peut-être parce que justement il y a ce poids de la tradition qui veut que ce soit entre hommes. Depuis l'époque victorienne, on dit que l'homosexualité ce n'est vraiment pas bon, que ça doit être puni et caché. Donc pour eux, à cause de tous ces facteurs c'est plus difficile [...]. Dans l'armée de l'air, c'est beaucoup plus ouvert, c'est beaucoup easy going, les gens sont plus tripeux, les codes sont moins

stricts, la hiérarchie est moins stricte. Et dans la marine, c'est un milieu très, très traditionnel, à l'ancienne. C'est là qu'on sent le plus tout ce poids de la tradition. Malgré le stéréotype que la marine est gaie, les gens n'en parlent pas. Des fois tu couches dans un dortoir sur un bateau avec 55 personnes et tu ne sens pas nécessairement de malaise ou quoi que ce soit. Dans la marine, c'est presque inexistant ce malaise-là. Ils n'en parlent pas en mal, ni en bien. [Olivier, 27 ans, Saint-Jean et Kingston, dans l'armée pendant 5 ans]

La culture militaire, ou plus précisément la façon de percevoir l'homosexualité, pourrait ainsi varier selon que l'on fasse partie de la Marine, de l'Armée Force aérienne. Puisque seulement deux militaires ont abordé le sujet, il est difficile de généraliser, ou de conclure définitivement en ce sens. Il serait intéressant d'investiguer cet aspect de la question dans une éventuelle recherche qui se pencherait plus spécialement sur la façon dont les attitudes des militaires hétérosexuels quant à l'homosexualité varient ou non selon les divisions et les unités auxquelles ils se rattachent.

En somme...

Encore aujourd'hui, il semble que le machisme soit une caractéristique dominante dans le milieu militaire, lequel serait par contre en constante évolution quant à la façon dont il perçoit et réagit à l'homosexualité. Si cette évolution n'a pas, de l'avis des participants, encore atteint son plein essor, tous s'entendent par ailleurs pour dire que les Forces armées sont en train de s'adapter à cette nouvelle réalité, notamment par l'adoption de politiques et de mesures touchant l'orientation sexuelle. Ces mesures pourraient cependant faire l'objet d'améliorations, particulièrement en ce qui concerne la confidentialité dans le traitement des demandes de reconnaissance des conjoints de même sexe.

Les militaires qui préfèrent taire leur orientation sexuelle à leurs collègues de travail et à leurs supérieurs (ou à certains d'entre eux) le font pour diverses raisons, rattachées à différentes appréhensions qu'ils ont : crainte d'être la cible de moqueries, de commentaires mesquins et de représailles ou d'être victimes du préjugé associant l'homosexualité à la pédophilie, crainte de se voir refuser des promotions ou de devoir quitter l'armée, dans le cas de ceux qui en faisaient partie avant que ne soit levée l'interdiction de servir faite aux homosexuels. De telles inquiétudes permettent de comprendre le choix que font certains militaires de ne pas révéler leur homosexualité, lesquels développent alors diverses

stratégies afin de garder secret cet aspect de leur vie, soient l'évitement, la contrevérité et l'omission, qui peuvent être employées simultanément. L'adoption de telles stratégies visant à camoufler leur orientation sexuelle entraîne cependant, pour ceux qui les utilisent, des difficultés qui ne peuvent être négligées, telles le stress, l'isolement, la culpabilité ou, encore, la diminution de l'efficacité au travail.

Si des militaires choisissent de ne pas faire leur *coming-out* au travail, d'autres optent plutôt pour afficher leur orientation sexuelle, ou du moins ne pas la cacher, essentiellement par souci d'honnêteté ou, encore, parce que l'option de se taire n'est pas envisageable pour eux. Ceux-ci disent ne pas avoir vécu de grandes difficultés, bien que certains d'entre eux aient tout de même subi des incidents déplorables et confient ressentir une forme d'isolement qui leur pèse parfois lourdement. Ces militaires ont également développé des stratégies qui, à leur avis, ont facilité leur acceptation et leur intégration auprès de leurs collègues hétérosexuels, par exemple l'ardeur au travail et l'acquisition d'une réputation de bon militaire.

Les militaires rencontrés sont d'avis que l'expérience des femmes gaies au sein des Forces armées est plus facile que celle de leurs collègues masculins, dans la mesure où l'homosexualité féminine y est mieux acceptée. Il est cependant important de préciser qu'ils mentionnent aussi que les femmes militaires, qu'elles soient gaies ou non, sont encore aujourd'hui confrontées à d'importantes difficultés.

Ce chapitre a malgré tout permis de mettre en lumière le tabou rattaché à la question de l'orientation sexuelle au sein des Forces armées ce sujet étant, semble-t-il, rarement abordé dans le milieu militaire. Ainsi, les préjugés et stéréotypes concernant les homosexuels seraient encore présents chez certains militaires hétérosexuels et quelques-uns d'entre eux adopteraient et tiendraient parfois des comportements et des propos homophobes, bien que de tels incidents ne constituent pas la norme. L'instauration d'un code de conduite interdisant toute forme de harcèlement aurait contribué à la diminution de ce type de comportements, même si certains continuent d'exprimer leur désapprobation de façon plus subtile. Les militaires rencontrés et qui ont fait leur *coming-out* se disent cependant en mesure de réagir à de telles conduites, en utilisant l'humour et en se donnant un rôle

d'éducateur, afin d'amener graduellement ceux qui tiennent des propos déplacés ou qui montrent des réticences à changer leur perception de l'homosexualité.

Contrairement aux craintes et appréhensions exprimées par les militaires gais qui ont choisi de taire leur homosexualité, ceux qui ont fait leur *coming-out* soutiennent que les réactions de leurs collègues ont généralement été positives, la majorité d'entre eux ayant fait preuve de tolérance et d'acceptation, certains leur apportant même leur soutien et leur appui moral. Bien que les difficultés auxquelles les militaires gais peuvent être confrontées ne puissent être niées, surtout dans le cas de ceux qui préfèrent cacher leur orientation homosexuelle à tous ou à certains, ceux qui se sont ouverts à leurs collègues ne regrettent pas l'avoir fait et estiment que le climat dans lequel ils travaillent est somme toute agréable. Les militaires qui choisissent de cacher cet aspect de leur vie vivraient donc des difficultés beaucoup plus importantes que ceux qui en parlent ouvertement, notamment à cause des appréhensions qu'ils ont face à l'idée de dévoiler leur orientation sexuelle, lesquelles paraissent en quelque sorte démesurées par rapport à ce qui se passe en réalité. Tout n'est pas rose, loin de là, et il arrive que des incidents de nature homophobe se produisent, ou que des propos déplacés soient tenus par des militaires hétérosexuels. Malgré tout, il semble que les militaires ouvertement gais réussissent généralement à composer avec leur situation.

Rien n'est encore acquis pour les homosexuels qui choisissent de rejoindre l'armée, mais il semble que celle-ci s'ouvre davantage à cette réalité et, qu'avec les années, l'homosexualité y sera de plus en plus acceptée. Du moins au sein des Forces armées canadiennes.

Sachant que cette thèse portait sur l'armée et la police, certains des participants rencontrés ont mentionné que les deux différences majeures entre les deux institutions étaient d'une part la syndicalisation des policiers, qui leur offrirait une plus grande protection et, d'autre part, le fait que ces derniers vivent moins en vase clos que les militaires, du fait qu'ils quittent le service de police après chaque quart de travail. La proximité que vivent les policiers serait ainsi, de l'avis des militaires rencontrés, moindre que celle qu'ils vivent eux-mêmes. Il s'agit maintenant de voir si l'expérience des policiers et policières gais se compare à celle des militaires et tenter d'expliquer les différences qu'il pourrait y avoir entre les deux environnements de travail.

**CHAPITRE 6 : L'EXPÉRIENCE DES POLICIERS ET
POLICIÈRES HOMOSEXUEL (LE) S**

Maintenant que l'expérience des militaires gais a été présentée et qu'ont été mis en lumière ce qui les incite à dévoiler ou non leur homosexualité dans leur milieu de travail, les enjeux liés à ce *coming-out*, ainsi que ce qui est vécu par ceux dont l'orientation sexuelle est connue de leurs collègues et/ou supérieurs, c'est de l'expérience des policiers dont il sera question dans ce sixième chapitre.

Tout comme ce fût le cas pour les militaires, un mode essentiellement descriptif sera ici privilégié, afin de présenter la réalité des participants, telle qu'ils la perçoivent et la vivent. Cette phase descriptive de présentation des données servira ensuite de fondement à l'analyse subséquente, ce qui justifie - et nécessite - qu'on lui accorde une importance particulière afin de saisir les éléments qui ressortiront de cette dernière.

La façon de procéder est ici la même que celle qui a été adoptée dans le chapitre précédent. Ainsi, les propos des policiers et des policières ont été regroupés en quatre thèmes, soit la tradition policière en regard de l'homosexualité, les mesures concernant la présence d'homosexuels au sein de la police, les diverses façons d'aménager son identité sexuelle, qu'on l'affiche ou non dans son milieu de travail, ainsi que les attitudes et conduites des policiers hétérosexuels face à la présence de policiers et policières gais. De chacune de ces catégories analytiques ressortent des sous-thèmes récurrents, sur lesquels se prononcent les policiers et policières et à partir desquels il est possible de dégager des pratiques et des perceptions qui sont parfois semblables, parfois contradictoires. Ces éléments sont alors mis en relation afin de faire ressortir ces similitudes et ces différences, tout en tenant compte de l'expérience spécifique à chacun des participants.

Avant d'aborder la question de la tradition policière en regard de l'homosexualité et de présenter la façon dont les participants la perçoivent, il paraît pertinent d'ouvrir une parenthèse, en mentionnant qu'il est intéressant de constater que, tout comme les militaires l'ont fait, les policiers et policières rencontrés parlent essentiellement des homosexuels en employant le terme « gai (e) ». Une policière a même expliqué que, pour elle, le terme « lesbienne » avait une connotation un peu péjorative, se limitant à la sexualité plutôt qu'à l'ensemble de la personne. Si ces termes ont parfois été employés par les interviewés, il n'en demeure pas moins que, règle générale, ceux-ci parlaient surtout des gais, et de la communauté gaie. Ce constat avait également été fait suite aux entrevues menées auprès

des militaires, et il paraissait pertinent de mentionner que les policiers rencontrés le faisaient aussi.

1- La tradition policière en regard de l'homosexualité

Nous avons fait le choix de ne pas employer ici l'expression « culture policière » car la majorité des policiers rencontrés ne parlent pas en ces termes et, si quelques-uns estiment que les policiers partagent certains traits communs, ils ne vont pas jusqu'à percevoir l'existence d'une culture policière, contrairement aux militaires qui ont abondamment parlé de ce concept, sans toutefois le définir de manière détaillée. Il ne faut cependant pas oublier que le thème de l'entretien portait sur leur expérience en tant que policier/policrière homosexuel, et que des éléments pouvant se rattacher plus largement à la culture organisationnelle ont pu passer sous silence. Il est donc ici question des perceptions et des réflexions formulées par les participants concernant le milieu policier et les valeurs qui lui sont propres ou non, de la transformation de la police en regard de l'homosexualité, ainsi que des relations entre l'institution policière et la communauté gaie.

1.1 L'univers policier : reflet de la société ou monde à part?

S'ils ne parlent pas en termes de culture policière, certains des participants rencontrés font cependant état de valeurs ou de traits de caractère qui, selon eux, seraient particulièrement présents dans le milieu policier et qui pourraient ainsi teinter, dans une certaine mesure, l'expérience des policiers et policières gais.

D'abord, le machisme et le traditionalisme seraient, de l'avis de certains, des caractéristiques que l'on retrouve particulièrement dans la police et qui auraient une influence sur la façon dont les homosexuels y sont perçus. C'est ce qu'expriment Sophie et François :

J'ai connu le milieu policier en tant qu'hétérosexuelle aussi, donc je connais un peu la game, le milieu macho si on peut dire, l'hommerie. Où il y a de l'homme il y a de l'hommerie et dans la police, il y en a beaucoup. Il y a 14 ans il y en avait un peu plus qu'il y en a maintenant. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

C'est un milieu d'hommes, et c'est un milieu traditionnel. Pour être policier, ça prend une certaine force de caractère, et je dis ça sans prétention, ça prend une force de caractère parce que tu as beaucoup de décisions à prendre et tu vis des situations des fois qui peuvent être traumatisantes pour d'autres alors que nous autres, on est préparés à ça [...]. Donc les gens qui ont du caractère, ce sont souvent des gens qui sont plus extrêmes dans leur façon de réagir ou de penser. Mais aussi, c'est que c'est beaucoup un milieu d'hommes, un milieu macho, et des hommes ensemble, ça réagit comme des hommes ensemble. Le « on es-tu ben entre gars », je l'ai entendu souvent. Et ils en parlent encore, et même plus aujourd'hui car avant, il y avait juste des gars donc ils ne savaient pas qu'ils étaient bien entre gars! [Rires] Et je ne dis pas ça de façon péjorative, je te rapporte ce que j'entends car moi je me considère comme zéro macho. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Deux participants admettent également que les policiers sont des individus dont les valeurs sont plus traditionnelles, plus conservatrices, et qui ont besoin de plus de temps pour s'adapter aux changements. Cependant, comme il en sera question plus loin, ils n'ont pas le sentiment que ce conservatisme se fasse particulièrement sentir à l'égard des policiers et policières gais ou de l'homosexualité mais, plutôt, de façon très générale, avec la marginalité :

On est plus conservateurs je pense. On a des valeurs conventionnelles, moi je suis conventionnelle en partant, c'est un de mes traits de personnalité. Je pense qu'on va avoir les idées arrêtées un peu, comme des préjugés par exemple. A quelque part, on devrait être plus tolérants, et je pense que la police est beaucoup plus tolérante aujourd'hui qu'il y a 20 ans, avant dans les manifestations ça rentrait dans le tas et ça fessait sur tout le monde. Toute la mentalité policière a évolué mais je pense qu'on est encore... Et moi le fait de vivre avec une fille qui n'est pas policière et qui voit ça de l'extérieur, des fois elle me le fait remarquer des fois et dit : « c'est écoeurant, tu es bien trop conservatrice, tu as des préjugés pires que tout le monde », et elle trouve que ces valeurs conservatrices-là, je les développe encore plus depuis que je suis dans la police. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Quand tu parles de différence, on n'est pas nécessairement pas à l'aise [...]. Probablement à cause du milieu traditionnel... On est plus peut-être one mind track. Pas parce qu'on ne veut pas s'ouvrir sur le monde ou évoluer avec le monde mais je pense que c'est comme ça... [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

François considère que le métier de policier fait partie de ceux où il est plus difficile de vivre son homosexualité, notamment parce que c'est un milieu où on ne s'attend pas nécessairement à la présence de gais et qui se veut plus conservateur à cet égard :

Il ne faut pas le cacher, c'est pour ça que tu fais ta thèse là-dessus, c'est un milieu non traditionnel pour quelqu'un qui est gai, et ça peut être plus facile dans d'autres milieux. Encore là, je dirais que la société c'est très large mais si on parle de milieux de travail, il y a peut-être 1/3 des métiers où les gens sont très à l'aise : la restauration, le milieu artistique, etc. Dans ces milieux, tu dis que tu es gai et c'est cool, c'est très accepté. Et tu as un autre 1/3 à l'extrême, où on parle de métiers non traditionnels et où c'est plus difficile : l'armée, la police, les pompiers, l'éducation, j'ai des amis qui sont professeurs et ce n'est pas évident. Donc ça, c'est l'autre tiers qui est à l'extrême et tu as un autre 1/3 dans le milieu. En tant que policier, je considère que je fais partie du 1/3 où c'est plus difficile pour un gai dans le milieu de travail, et j'en suis conscient. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Bien qu'ils ne parlent pas de culture policière, les propos de ces policiers vont dans le sens de ceux de certains chercheurs qui se sont intéressés à celle-ci, à savoir que le milieu policier serait conventionnel et conservateur et, aussi, que le machisme y régnerait (voir notamment Henderson, 1981 :230; Brown, 1992: 309; Reiner, 1992 :109-125; McKenzie, 1993 :91, Burke, 1994 :194; Praat et Tuffin, 1996:61-63; Bernstein et Kostelac, 2002).

Cependant, la plupart des participants à notre recherche sont plutôt d'avis que l'univers policier n'est pas plus conservateur ou traditionnel que d'autres environnements de travail ou, à tout le moins, qu'il l'est de moins en moins. A leur avis, la police et ses membres sont le reflet de la société, ne possèdent pas de caractéristiques particulières les distinguant des autres en tant que groupe, et ne constituent donc pas un monde à part. En ce qui concerne l'homosexualité, les policiers réagiraient de la même façon que les « non-policiers ». Si certains de ses membres se montrent plus ouverts que d'autres, la police ne serait cependant pas un environnement de travail bien différent des autres hormis, évidemment, le type de tâches à exécuter et le mandat à remplir :

Les gens sont assez ouverts par rapport à ça, les mentalités sont ouvertes au niveau du service de police, on est le reflet de la population, ce n'est pas plus conservateur que le reste de la population. On paraît conservateurs, mais d'être intellectuellement conservateur, c'est une chose, et d'être les gardiens de la loi et l'ordre et d'appliquer la réglementation, c'est une

autre affaire. Il y a des gens qui sont totalement artistes dans leur vie, et au niveau de la police, bien ils appliquent les lois et règlements. Il y a beaucoup de diversité dans la police. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Il y a souvent des gens qui m'ont dit : « vous êtes un monde à part ». Moi, je ne pense pas. On est humains comme tout le monde, la chose qui nous différencie, c'est que moi je porte un uniforme [...]. Il y en a toujours qui vont être plus fermés, plus machos que d'autres mais c'est comme ça aussi dans la société en général. [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Ces policiers soutiennent donc que la police est un reflet de la société, et n'ont pas le sentiment qu'une culture particulière ou que des traits caractéristiques distinguent celle-ci et ses membres des autres organisations ou des autres citoyens. S'ils ne considèrent pas qu'il soit nécessairement facile d'être gai et policier, la plupart d'entre eux n'ont cependant pas l'impression que ce serait nécessairement plus aisé dans un autre milieu de travail, estimant que les policiers sont à l'image des citoyens quant à leur perception et leur acceptation de l'homosexualité. Deux des policiers rencontrés affirment même que les gais seraient mieux acceptés dans la police que dans certains autres environnements de travail, soit parce que l'homosexualité y serait moins répandue ou, encore, parce que le fait d'intervenir avec des populations plus marginales rendrait les policiers plus ouverts. C'est du moins ce que confient Isabelle et Stéphane:

Je pense que les policiers là-dessus on est ouverts parce que justement il y en a beaucoup [des homosexuels], surtout les filles, il y en a quand même plusieurs et tout le monde en connaît au moins une dans la police. Et je pense que c'est beaucoup plus accepté, beaucoup plus ouvert là-dessus. Dans le domaine de la coiffure, j'imagine que les gais sont quand même assez bien acceptés mais je ne pense pas qu'un pompier gai serait accepté, ou un gai dans la construction. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

C'est comme le reste de la société. Je pense que le milieu bancaire est probablement plus conservateur que le milieu policier. Dans le milieu policier, tu es tellement exposé à du monde fucké, que tu ne peux pas les rejeter. Les junkies, la violence familiale, tu vas être content en maudit de ne pas vivre de violence familiale chez toi, et tu vas être conscient de ces problématiques-là mais si tu étais conservateur et réactionnaire, comment tu veux comprendre ce que les gens vivent? [...] Contrairement à autre chose, on est grandement exposés à la différence et au phénomène de gens bizarres, la violence familiale, la drogue et tout ça, et je dirais qu'on est

plus résilients face à ces problématiques-là que la plupart des gens.
[Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Si la perception de ces policiers semble différer de celle de leurs confrères cités dans un premier temps, et qui estimaient que le milieu policier en était un pouvant être qualifié de conventionnel et de conservateur, l'ensemble des interviewés s'entend cependant sur une chose. En effet, les policiers rencontrés sont tous d'accord pour dire que la police a subi, avec les années, une transformation qui l'a amenée à faire preuve d'une ouverture sur le monde et à démontrer une tolérance beaucoup plus grande en regard de la marginalité, et particulièrement face à l'orientation sexuelle. Même ceux qui considèrent les policiers comme des individus plus conservateurs sont d'accord pour dire qu'ils le sont beaucoup moins qu'ils ne l'étaient, et que l'homosexualité est aujourd'hui beaucoup mieux acceptée par les policiers qu'auparavant.

1.2 Une transformation de la police en regard de l'homosexualité

Bien qu'ils n'aient pas tous plusieurs années d'ancienneté en tant que policier, les participants perçoivent tout de même, de par leur propre expérience ou celle de collègues qui leur ont partagé la leur, que le visage de la police a changé et que, de plus en plus, les policiers tendent à se montrer, de façon générale, davantage ouverts et tolérants face à certaines réalités, notamment celle de l'homosexualité.

Selon les participants, un changement s'est véritablement opéré au sein de l'organisation policière et, avec les années, on constaterait chez les policiers montréalais une plus grande ouverture en ce qui concerne la diversité, notamment la diversité en matière d'orientation sexuelle :

Autant pour le volet homosexualité que pour les autres volets, il y a eu beaucoup de chemin de fait en 14 ans. Moi je peux dire que je vois une différence. Je ne suis pas juste moins gênée d'en parler parce que je suis bien dans ma peau, mais c'est aussi parce qu'effectivement, c'est plus toléré. Ce n'est vraiment plus le sujet du jour alors qu'avant c'était croustillant, c'était des rumeurs, des scoops... Mais maintenant, c'est un non événement, c'est un potin très, très anodin, il ne s'est pas passé grand-chose dans la journée si on parle de ça. C'est plus quotidien, c'est plus la chronique... Ce n'est plus sur le front page là, c'est plus dans les petits sujets du jour. **[Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]**

C'est en constante évolution. Et je pense que dans 10 ans, on en parlera même plus de la même façon. Ça va être un non-événement, c'est de plus en plus un non-événement en passant. Chacun a sa vie. L'individualisme a gagné la police beaucoup, et ça l'a gagné notamment au niveau des états de chacun, des choix de chacun. C'est vivre et laisser vivre beaucoup plus qu'avant. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Stéphane précise également que les premiers policiers gais, du moins ceux dont l'orientation homosexuelle est venue aux oreilles de leurs collègues, ont eu la vie dure. Si les choses ont changé, il ne faut pas balayer sous le tapis les difficultés rencontrées par ceux qui ont, d'une certaine façon, préparé le terrain à la venue d'un plus grand nombre de policiers et policières gais au sein de l'organisation :

C'était l'enfer pour eux! Il fallait qu'ils se cachent, traqués, traqués, traqués... Ils se sont fait écoeurer par leurs collègues au bout... Ils ne l'ont pas eu facile, ils ne l'ont vraiment pas eu facile... Ça a tellement changé la culture policière depuis! C'est loin d'être ce que c'était avant. Moi je pense que plusieurs choses vont pour le mieux, et je ne suis pas du genre à chialer pour dire que dans le temps c'était mieux. Ces gens-là l'ont eu très difficile et l'organisation doit faire un mea culpa. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Maintenant, la question qu'il est légitime de se poser concerne les raisons qui ont mené à cette évolution du milieu policier en ce qui a trait à l'homosexualité. S'il est vrai que la société dans son ensemble fait, elle aussi, preuve de plus de tolérance et d'acceptation à l'égard des homosexuels, quelques-uns des participants rencontrés donnent également d'autres explications et interprètent ce changement de diverses façons. L'un d'entre eux soutient que la décriminalisation de l'homosexualité a d'abord contribué à rendre celle-ci plus acceptable aux yeux des policiers :

Quand je suis entré dans la police en 1983, l'homosexualité avait été décriminalisée à partir de 1969 mais, il restait encore des gens qui étaient entrés dans la police avant 1969 et qui étaient encore dans les forces, et qui avaient connu le moment où l'homosexualité était criminalisée. Leur minding n'était pas nécessairement ouvert à ça car à quelque part, il y avait encore quelque chose qui n'était pas correct dans ça. Car avant 1969, les homosexuels étaient encore traités comme des criminels et avant que les gens changent de minding, ça a pris beaucoup d'interventions. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Il est vrai que lorsque les actes homosexuels étaient considérés comme des gestes criminels, les policiers, en tant que responsables du maintien de l'ordre et du respect des lois, devaient intervenir et ceux qui ont connu cette période n'ont évidemment pas changé du jour au lendemain leur façon de percevoir l'homosexualité.

D'autres raisons sont également évoquées par les policiers rencontrés, dont l'arrivée des femmes au sein de l'institution policière, qui aurait contribué à une transformation des mentalités et à une ouverture plus grande en ce qui a trait aux différences, notamment à l'homosexualité. Elles auraient, en quelque sorte, ouvert la porte aux homosexuels en apportant avec elles un vent de changement :

La dynamique d'ouverture et d'acceptation par rapport aux hommes gais a été précédée par un autre changement majeur celui-là, au niveau de la culture policière, c'est l'arrivée des femmes dans la police. Les femmes, c'est sûr que c'est différent. Certaines femmes ont trouvé très difficile de devenir policières, car elles n'étaient pas acceptées en partant. Mais les femmes ont modifié beaucoup la dynamique de travail, et ça a préparé le terrain à l'ouverture dont les gais ont bénéficié par la suite. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Une des policières ayant participé à notre recherche fait quant à elle une autre interprétation de cette plus grande ouverture :

Quand tu entres dans un milieu qui est fermé, et je pense que le milieu policier est un milieu qui est fermé, beaucoup moins cependant, parce qu'on est à l'image de la société. Avec l'embauche de conventionnels, de gens avec des doctorats, des maîtrises, c'est sûr que le bassin de policiers tend à changer. Déjà à mon époque, ce n'était plus l'époque des gros bras et du physique, même à l'école il y avait déjà une nouvelle idéologie de police socio-communautaire. Et de plus en plus, les policiers sont très scolarisés, n'ont pratiquement pas d'expérience de route mais on les engage avec des certificats et on les nomme enquêteurs. Donc le bassin de policiers change beaucoup, et je dirais que c'est beaucoup moins fermé que c'était. Ça tend à être beaucoup plus à l'image de la société. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Cette participante attribue plutôt le changement de mentalité au niveau de scolarisation plus élevé des policiers d'aujourd'hui, ainsi qu'à la maturité et aux expériences que ceux-ci ont pu acquérir avant même leur entrée dans la police. Cela reviendrait donc à dire que plus les gens ont de bagage et d'instruction, plus ils font preuve, de façon générale, de tolérance et

d'ouverture. De tels propos semblent être appuyés par un sondage mené au Québec en 2001 par la firme Léger Marketing. Les résultats de ce sondage indiquent en effet que les personnes ayant atteint un niveau de scolarité collégial ou universitaire démontrent plus d'ouverture, notamment en ce qui a trait à l'homosexualité (Desjardins, 2001 :4). Si de plus en plus les policiers sont formés (n'oublions pas que ce n'est que récemment qu'un diplôme de techniques policières est obligatoire pour pratiquer le métier de policier au Québec), il est alors plausible que le changement de mentalité dont les participants font état y soit relié, du moins en partie.

Le dernier motif invoqué par les interviewés se rapporte à la plus grande visibilité des homosexuels, faisant en sorte que les policiers sont de plus en plus amenés à les côtoyer, que ce soit dans leur vie personnelle ou dans le cadre de leur travail. Les événements s'adressant à la communauté gaie étant également plus nombreux et plus fréquentés, requérant par le fait même des policiers pour y maintenir l'ordre, contribueraient à rendre ceux-ci plus tolérants en regard de l'orientation sexuelle. C'est ce qu'explique Anna :

Juste depuis 4 ans, je pense qu'on a une association de policiers gais qui vont aller dans la parade. Aussi, on a des événements maintenant, depuis quelques années, qu'on n'avait pas avant, soit le festival des arts dans le village, ou la journée communautaire, la parade gaie qui a monté à quoi, 700 000 personnes? Alors les policiers avec les services d'ordre sont plus appelés à aller patrouiller ou travailler dans le secteur, et ça a changé la mentalité. Juste avec la tolérance des Canadiens ou des Québécois depuis quelques années, on voit les sondages qui changent et c'est la même chose pour la mentalité dans la police je crois. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Dans ses propos, cette policière aborde le changement de mentalité non seulement de la police mais, également, celui de la société. Cette question a été effleurée plus tôt, alors que la plupart des participants estimaient que la police et ses membres ne sont que le reflet de la société. Il semblerait donc que le changement de mentalité et la plus grande ouverture des policiers en regard de l'homosexualité corresponde à ce qui s'est produit dans la population de façon plus générale. Cependant, tous les participants ne sont pas tout à fait de cet avis. S'ils s'entendent tous pour dire qu'il y a eu évolution, certains estiment que celle-ci ne s'est pas fait sentir de façon aussi forte dans la police que dans la société. En fait, deux policiers estiment plutôt que l'institution policière a évolué dans le même sens que le reste de la

société, mais qu'elle ne l'a pas fait au même rythme, accusant encore aujourd'hui un retard, bien que cet écart soit maintenant moins marqué qu'avant :

Je suis sûr que c'est plus facile aujourd'hui d'être policier gai que ce l'était il y a 10 ans, et c'est plus facile d'être gai en société aujourd'hui que ce l'était il y a 10 ans. Mais en contrepartie, c'est plus facile d'être gai comme artiste ou comme comédien que d'être gai dans la police. Donc tout est à relativiser. Mais moi je dirais que ça évolue parallèlement, c'est plus facile [...]. Mais ce n'est pas encore au même niveau. Ça évolue en même temps, mais ce n'est peut-être pas encore au même niveau. Comme je te dis, la police est dans le 1/3 qu'on jugerait plus rébarbatif à ça. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les gens en ont toujours eus [des homosexuels] dans leur famille. Avant ça, c'était tabou, c'était caché. Maintenant, les familles ont ouvert leurs portes à des gens qu'ils excluaient avant. Et ça a fait en sorte que la société a évolué, l'acceptation a été beaucoup plus facile. Comme je disais tantôt, les médias ont aidé, les médias électroniques et les médias écrits aussi, ils ont fait en sorte que ça a aidé [...]. Mais je ne dirais pas que ça a évolué aussi rapidement dans la police par contre. Parce qu'on est dans un milieu traditionnel, on est dans un milieu qui est beaucoup plus fermé. Il a fallu que les gens constatent que ce n'est pas si néfaste que ça que les gens s'affichent et que les gens soient ouverts, qu'ils soient out. Mais je serais porté à dire que la police, souvent on va arriver en 2^{ème} par rapport à ça. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Il est évidemment difficile de trancher la question, à savoir si la police a évolué de la même façon que le reste de la société quant à l'homosexualité. Il faut dire qu'en seulement dix ans, la tolérance des Québécois s'est accrue et que le Québec constitue, de l'avis du président de la fondation Émergence²¹ et de Gai-Écoute²², Laurent McCutcheon, l'endroit le plus ouvert en Amérique du Nord pour les gens d'orientation homosexuelle (Lévesque, 2004 :A20). Quant à savoir si les policiers font preuve de la même ouverture, les participants à cette recherche qui se sont prononcés sur le sujet ont, pour la plupart, le sentiment que la tendance se retrouve tant dans la police que dans la société, bien que certains estiment que les policiers accusent encore un certain retard.

²¹ Fondation qui travaille à « l'épanouissement des personnes homosexuelles, à leur inclusion dans la société et à faire la lutte aux préjugés ». Pour plus de renseignements, voir le site Internet de la fondation.

²² Organisme qui « dispense gratuitement des services d'aide et de renseignements à l'intention des personnes intéressées par les questions relatives à l'orientation sexuelle ». Pour plus de renseignements, voir le site Internet de l'organisme.

1.3 Les relations entre la police et la communauté gaie

Bien que cette recherche s'intéresse à l'expérience des policiers et policières gais, il nous paraissait important de jeter un regard sur les relations entre la police et la communauté gaie, qui ont souvent défrayé les manchettes, notamment suite à des manifestations ou à des descentes effectuées dans des bars gais.

Les policiers qui ont été rencontrés sont d'avis que l'époque où la communauté gaie et la police entretenaient des relations extrêmement tendues est révolue et soutiennent que, maintenant, la concertation et la collaboration ont remplacé la confrontation. Il faut toutefois préciser que les participants font partie du Service de police de la ville de Montréal, et que leurs propos ne peuvent être généralisés à l'ensemble des corps de police. Par ailleurs, puisque Montréal est la ville québécoise où l'on retrouve la plus importante communauté gaie, les événements impliquant celle-ci et la police se produisent évidemment plus souvent qu'ailleurs. Les policiers interviewés dans le cadre de cette recherche sont donc en mesure d'avoir une opinion sur la question.

Selon eux, les relations entre la police et la communauté gaie se seraient considérablement améliorées depuis quelques années. Anna se rappelle, bien qu'elle n'y ait pas participé, de certains événements qui se sont produits il y a quelques années et où la conduite des policiers a été remise en question. Elle estime cependant que les choses ont beaucoup évolué depuis:

C'est sûr que ça a changé, car juste avant que je rentre, on avait des gros problèmes. J'avais vu à Nicolet une intervention de la police dans une manifestation organisée par des gais. Ils sont allés faire un sit-in sur la rue St-Mathieu, ils ont bloqué la circulation et l'intervention des policiers était horrible. C'était une manifestation pacifique, ils ont donné ordre de déplacer et quand les policiers sont intervenus, c'était horrible à voir. Ce n'était pas battre, mais ils ont comme pris des personnes, on voyait ça sur vidéos. Ils prenaient le monde et les traînaient par terre, au lieu d'être respectueux. Maintenant, on a d'autres tactiques. Tu voyais les gais qui se faisaient traîner, c'était vraiment une image de macho, on part et on va les chercher. La philosophie de la police a changé, avec la police communautaire, c'est beaucoup plus près des communautés, le respect des droits de la personne et tout. Donc juste les interventions comme celles-là ont changé. L'ordre qui vient d'en haut c'est le respect, ça va descendre jusqu'aux policiers et on ne tolère plus la force excessive ou les

commentaires négatifs. Tu peux te faire poursuivre. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Si Sophie n'a quant à elle que de vagues souvenirs d'incidents malheureux qui se sont produits, elle est tout de même d'accord pour dire qu'aujourd'hui, les choses ont changé et précise, comme le faisait Anna, que ce changement peut être attribué à la mise sur pied de la police communautaire et de programmes visant à améliorer les relations entre les deux instances. Selon elle, les difficultés et tensions vécues entre la police et la communauté gaie seraient aujourd'hui presque disparues :

Avant la venue de la police de quartier, je pense que c'était plus tendu, il y a eu des programmes mis sur pied, il y a des policiers gais qui sont allés au poste du village, il y a eu des bonnes personnes avec de la crédibilité, c'est sûr que c'est toujours plus facile d'avoir un minimum de crédibilité quand tu peux avoir de la compassion et que tu sais de quoi tu parles un peu. Il y a des contacts qui ont été faits. Je ne connais pas vraiment en détail, mais je me souviens d'avoir été à des manifestations ou des émeutes où ça virait mal. Avec des gens de la communauté gaie, il y avait du grabuge et des méfaits. Je pense qu'il y a eu changement, je ne suis pas assez connaissante dans le dossier pour savoir vraiment ce qui a été fait, mais je peux dire que des choses ont été faites. La différence se voit, il n'y a plus de manifestations, même dans les revues gaies, on entend plus parler de ça négativement [de la police]. Je pense qu'il y a vraiment un bon lien, quand il y a une problématique, on appelle un agent au poste de quartier 22, et il a les bons contacts, les bonnes connections, les bonnes ressources. Je pense qu'il y a eu beaucoup d'avancement et d'améliorations. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Les propos de cette policière sont en quelque sorte appuyés par ceux d'Hugo, lequel occupe une fonction de commandant et participe à l'occasion à des tables de concertation impliquant la communauté gaie. Il affirme également que les questions relatives à cette communauté et aux interventions faites auprès de ses membres font partie des thèmes abordés lors des réunions du service de police auxquelles il participe :

Ça a évolué. Souvent, dans nos réunions ou les politiques du service, on inclut les gais dans nos discussions ou dans les mesures qu'on met en place, pour la prévention ou quoi que ce soit. Il y en a encore à faire pareil. Mais par rapport aux interventions avec la communauté, je n'en entends pas de commentaires par rapport aux gais, ce n'est plus ça qui préoccupe les policiers on dirait, je pense que ça a évolué [...]. Donc je pense qu'aujourd'hui on évolue beaucoup, il y a des discussions à l'interne sur

toutes sortes d'affaires, c'est dynamique. Par contre, les policiers restent sur leurs valeurs, leurs convictions, mais il y en a de l'échange. Et en bout de ligne, ça donne des résultats quand même en terme d'évolution, des affaires qu'on met en application collectivement. Mais sur le plan individuel, ça reste du monde avec des convictions profondes. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Hugo ajoute que les relations entre le service de police et les homosexuels se sont effectivement améliorées, et qu'elles en sont aujourd'hui rendues à l'étape des petites mises au point et des ajustements :

Dans la police aujourd'hui, on est capable de dire combien de crimes haineux il y a eu à Montréal, mais on n'est pas encore capable de dire combien sont reliés aux femmes, aux musulmans, aux gais, etc. Donc il y a eu une demande à un moment donné des gais, disant qu'ils aimeraient avoir des statistiques sur les crimes haineux, combien sont reliés aux gais. Donc on est rendus là, et si on est rendus là, on est rendus qu'il faut faire attention aux façons de parler, aux façons de faire, je pense que c'est du progrès. On est rendus dans le fine tuning. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Des policières affirment que, dans leur carrière, elles n'ont pas vécu ou été témoins de situations où des homosexuels auraient été traités injustement ou victimes de discrimination par la police, même qu'elles ont recueilli des expériences plutôt positives. À leur avis, tous les policiers ne sont pas encore à l'aise de nouer des relations avec la communauté gaie, mais elles croient que la majorité d'entre eux se montrent tout de même ouverts et tentent d'intervenir avec justesse:

Je n'ai jamais vu quelqu'un manquer de respect parce que c'était des gais. Je ne te dis pas qu'il n'y a pas des petites jokes après mais ça, ça ne les concerne pas, ils n'auront pas un traitement différent. Dans les bars et tout ça, oui, il y a peut-être eu de la violence et tout ça mais oui, il se passait des affaires assez heavy dans les bars. Je veux dire, tu vas dans un bar straight et il se passe de l'indécence et tout ça, par exemple les échangistes, la police est partout! C'est peut-être dans la façon de faire, de la brusquerie et tout ça qu'il y a eu avant mais en 7 ans, j'ai jamais rien constaté de manque de respect. Je ne trouve pas que les gais sont traités différemment. Regarde, avec la déontologie et tout ça, on veut pas perdre notre job pour un ci ou un ça. En tout cas, j'espère que tous les policiers pensent comme ça. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Deux policières admettent cependant que la façon dont certains de leurs confrères agissent avec les membres de la communauté gaie n'est pas toujours irréprochable. Anna rapporte un événement où un de ses collègues a tenu des propos déplacés à l'endroit d'un individu auprès duquel il devait intervenir. Une plainte a d'ailleurs été déposée contre ce collègue et elle-même, puisqu'ils travaillaient ensemble au moment de l'incident :

Il n'aimait pas certains aspects de l'homosexualité. Et là, on se confrontait là-dessus, c'était des différences d'opinion, je sais qu'il avait des opinions avec lesquelles je n'étais pas tout à fait d'accord mais ça ne se montrait jamais au travail, sauf une fois [rires]. On avait un appel et la personne était en crise et tout ça. Et mon partenaire a dit : « arrête de faire ta grande folle », et quelqu'un l'a entendu. Et il a porté plainte, contre nous deux! [rires]. J'ai trouvé ça un peu ridicule! Et je lui en ai parlé quand on est rentré dans l'auto après, je lui ai dit : « pourquoi tu l'as appelé grande folle, j'aime pas ça, c'est discriminatoire ». Il m'a dit : « ben il avait l'air d'une grande folle, et j'aime pas ça ». [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Anna précise toutefois qu'à sa connaissance, ce type de situation ne se produit que rarement. Quant à Isabelle, elle admet que certains de ses collègues peuvent parfois tenir des propos de mauvais goût envers les homosexuels, mais précise cependant que ce type de comportement n'a pas d'impact sur la qualité des interventions qui sont menées. Si quelques policiers ressentent un malaise à intervenir dans des situations impliquant des gais, ils agiront tout de même avec professionnalisme, bien qu'ils puissent, par la suite, passer des commentaires déplacés, sans toutefois le faire de manière flagrante ou devant les principaux intéressés :

C'est beaucoup moins pire qu'il y a 10 ans, il n'y a plus d'arrestations arbitraires, mais je suis sûre qu'il y a encore des préjugés, l'homophobie est encore présente et il y a des policiers qui, quand ils rencontrent des gais, aiment plus ou moins ça. Ils vont peut-être moins bien les traiter au niveau du respect, mais je ne pense pas que des gais se fassent battre de nos jours. Et je pense que les lois sont plus sévères et les policiers sont plus conscients, avec la Charte des droits et tout ça. Et vu justement que l'homosexualité est plus acceptée qu'avant, je ne pense pas que les policiers soient portés à ridiculiser les gais et les écœurer pour rien. D'après moi l'intervention va être quand même respectueuse, bien se faire, dans le sens où le policier va bien faire son travail de façon professionnelle. Mais peut-être qu'une fois que ce gars-là ou cette fille-là est partie, je suis sûre qu'il y a quand même un petit commérage, ou genre : « hostie de tapette ». J'en ai entendu, pour être déjà intervenue avec des gais, et quand la personne part

après, il y a des petits commentaires du genre. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Ainsi, si certains policiers se montrent encore intolérants à l'égard des homosexuels, leurs interventions auprès de ceux-ci ne s'en ressentiraient toutefois pas. La situation montréalaise ne ressemblerait donc pas, si l'on se fie aux propos des policiers rencontrés, à celle qui est dépeinte dans le rapport de la Commission Christopher (cité par Barlow et Barlow, 2000 : 283), qui indique que les plaintes provenant d'individus homosexuels seraient traitées moins sérieusement que celles provenant d'hétérosexuels. Certains préjugés semblent encore être présents, mais les policiers seraient en mesure de les laisser de côté lorsqu'ils doivent intervenir auprès de la clientèle gaie. C'est du moins le portrait qu'a dépeint Isabelle.

Il est par ailleurs intéressant de constater que le milieu policier a mis sur pied certaines initiatives afin de mieux former et de sensibiliser ses agents à la réalité homosexuelle. En effet, les cégeps offrant la formation de techniques policières ont inclus dans leurs cours un volet concernant l'homosexualité, comme l'a déjà fait la municipalité de Sidney, en Australie (Brown, 2001). Une des participantes à notre recherche donne elle-même un cours de sociologie où elle aborde ce thème :

Juste avec les 10 ans que j'ai passé dans la police, les esprits ont changé. On a la formation, ça commence en techniques policières au cégep où ils vont commencer à introduire des populations différentes ou déviantes si tu veux. Déjà là, ils sont plus ouverts à accepter, ou à tolérer la communauté que les policiers qui viennent de Gaspé ou de coins perdus qui viennent travailler à Montréal et qui n'ont jamais rencontré un homosexuel. Dans ces cas, c'est un peu plus difficile [...]. Je sais que moi, présentement, dans le cours que j'ai monté, je fais 2 cours sur les homosexuels, transsexuels, etc. Ils m'ont donné carte blanche pour monter le cours et je trouvais que c'était très important d'introduire ça comme sujet. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Anna croit que ce type de formation devrait être obligatoire pour tous les futurs policiers :

C'est quelque chose que j'aimerais que tu demandes dans ta thèse! [rires]. Absolument! Parce que ça fait une différence. Je crois vraiment que c'est de l'ignorance. Les images qu'ils vont avoir des gais, c'est sur les chars dans la parade, et ils ne comprennent pas pourquoi ils font ça, ils trouvent que c'est trop excentrique. Mais quand ils voient qu'il y a des gais ou lesbiennes

qui ont une blonde, qui paient leurs factures, qui font la même affaire que les autres, ils sont plus ouverts à ça. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

L'inclusion de la dimension gaie dans le cours de Sociologie des différenciations sociales offert aux étudiants en techniques policières avait d'ailleurs été recommandée dans un rapport de la Commission des droits de la personne du Québec (Niemi, 1994 :93). Par ailleurs, Isabelle, une policière ayant suivi ce cours alors qu'elle étudiait en techniques policières doute de l'impact qu'il a pu avoir sur les futurs policiers. En fait, elle ne doute pas du contenu du cours, mais plutôt du travail que les étudiants ont eu à remettre, qui consistait à se rendre dans un milieu gai, à y faire des observations et à faire l'analyse de celles-ci, comme elle l'explique :

En trois ans, on a eu un mois, on avait un cours de socio divisé en trois et une section était consacrée à l'homosexualité. Il fallait faire un travail de session, aller dans un milieu gai, un restaurant ou un bar. Et les étudiants étaient un peu mal à l'aise, 4 gars hétéros en techniques policières, s'en aller dans le village gai... Même moi j'étais mal à l'aise, gênée. Et les autres étudiants aussi. Je pense que ça a plus ou moins changé la perception des étudiants, vu que les étudiants ont tous à peu près 19-20 ans, ceux qui avaient une idée positive avant le travail, je pense que ça a juste confirmé et ceux qui avaient une idée négative avant, je pense qu'ils sont restés avec une idée négative. Et ceux qui ne voulaient pas y aller, qui chiâlaient contre ce travail, je pense que certains ont inventé et n'y sont pas allés. Mais ils n'ont pas changé leurs perceptions, je suis sûre. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

De l'avis d'Isabelle, l'impact de telles sorties dans le village n'est pas très grand et n'est pas nécessairement le meilleur moyen de sensibiliser les recrues policières à la réalité gaie. Par ailleurs, les travaux scolaires de ce type ne constituent qu'une portion des cours portant sur l'homosexualité et d'autres méthodes pédagogiques sont utilisées pour atteindre les objectifs visés. Ainsi, dans le cadre de ces cours, des policiers gais sont également invités à titre de conférenciers, non seulement pour parler de leur propre expérience mais, également, pour former les futurs policiers à intervenir auprès de la clientèle gaie. Deux des participants à notre recherche participent d'ailleurs à cette initiative et vont dans les cégeps rencontrer et former les étudiants en techniques policières. Ils voient cette expérience comme étant très positive, non seulement pour les auditeurs mais, également, pour eux-mêmes. Ils ont le sentiment que leurs conférences ont des impacts sur les futurs policiers et

qu'elles peuvent améliorer les interventions que ceux-ci devront éventuellement mener auprès de membres de la communauté gaie, comme l'exprime ce policier:

Je vais rencontrer les étudiants et je fais de la sensibilisation pour leur dire que c'est quelque chose qui existe [l'homosexualité]. À quelque part, ils doivent se préparer mentalement car autant ils auront probablement à aller prendre un rapport de plainte chez des gens qui appartiennent à la communauté gaie, autant ils peuvent être assis avec quelqu'un de la communauté à l'intérieur de leur véhicule. Ils vont avoir à composer avec ça, ce ne sont pas des extra-terrestres et ce n'est pas facile à voir et à percevoir chez tous les individus [l'homosexualité] [...]. D'ailleurs, si les professeurs me le redemandent d'années en années, c'est que je crois qu'ils sont conscients que ça a un impact. C'est de leur ouvrir une petite porte aux différences. Autant on le fait avec des gens des communautés culturelles, autant on le fait avec des gens de la communauté gaie. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Sophie ajoute que si elle a le sentiment que les conférences qu'elle donne constituent une expérience positive pour elle et ceux qui y assistent, elle estime également que ce type d'action est aussi profitable pour l'employeur, permettant à celui-ci de montrer l'ouverture dont il fait preuve en regard de l'homosexualité. Tout le monde en ressortirait donc gagnant :

C'est sûr qu'au niveau de la pro-action, que ce soit d'aller dans les écoles, ça je trouve que c'est bon. Le service préconise ça, il est fier de nous envoyer en uniforme et de dire : nous on a des membres, on est représentés, on a des procédures internes, on a des conventions collectives... Donc c'est comme : allez-y, répandez la bonne nouvelle! [rires] Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Dans tous les extraits présentés, les policiers ont exprimé les raisons qui ont contribué, de leur point de vue, à l'amélioration des relations entre la police et la communauté gaie. Plusieurs facteurs ont été mentionnés : une plus grande ouverture de la société, et donc des policiers à l'égard de l'homosexualité, l'arrivée de la police communautaire, la participation des policiers à des tables de concertation incluant des représentants de la communauté gaie, la formation collégiale sur l'homosexualité et l'invitation de policiers gais comme conférenciers, la Charte des droits et libertés, et la mise en place d'un code de déontologie plus sévère, qui fait craindre de plus grandes sanctions lorsque des interventions ne répondent pas aux critères établis par ce code. Il faut ajouter que, sur le

terrain, la présence de policiers et de policières gais semble aussi avoir un impact, parfois indirect, sur les interventions faites auprès de citoyens homosexuels. En effet, une anecdote racontée par Anna indique que, dans le cadre de son travail, elle sensibilise ses collègues hétérosexuels à diverses problématiques touchant la communauté gaie ce qui, en fin de compte, peut aussi avoir un certain impact sur le type d'intervention menée auprès de celle-ci et, par conséquent, sur les relations entre les deux instances :

Il y avait une situation qui arrivait au Parc Lafontaine avec le sexe en public, les actes sexuels entre hommes. Et je trouvais qu'ils [les policiers du poste] y allaient fort. À ce moment-là, je faisais un travail là-dessus aussi, alors j'étais très sensibilisée à la situation. Et je commençais à entendre des jokes homophobes, ils commençaient à développer des stratégies pour patrouiller dans le parc et enquêter. Et j'avais peur qu'ils commencent à faire du harcèlement alors je l'ai dit immédiatement. Tout de suite, je leur ai dit : « ça m'offense la façon dont vous parlez », mais ça n'a jamais fait une grosse histoire. J'ai seulement expliqué ce que c'était ce phénomène, pour enlever les mythes autour de ça. Je n'ai pas dit qu'on ne pouvait pas faire le travail, mais j'ai dit de faire attention avec le harcèlement. Ne pars pas après quelqu'un qui part à courir juste pour lui donner un billet, ça n'a pas de bon sens, tu vas traumatiser la personne encore plus que d'arrêter la situation. Là, j'ai expliqué ce qui entourait ça, et j'étais perçue comme la défenseuse des droits et la grosse sociologue et tout ça, « ne dites rien d'homophobe devant Anna ». [rires]. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Anna ajoute qu'elle a même reçu des félicitations d'un supérieur qui appréciait la façon dont elle sensibilisait ses collègues aux problématiques gaies :

Il y a environ 2 ans, un sergent m'a parlé, on était allé prendre une bière et il m'a dit : « tu m'as fait comprendre beaucoup plus la population homosexuelle et merci, là-dessus je te remercie, tu m'expliques les affaires, des fois on pose des actes et on ne réalise pas que c'est discriminatoire et tu nous le dis, et on apprécie ça ». J'étais très contente! [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Hugo abonde dans le même sens qu'Anna :

Ce que je trouvais le fun, c'est que des policiers venaient me voir souvent et disaient : « tu sais Hugo c'est le fun parce qu'avant, telle intervention, je n'aurais pas été à l'aise de demander à la victime et au plaignant des questions par rapport à leur orientation. Mais là vu que je te connais, j'étais à l'aise ». Avant, le policier aurait peut-être eu des doutes mais il

n'aurait pas osé le demander mais ils me connaissent, c'est démystifié, et il peut dire au gars : « sois bien à l'aise, je ne porterai pas de jugement et au contraire, on est là pour te donner un service. Quand tu dis un ami, est-ce que c'est ton copain, ton conjoint, ton chum? ». Je ne suis pas un gars qui va arriver avec une pancarte mais c'était ma façon de faire évoluer les choses, avec des affaires comme ça, des entrevues, en échangeant. Car quand on échange avec le personnel, de parler de notre orientation et tout ça, forcément il y a des gens qui sont moins familiers avec ça et des fois, il faut éduquer, renseigner, démystifier, il faut à la limite défaire des préjugés.
[Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

La présence de policiers et de policières gaies pourrait ainsi contribuer, combinée aux autres facteurs nommés plus haut, au maintien de meilleurs liens entre la police et la communauté gaie. Cependant, si les participants rencontrés dans le cadre de notre recherche s'entendent pour dire qu'il y a eu, depuis quelques années, amélioration des relations entre le SPVM et la communauté homosexuelle, certains représentants de la communauté gaie cités dans les journaux ne semblent pas de cet avis. Une descente effectuée au bar Taboo, club de danseurs nus, a en effet créé un certain remous et a été décriée par plusieurs, notamment par le rédacteur en chef du Journal Fugues (Lafontaine, 2003), ainsi que par la Table de concertation des lesbiennes et des gais du Québec. Un article paru dans le journal La Presse (Clément, 2004 : A-34) rapporte également les propos d'un chroniqueur au magazine Fugues, Denis-Daniel Boullé, qui dénonce l'attitude de certains policiers qui prendraient, selon lui, des mesures excessives à l'endroit des gais qui ont des relations sexuelles dans des parcs ou sur des plages publiques. Dans le même article, un avocat soutient que les accusations de grossière indécence formulées envers des membres de la communauté gaie ne sont pas rares et affirme que certains de ses clients ont été accusés après avoir été dragués par des policiers, pratique qu'il dénonce. Toujours selon cet avocat, les relations entre la police et la communauté gaie, qui s'étaient améliorées avec la mise sur pied de l'organisme *Dire enfin la violence*, se seraient détériorées depuis. Dans un autre article (Clément, 2004 : A-35), le même journaliste cite les propos d'un conseiller à la direction des opérations de la police de Montréal qui affirme pourtant que, la nuit, les policiers se montrent plus tolérants envers ceux qui ont des relations sexuelles consentantes dans les parcs, notamment au parc Lafontaine, lieu de rencontre bien connu. Ce journaliste dit cependant avoir vu plus d'une voiture patrouiller ce parc au cours de la nuit qu'il y a passée et soutient que la surveillance est constante.

Par ailleurs, un policier invite à réfléchir sur ce qu'il nomme le discours de la victime, en laissant entendre que ce type de discours est parfois tenu par certains groupes minoritaires, afin d'attirer l'attention et de gagner une certaine forme de pouvoir afin de faire valoir leur revendications. Selon lui, les policiers se doivent de jouer leur rôle d'agents répressifs, mais ils ne le font pas au détriment des homosexuels. Et, tout comme les autres participants, il estime qu'un grand bout de chemin a été parcouru en ce qui a trait aux rapports police-communauté gaie :

Il y a tout le discours de la victime aussi. Quand tu veux attirer l'attention sur toi, quand tu veux avoir des sous. Dans notre société, les victimes ont énormément de pouvoir. On leur donne du pouvoir, les médias, les politiciens leur donnent du pouvoir et il faut faire attention à cette manipulation-là. Les relations ne sont pas toujours faciles car parfois, il peut y avoir des individus qui, sur une base isolée, n'agiront pas nécessairement avec délicatesse mais je pense que ça s'est amélioré, ça s'est beaucoup, beaucoup amélioré. Je pense qu'on a fait un virage très fort au niveau des relations avec la communauté gaie. Ça va être de moins en moins facile pour les gens de jouer aux victimes et d'attaquer la police. C'est sûr qu'on est une organisation qui fait de la répression, les gens voudraient bien faire ce qu'ils veulent mais il y a des limites aussi.
[Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Si le SPVM et les policiers rencontrés reconnaissent que des progrès importants ont été faits, les propos tenus par certains porte-parole de la communauté gaie laissent toutefois entendre que les liens se seraient un peu effrités alors que les policiers rencontrés parlent de maintien de bonnes relations. Afin d'avoir une idée plus précise du point de vue des représentants de la communauté gaie, deux entrevues ont été réalisées auprès d'eux²³. Nous avons d'abord rencontré le rédacteur en chef du magazine *Fugues*, revue mensuelle d'information s'adressant aux femmes et aux hommes gais, Yves Lafontaine. Notons que celui-ci se définit non seulement comme journaliste et rédacteur en chef d'une revue gaie mais, également, comme militant, s'étant lui-même engagé auprès de divers groupes et événements, dont plusieurs impliquant la communauté homosexuelle. Ensuite, une entrevue a été réalisée avec Michael Hendricks, un militant gai très actif qui a été impliqué dans de nombreuses causes et qui œuvre au sein de divers organismes de la communauté gaie. Il a

²³ Tout comme nous l'avons fait au chapitre 3, nous avisons le lecteur que la reconstitution de l'historique des relations entre le SPVM et la communauté gaie est en partie tributaire des souvenirs et de la perception des personnes interrogées et pourrait, de ce fait, différer légèrement selon les individus qui sont en mesure de se prononcer sur la question.

d'ailleurs été nommé dans le Top 10 des militants gais des dernières années au Canada selon l'émission d'affaires publiques Enjeux, diffusée à Radio-Canada. Il ressort de ces deux entretiens que les rapports entre la police et la communauté gaie ont longtemps été de nature conflictuelle, notamment suite à des descentes policières discutables ou à des arrestations jugées abusives (dont celles survenues au Sex Garage en 1990 et au bar Les Katacombes en 1994). Le fait de procéder à des arrestations pour des crimes sans victimes, comme les relations sexuelles dans les saunas est, du point de vue de Lafontaine et de Hendricks, excessif et questionnable. Hendricks fait aussi référence à des meurtres d'homosexuels qui se sont produits au début des années 1990, crimes que la police se serait montrée plus ou moins intéressée à résoudre. Les rapports entre celle-ci et la communauté gaie se seraient alors détériorés au point où les militants ont demandé une consultation publique sur la violence et la discrimination faite aux gais et lesbiennes, laquelle s'est effectivement tenue en 1993. La police, qui avait toujours nié avoir un rôle à jouer dans les relations houleuses avec la communauté gaie, a profité de cette consultation pour changer d'avis et admettre qu'elle avait peut-être certains torts et qu'elle désirait dorénavant entretenir des rapports de collaboration.

Lafontaine et Hendricks reconnaissent ainsi qu'il y a eu une véritable transformation des relations entre la police et la communauté gaie au cours des dernières années, suite à divers événements face auxquels la police aurait remis en question certaines de ses pratiques :

On a pu voir en direct, aux nouvelles, des policiers matraquer des gens ou les traîner dans la rue, ce qui contrevenait à la manière de fonctionner de la police dans les autres types de manifestations. Et la police à ce moment-là a fait un examen de conscience, peut-être un peu poussé par l'opinion publique ou les politiciens qui trouvaient que c'était une patate chaude. [...] Donc les rapports avec la police, si on revient juste 15 ans en arrière étaient très mauvais. Les transformations se sont faites assez grandes depuis les 15 dernières années. D'une part, à l'intérieur de la police, on sentait le besoin pour qu'il y ait une ouverture plus grande aux populations et au public cible dans chacun des quartiers mais, aussi, autant au niveau de la communauté noire que de la communauté gaie, il y a des gens qui se sont imposés pour être en dialogue avec la police [...]. On ne peut pas s'attendre à des transformations immédiates, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas faire de pressions pour que les transformations se fassent plus rapidement. Mais ce n'est pas parce qu'on impose des règlements ou qu'il y a de la sensibilisation auprès de la police que tout va changer immédiatement. Mais, on voit une plus grande ouverture dans les rapports

avec la police, et les rapports sont bien meilleurs qu'avant. [Lafontaine, 2004, communication personnelle]

Après la descente aux Catacombes, on a protesté, on a fait des histoires, on a dit à Duchesneau qu'il avait compromis le début de bonnes relations, qu'il chialait sur notre communauté, que c'était inutile, qu'on avait l'air de beaux niais. Il refusait de comprendre ce qu'on disait mais en dedans de 2 semaines, il a laissé tomber les charges contre les clients trouvés dans le bar [...]. Dans les mois suivants, Duchesneau a lancé l'idée de la police communautaire et régulièrement, il a dit que la communauté gaie l'avait tourné dans ses bottines, il avait enfin compris ce que c'était que de vivre avec la communauté et de collaborer. Et il faut dire que la collaboration a été forte, il nous a présenté ses ténors, dont Michel Sarrazin [ancien directeur du SPVM, de 1998 à 2005], on a parlé avec eux de tous les maux de notre communauté. Avant de faire des descentes, ils venaient nous voir pour nous demander s'il y avait cause. Duchesneau, sa ligne, c'était que la prévention était mieux que la répression [...]. Et ça a commencé à aller très bien, pendant 10 ans on n'a jamais eu de descente et en plus, le taux de résolution des meurtres chez les gais a bondi. Donc les relations ont changé totalement, et les relations avec l'entourage du chef de police ont changé pour le mieux aussi et soudainement, Sarrazin était notre ami et c'était un très bon ami, j'ai bien aimé travaillé avec lui [...]. Au point qu'il n'y a plus de comité gais-police, il n'y en a plus de problèmes de ce côté-là. [Hendricks, 2005, communication personnelle]

Fait intéressant, Hendricks raconte également que lorsque Jacques Duchesneau était à la tête du service de police, il a demandé à rencontrer des représentants de la communauté gaie afin de les consulter pour obtenir leur avis sur la façon d'améliorer les conditions de des policiers et policières gais montréalais. Une militante gaie a alors suggéré au chef d'offrir, lors de la renégociation de la convention collective, la reconnaissance des conjoints de même sexe et ainsi d'accorder aux conjoints des policiers gais les mêmes avantages qu'aux conjoints des policiers hétérosexuels. C'est d'ailleurs ce qui s'est produit.

Lafontaine rapporte cependant que les rapports entre la police et la communauté gaie seraient aujourd'hui un peu moins bons qu'ils ne l'étaient lorsque Jacques Duchesneau assumait la fonction de directeur du service, soit entre 1994 et 1998. D'une part, il y aurait moins de communication et de rencontres entre les représentants de la communauté gaie et les membres du corps policier, ces derniers démontrant moins de volonté de créer de telles alliances et, d'autre part, les militants gais chargés de s'occuper des relations avec la police

seraient moins mobilisés qu'auparavant. Toujours selon Lafontaine, cette situation pourrait expliquer la descente au Taboo, qu'il considère comme un dérapage :

Je dirais que depuis la reconnaissance des conjoints au Québec et l'assurance que le mariage va être une réalité dans les prochains mois, ça a comme démobilisé beaucoup les leaders qui avaient leur « drive » pour obtenir ça et quand tu l'obtiens, la « drive » elle baisse. Donc ils se sont retirés et ont été remplacés par des gens qui n'ont pas la même « drive » et qui n'obtiennent pas les mêmes résultats dans leurs rapports avec les divers intervenants. Au sein de la table de concertation, il y avait un comité avec des relations avec la police, et ce comité n'est plus aussi actif qu'avant. Ça dépend toujours de la dynamique des gens qui sont dans un organisme, et ça dépend de la direction du poste de police du coin. Ce qu'on peut noter, c'est qu'il y a moins de volonté qu'avant d'aller rencontrer les médias. Comme moi, je n'ai jamais rencontré le nouveau directeur de police depuis qu'il est en fonction, ça fait quoi, 3 ou 4 ans. Alors que l'autre (Duchesneau) prenait la peine, au moins une fois par année, d'inviter les gens, soit des leaders de la communauté, les médias gais, pour discuter, pour un peu prendre le pouls. Et ça ne se fait plus maintenant, ce qui pourrait peut-être expliquer les dérapages, parce que je considère que la descente au Taboo, c'est un dérapage. Est-ce que ça valait la peine d'arrêter tous les employés du bar parce qu'il y avait un mineur avec des fausses identités? [Lafontaine, 2004, communication personnelle]

Hendricks déplore lui aussi cette descente au Taboo mais considère toutefois que c'était un événement isolé qui ne peut aucunement être rattaché à de l'homophobie policière et affirme qu'il y a eu une grande amélioration non seulement dans les relations entre la police et la communauté gaie mais, également, une amélioration des conditions de travail des policiers et policières gais, qui sont beaucoup moins portés à cacher leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail. Contrairement à Lafontaine, Hendricks n'a pas le sentiment que les rapports sont aujourd'hui moins bons qu'ils ne l'étaient lorsque Jacques Duchesneau était à la tête du service et soutient que le chef qui a remplacé celui-ci en 1998, Michel Sarrazin, a poursuivi sur la lancée de son prédécesseur. Il restera à voir ce que les relations entre la police et la communauté gaie deviendront suite à la nomination du chef actuel, Yvan Delorme.

Afin d'améliorer les rapports et la concertation entre les deux instances, Lafontaine propose à la police de rencontrer ponctuellement des intervenants ou des leaders gais afin de prendre le pouls de la communauté et de mieux comprendre les enjeux et les

implications des interventions policières qui peuvent être faites. Il considère également qu'il serait intéressant de mettre sur pied des programmes de recrutement ciblé visant l'embauche d'homosexuels, comme cela se fait dans certaines villes américaines. S'il a le sentiment, qu'actuellement, les relations se déroulent somme toute plutôt bien, Lafontaine s'attend cependant à ce qu'il y ait éventuellement d'autres erreurs de parcours, suite auxquelles la communauté se devra d'agir et d'exiger les mises au point qui s'imposeraient alors. Hendricks voudrait, quant à lui, que la définition et la façon de traiter les crimes haineux, dont ceux commis à l'endroit de la communauté gaie, soient améliorées et que le SPVM prenne exemple sur l'unité des crimes tendancieux de la police d'Ottawa.²⁴

Si Smith (1988 :167) estimait que les initiatives telles les sessions de formation ou les tables de concertation n'avaient pas, à la fin des années 1980, donné les résultats escomptés, force est d'admettre que ce n'est peut-être pas le cas à Montréal. Bien que nous ne puissions le confirmer hors de tout doute, puisqu'il ne semble pas y avoir eu d'études évaluatives sur le sujet, il n'en demeure pas moins que les participants à notre recherche, qu'ils soient policiers ou militants pour la cause gaie, disent avoir constaté un véritable changement dans les relations entre la police et la communauté gaie et, bien que tout ne soit pas toujours parfait, un immense chemin aurait été parcouru, notamment depuis les années 1990.

2- Les mesures concernant la présence d'homosexuels au sein de la police : expérience et points de vue des policiers et policières gais

²⁴ La police d'Ottawa a en effet mis sur pied une unité des crimes tendancieux qui « s'occupe des incidents raciaux et des crimes fondés sur des discriminations raciale, nationale, ethnique, religieuse ou d'orientation sexuelle. Cette unité a été créée en partenariat avec la collectivité et tient compte des conseils et des commentaires des intervenants pour sa structure, son fonctionnement et son mandat. L'unité poursuit les objectifs suivants : repérer dans la ville d'Ottawa les incidents ou les crimes haineux liés à la race, la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou un handicap des victimes, et établir des statistiques à cet égard; réaliser des enquêtes spéciales portant sur la violence motivée par la haine ainsi que sur les groupes haineux organisés; sensibiliser l'ensemble de la collectivité, et notamment les élèves des établissements d'enseignement, aux crimes haineux et à l'intolérance liée aux préjugés, particulièrement dans les secteurs où de telles attitudes pourraient donner lieu à des actes criminels; surveiller et dépister de façon discrète les groupes haineux organisés, recueillir des renseignements à leur sujet et échanger des renseignements avec d'autres organismes oeuvrant dans le même domaine, et établir des partenariats avec des membres de la collectivité, promouvoir plus de confiance envers les services de police ». [Ministère de la Sécurité publique et de la protection civile du Canada, 2004].

Il a été question, dans la revue des écrits, de certaines règles et politiques concernant la présence d'homosexuels au sein des rangs de la police, lesquelles seraient moins uniformes que celles de l'armée, étant donné qu'elles peuvent varier d'un service de police à un autre. On parle de mesures touchant le recrutement, la discrimination et le harcèlement, la formation, et la reconnaissance des conjoints de même sexe.

2.1 Le recrutement

Si certains corps policiers ne semblent pas avoir de directives particulières concernant les homosexuels, d'autres vont jusqu'à se doter de programmes de recrutement visant explicitement l'embauche de policiers gais (Leinen, 1993), comme un rapport rédigé pour la *Commission on Peace Officer Standards and Training* l'a déjà suggéré (McMahon, 1990: 9-10).

Dans la majorité des pays occidentaux, il est interdit de refuser d'embaucher ou de congédier un individu sur les seules bases de son orientation sexuelle. Au Canada, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ainsi que la *Charte canadienne des droits et libertés* protègent les citoyens contre ce type de discrimination, tout comme le fait au Québec la *Charte des droits et libertés de la personne*. Les corps policiers doivent se plier à ces règles et ne peuvent donc pas se servir de l'orientation sexuelle d'un candidat pour lui interdire l'entrée dans la police, lui refuser des promotions ou le congédier. Par ailleurs, il semble que la Gendarmerie royale du Canada pose des questions concernant les comportements qui pourraient rendre les candidats susceptibles au chantage. L'orientation sexuelle ne serait pas explicitement abordée, et les homosexuels ne seraient pas nécessairement écartés du processus d'embauche, mais on viserait plutôt à assurer la protection des renseignements et à prévenir le chantage qui pourrait être fait à ceux qui taisent leur orientation sexuelle (Sénat, 2001).

Quant au SPVM, qui emploie tous les policiers ayant participé à notre recherche, il s'est doté d'une politique d'accès à l'égalité qui permet aux minorités visibles, aux femmes et aux autochtones d'être mieux représentés au sein de la police. Toutefois, cette politique ne s'adresse pas aux gais et lesbiennes, bien qu'une demande en ce sens ait déjà été formulée par l'Association pour les droits des gai(e)s du Québec dans un mémoire présenté devant le

Conseil de la sécurité publique de la Communauté urbaine de Montréal, à la toute fin des années 1970 (Blondin, 1979 :13-14). Les policiers ayant abordé cet aspect lors de l'entrevue sont quant à eux d'avis que la mise sur pied de programmes visant spécifiquement l'embauche d'homosexuels au sein de la police ne serait pas nécessairement une bonne chose. Comme le mentionne Stéphane, cette forme de discrimination positive pourrait être mal comprise et mal perçue, risquant de provoquer un effet contraire à celui escompté :

Ce que je trouve dommage, c'est que si on regarde la chasse aux gais qu'il y a eu dans le passé, moi je ne demande pas au service de police d'avoir une politique donnant préférence aux gais pour l'embauche, pas plus que je le demande pour les autres d'ailleurs. Mais je comprends les objectifs des programmes d'accès à l'égalité, je les comprends très bien et ils sont nécessaires aussi. Mais je ne demande pas nécessairement ça car ça ferait peut-être trop jaser le monde et on risque d'être ostracisés, et de se faire dire : toi tu es rentré parce que t'es gai. La discrimination positive risque d'être plus difficilement acceptable, justifiable. Pour les femmes et les minorités ethniques, les gens peuvent comprendre mais pour les gais, les gens vont commencer à poser des questions. Je ne pense pas que ça passe, ça. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Une étude menée par Belkin et McNichol (2001) auprès du département de police de San Diego vient appuyer les propos et les craintes de Stéphane puisque certains des policiers interrogés par les chercheurs ont affirmé avoir parfois le sentiment que l'ont en fait trop pour accommoder les candidats provenant des diverses minorités, incluant les homosexuels.

Si cette forme de recrutement ciblé ne constitue pas une méthode d'embauche à laquelle sont favorables les policiers rencontrés, ces derniers proposent toutefois que les membres de la communauté gaie soient davantage sollicités par les services de police, par le biais notamment d'annonces dans des revues ciblées, d'affiches dans des lieux stratégiques fréquentés par les homosexuels ou, encore, via des kiosques d'information lors des festivités entourant le défilé de la Fierté gaie :

Ca serait bien d'ouvrir la porte aux gais, sans nécessairement les prendre parce qu'ils sont gais. Mais de sensibiliser les gais, hommes ou femmes, en faisant de la pub dans le village avec des affiches, ou des stands d'information pendant la Fierté, ou dans des revues. Pas dire que la police recherche des policiers gais, mais de leur laisser entendre et de leur faire comprendre que les portes sont ouvertes et qu'ils ont leur place au même

titre que n'importe qui. Ça, je verrais ça d'un œil positif. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Des affiches, des messages pour inviter les gens de la communauté gaie à devenir policiers, je pense que par réparation historique aux dommages qui ont été causés dans le passé, je pense que la police pourrait faire la paix avec son passé et faire ça [...]. Donc au niveau de notre organisation c'est ça, le mea culpa a été fait, maintenant il faut avoir une vision plus proactive par rapport aux gais et leur dire : « vous êtes les bienvenus, si vous rencontrez nos critères on va vous prendre ». [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Selon un policier, le SPVM aurait déjà mis en place de telles mesures puisqu'il dit avoir lu une annonce de son employeur dans une revue destinée aux membres de la communauté gaie :

Répondre à des besoins du milieu gai, par exemple si on fait de l'embauche. Ça s'est fait dans des revues gaies crédibles, ou qui atteignent les gens. J'ai déjà vu une annonce disant que le SPVM était à la recherche de policiers. Ils n'ont pas écrit qu'ils cherchaient des policiers gais, mais ils parlaient de policiers, et l'annonce était dans le Fugues. Donc ça c'est bien. Mais il y en a des initiatives à faire encore à ce niveau-là. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Si ces participants estiment que la présence d'homosexuels au sein de la police est une bonne chose, ils ne demandent cependant pas l'instauration de programmes d'accès à l'égalité comme ceux qui s'adressent aux femmes, aux minorités visibles et aux autochtones. Bien que ce type de recrutement vise à rendre l'effectif policier plus représentatif de la population qu'il sert, les policiers interrogés ne croient pas qu'il faille aller jusque là pour tous les groupes minoritaires, dont font partie les homosexuels.

Quant aux impacts que pourraient avoir l'embauche de policiers gais, que ce soit par le biais de discrimination positive ou non, les chercheurs ne s'entendent pas. Certains soutiennent que la présence de ces derniers est susceptible d'améliorer les relations entre la police et la communauté gaie (Barlow et Barlow, 2000 :285), alors que d'autres estiment qu'elle ne changerait rien à la situation qui prévaut (O'Leary, 1981 :290). Et, bien qu'il ne parle pas spécifiquement de policiers provenant de la communauté gaie, Brodeur (2003 :112) estime qu'il ne faudrait pas voir le recrutement d'agents provenant de groupes

minoritaires seulement comme un moyen de réduire les tensions entre la police et ces groupes, sans quoi les objectifs risquent de ne pas être atteints.

2.2 Les règles, les ressources et la formation concernant la discrimination et le harcèlement

Puisque les gouvernements fédéral et provincial interdisent formellement toute discrimination basée sur l'orientation sexuelle, les services de police doivent aussi se conformer à ces règles. Outre le Code de déontologie, qui impose aux policiers le respect des individus et qui leur interdit de poser des actes ou de tenir des propos injurieux fondés, notamment, sur l'orientation sexuelle, le SPVM a également mis en place certaines règles internes qui régissent le harcèlement et la discrimination dont pourraient faire preuve certains de ses membres envers leurs collègues et/ou supérieurs. Des procédures disciplinaires peuvent donc être intentées par ceux ou celles qui seraient victimes de propos ou de gestes de cette nature, que ce soit à cause de leur orientation sexuelle, de leur origine ethnique, de leur sexe ou de tout autre caractéristique personnelle qui constituent des motifs de discrimination.

La plupart des policiers rencontrés sont d'avis que les mesures actuellement en place ainsi que les recours vers lesquels ils pourraient se tourner s'ils étaient victimes d'homophobie ou de harcèlement en lien avec leur orientation sexuelle sont adéquates et satisfaisantes. Ils estiment que la direction du SPVM prend les moyens pour s'assurer que les policiers respectent non seulement les citoyens auprès desquels ils interviennent mais, également, leurs collègues et supérieurs. Ils disent sentir qu'ils ont le soutien de leur employeur et croient qu'ils seraient appuyés par la direction si jamais ils devaient porter plainte suite à des événements mettant en cause leur homosexualité :

Il y a des mesures qui peuvent être prises si jamais quelqu'un se montre irrespectueux ou qu'il se sert du fait qu'un policier est gai pour l'écoeurer ou le ridiculiser. Ça ne m'est jamais arrivé, mais je sais que si ça arrivait, j'ai des recours et je peux m'adresser à quelqu'un pour porter plainte. Le service prend ça au sérieux, et valorise le respect sous toutes ses formes, là-dessus je n'ai aucun doute. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Je sais que si j'avais quelque chose, j'ai gardé mes feuilles qu'ils m'ont données au début et s'il y avait quelque chose, je sais où je dois aller, il y a un numéro, il y a quelqu'un, et on a même rencontré la personne qui s'en occupe. Tu sais que ça existe et tu sais que ce n'est pas juste du blabla, à ce niveau-là c'est bien fait. Mais si c'est bon je ne sais pas, je n'ai jamais eu besoin. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

D'autres policiers partagent cette opinion et basent en partie celle-ci sur des événements qu'ils n'ont pas vécus eux-mêmes, mais qui leur ont été rapportés, ou qui sont arrivés à des policiers qu'ils connaissent. Ils estiment que l'organisation a généralement bien réglé ces situations et a démontré qu'elle n'acceptait pas que ses employés puissent subir de l'intimidation ou du harcèlement, ce qui leur donne une opinion plutôt favorable quant aux recours existants et à la façon dont les situations problématiques sont traitées :

J'ai confiance en la direction par rapport à ces affaires-là, quand vient le temps d'aller en discipline. Quand on dit en discipline, c'est l'organisation contre son employé, et elle prend des mesures disciplinaires. Donc oui, je m'attends à ce qu'il y en ait et je pense que ça va dans ce sens-là et je suis très satisfait de ça. Et j'en ai des exemples de ce que des gens ont vécu, des amis proches de moi et ça a été fait de la bonne façon. [...]. Et j'essaie de me tenir à l'affût, de m'informer là-dessus pour savoir ce qui se passe. Mais ce sont des exceptions, il n'y en a pas beaucoup. Mais quand ça arrive, je n'ai pas senti que la direction endossait ça, j'ai plutôt senti qu'elle sanctionnait ça, et ça me satisfait. C'est important pour moi. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

C'est traité de façon équitable. Je n'ai jamais eu à faire affaire avec eux pour des problématiques spécifiques. Mais je sais que Steph a fait un téléphone à un moment donné et ils lui ont donné suite, ils l'ont même rappelé pour savoir si c'était rentré dans l'ordre, savoir s'il avait besoin d'autre chose, s'il voulait que quelque chose d'autre se fasse. Je pense qu'ils ont une oreille attentive, ils sont à l'écoute. Et s'il y a un problème, ils ne veulent pas que ça s'envenime et ils vont prendre les moyens pour pouvoir le régler. Avec ce que j'ai vu, je pense que les gens ont été assez à l'écoute. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Deux des policiers rencontrés ont vécu eux-mêmes des événements où leur homosexualité leur a posé problème auprès de certains collègues. Ils ont choisi de dénoncer la situation et de mettre en branle le processus de plainte. Sans entrer dans les détails (ces événements seront davantage décrits dans une section ultérieure), disons que ces deux participants ont eu gain de cause, qu'ils considèrent que le système de dénonciation actuel est efficace et qu'ils estiment que l'employeur et le syndicat appuient les policiers qui sont victimes

d'homophobie et qui entreprennent des démarches pour faire cesser ces types de comportement :

C'est clair que le syndicat je l'ai, j'ai aucune difficulté avec ça. L'organisation aussi, la structure hiérarchique en haut c'est sûr. Premièrement, ils ne voudraient pas être éclaboussés par un scandale donc ils vont réagir très fortement, peu importe ce qu'ils en pensent vraiment, comme toute organisation. Et deuxièmement, je pense qu'il y a bien des gens aussi qui sont sensibles à la problématique et pour qui c'est inacceptable. Donc un comportement comme celui que la personne a eu, ça peut mener loin, ça peut mener au congédiement [...]. Donc il y a une volonté très ferme au niveau de l'organisation, par le biais notamment de la division des droits de la personne, de faire respecter ces droits-là et quand il y a une plainte, ce n'est pas pris à la légère. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Il y avait un policier, un peu délinquant, et en plus c'était un délégué syndical. Et à un moment donné il a parlé de moi comme d'une hostie de tapette, il était fâché. La direction l'a rencontré, ils m'ont demandé si je voulais porter plainte et il y avait aussi d'autres plaintes contre lui pour d'autres motifs. Donc j'ai aussi porté plainte, il est passé devant la commission interne et il a été congédié. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Hugo précise que des personnes-ressources spécialement formées pour intervenir dans ce genre de dossier font du bon travail, et qu'outre les outils mis en place par le SPVM, un réseau informel peut aussi servir de soutien pour les policiers qui se trouvent dans une situation de discrimination ou de harcèlement et qui ressentent le besoin d'en parler :

On a une personne qui s'occupe de la protection des droits, du harcèlement et tout ça. Et cette personne-là avait été appelée dans le dossier du policier dont je parlais tantôt, elle est allée rencontrer le commandant, de façon évidemment très diplomate, approche professionnelle, et faire part au commandant de son rôle, de ce que lui devrait faire, qu'il avait un intérêt à intervenir et ça a permis un dénouement quand même positif [...]. Et il y a l'informel qui est toujours là aussi, un gai appelle un gai. Mais il faut aussi se rattacher au côté formel, il ne faut pas les ignorer, il faut s'en servir de ces outils-là aussi. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Finalement, Isabelle apporte un élément intéressant concernant les mesures et les recours qui peuvent être envisagés par les policiers gais qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement dans leur milieu de travail. Selon elle, même si un policier obtient gain de

cause et que des sanctions sont imposées à celui ou ceux qui lui causent problème et qui agissent de façon inappropriée avec lui, ce dernier ne serait pas au bout de ses peines. Elle estime en effet qu'un policier qui ose porter plainte risque d'être marqué à vie et d'être perçu comme celui qui a brisé la solidarité du groupe :

Si vraiment il y a avait une situation problématique, où le policier se sentirait vraiment blessé ou s'il se faisait écoeurer ou quelque chose comme ça, il aurait un recours et je pense qu'il serait capable de faire quelque chose. Mais je pense que ça va toujours le suivre pareil. Car même si le policier vit du harcèlement dans un poste, et que des sanctions sont prises pour le harcèlement, par exemple un policier suspendu, et que le policier gai changeait de poste, je pense que son histoire le suivrait. Il y aurait du commérage et quand il arriverait dans son nouveau poste, on dirait : « c'est lui qui a porté plainte pour harcèlement l'autre jour ». J'ai déjà été témoin d'une histoire de harcèlement, ce n'était pas au niveau homosexuel, mais cette policière-là qui a porté plainte, son histoire la suit encore [...]. Je pense que c'est mal perçu de porter plainte parce qu'il y a quand même une solidarité entre policiers et les gens vont dire qu'il faut régler ça entre nous autres. Les policiers n'aiment pas qu'on aille voir un superviseur, ou quelqu'un de plus haut au niveau de la hiérarchie pour ça, je pense qu'ils aiment mieux régler ça entre eux autres, et si tu portes plainte, ça va te suivre. Tu peux le faire pareil, mais je pense que ça va te suivre. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Les propos d'Isabelle ramènent sur le tapis la question de la culture professionnelle des policiers ou, du moins, certains éléments qui lui ont été associés, soit l'importance de la solidarité interne et du « secret » qui y est rattaché (voir Skolnick, 1966, et Reiner, 1992). Ces caractéristiques font alors en sorte qu'il est mal vu de porter plainte contre un autre policier et de jouer le rôle de délateur puisque les policiers doivent se soutenir et se montrer solidaires entre eux. D'ailleurs, les agents qui subissent du harcèlement ne rapportent que très rarement ces incidents à leur superviseur et ne portent pratiquement jamais plainte auprès d'autres instances, notamment parce qu'ils craignent que la situation ne s'envenime par la suite (voir notamment Sutton, 1996 :16). Ainsi, si la plupart des participants estiment que les mesures en place sont suffisantes pour les protéger d'éventuels propos ou actes homophobes, encore faut-il oser les utiliser. Belkin et McNichol (2001) avaient également formulé un commentaire semblable, disant que si les plaintes touchant l'orientation sexuelle étaient rares au département de police de San Diego, il était possible que ce soit notamment parce que les services de police incitent leurs membres à régler leurs conflits de façon

informelle, au sein même de l'unité, ce qui pourrait faire en sorte que les plaintes ne soient que rarement déposées « officiellement ».

Outre ces recours plus formels qui peuvent se conclure par des mesures disciplinaires, les policiers et policières gais qui vivraient certains malaises ou qui seraient confrontés à des situations plus difficiles en regard de leur orientation sexuelle ont également accès à des ressources d'aide. D'abord, une équipe de psychologues est à la disposition de tous les policiers du SPVM qui ressentent le besoin de consulter, pour divers motifs. Ensuite, un programme nommé Policiers-Ressources a été créé par des policiers et développé en collaboration avec cette même équipe de psychologues. Il a également reçu l'appui du SPVM et de la Fraternité des policiers et des policières. Ce programme, que les policiers nomment le 280-BLEU, permet aux policiers de se confier et de discuter des difficultés qu'ils rencontrent avec des collègues, qui se sont offerts comme policiers-ressources. Le programme a été divisé en quatre modules, dont l'un porte spécifiquement sur la dimension gaie, ce qui permet à ceux qui en ressentent le besoin, de discuter ou de rencontrer un policier-ressource qui a déjà vécu des situations similaires en tant que gai.

Les participants à notre recherche semblent bien connaître l'existence de ce programme et considèrent qu'il constitue une ressource importante vers laquelle peuvent se tourner les policiers et policières gais :

Je sais qu'il y a le 280-bleu, ce sont des policiers qui peuvent t'aider quand tu vis des moments difficiles. Ils sont des personnes-ressources qui sont là pour t'écouter, pour de donner un coup de pouce ou des conseils. Je sais que si jamais j'avais un problème, je pourrais appeler à ce numéro-là. Et je pense que c'est une bonne chose, surtout pour des policiers qui n'osent pas en parler, qui ont de la misère à l'accepter, ou qui ne se sentent pas bien là-dedans. C'est bien que ce programme-là ait pensé aux gais, je trouve que c'est une bonne chose. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

L'Association des policiers et pompiers gais peut également constituer une ressource disponible pour les policiers et policières gais qui auraient envie de se confier, de partager leur expérience ou de rencontrer d'autres personnes homosexuelles qui font partie de la police. Il en sera d'ailleurs question un peu plus loin.

En ce qui concerne la formation visant à sensibiliser les policiers à la discrimination et au harcèlement basés sur l'orientation sexuelle, elle paraît optionnelle, dans la mesure où tous ne l'ont pas reçue. En fait, selon les participants, le SPVM lui-même n'offre pas à ses membres de session de formation touchant spécifiquement l'homosexualité, laquelle serait considérée comme une réalité parmi d'autres, ce que déplore Stéphane :

Il y a une politique qui est claire pour la non discrimination envers les femmes mais, pour les gais, il n'y a pas vraiment eu de campagnes, ou de diffusion là-dessus, c'est un problème comme d'autres. Je pense qu'il est temps maintenant de promouvoir ça, et de faire valoir que c'est comme les femmes, et comme n'importe quel autre sujet et commencer à en parler un petit peu plus. L'employeur, c'est une question parmi d'autres, que ce soit l'orientation sexuelle, la grossesse, le sexe, etc., c'est juste un problème, ou une réalité qu'il a à gérer parmi d'autres. Il n'y a pas eu de relations publiques à l'interne, de campagne sur la discrimination contre les gais, sur l'acceptation. Il n'y a rien eu de spécifique par rapport aux gais.
[Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Anna suggère elle aussi que des ateliers soient proposés aux policiers qui n'ont pas reçu de formation sur les questions homosexuelles, et que ceux qui occupent des fonctions de supervision soient davantage sensibilisés, non seulement aux réalités vécues par les policiers gais, mais également à celles que vivent les autres groupes minoritaires :

Je ne trouverais pas ça mauvais d'avoir une formation continue, d'avoir encore un cours ou deux de sensibilisation, pour les policiers qui n'ont jamais eu de formation quand ils sont rentrés. Je ne trouverais pas ça mauvais... Mais je ne crois pas que l'organisation puisse en faire plus. Et je crois que même les sergents, quand ils sont formés, la formation des personnes qui vont superviser... Car on sait que dans la police, le groupe va refléter celui qui le dirige. Donc ça fait en sorte que les sergents vont faire plus attention de respecter les droits des gens sur leur groupe. Et je ne parle pas seulement des homosexuels, il y a beaucoup d'ethnies qui entrent dans la police et ils font attention à l'intégration de ce monde-là.
[Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Ces deux participants proposent ainsi que leur organisation s'emploie à sensibiliser et à former davantage ses employés quant à l'orientation sexuelle, qu'elle leur rappelle que celle-ci constitue un motif de discrimination interdit, au même titre que le sexe ou l'ethnie, et qu'elle maintienne que le fait de harceler les policiers et policières parce qu'ils sont gais n'est pas toléré.

Par ailleurs, si le SPVM n'offre pas de sessions de formation sur l'homosexualité, il semble que ce n'ait pas toujours été ainsi puisque l'organisme *Dire enfin la violence* aurait présenté un atelier de formation à tous les nouveaux policiers du SPVM (SPCUM à l'époque), visant à les mettre en contact avec la réalité gaie et à éliminer les préjugés concernant l'homosexualité. Cependant, ces ateliers auraient cessé lorsque l'organisme a dû fermer ses portes et, bien qu'il ait passé le flambeau au *Groupe de recherche et d'intervention sociale gais et lesbiennes* (GRIS), son directeur confie qu'il n'a jamais été contacté pour présenter d'autres ateliers par la suite (Boucher, 2004, communication personnelle).

Bien que les policiers et policières du SPVM ne reçoivent actuellement pas, de la part de leur employeur, de formation visant à les sensibiliser à la réalité de leurs collègues gais, certains d'entre eux ont cependant assisté à des conférences données par des policiers et policières gais, ainsi qu'à un volet « homosexualité » enseigné dans le cadre de leurs études en techniques policières. Il en a d'ailleurs été question dans une section précédente. Bien qu'au départ, les objectifs de ces sessions étaient d'améliorer les relations entre la police et la communauté gaie, tel que recommandé par la Commission des droits de la personne du Québec (Niemi, 1994), il ressort des entrevues menées auprès des policiers que ces cours et ces conférences permettent d'ouvrir les recrues à tout ce qui touche l'homosexualité, incluant celle des policiers.

Les policiers qui acceptent de donner des conférences vont alors rencontrer les étudiants dans les cégeps, pour leur parler de l'homosexualité de façon générale mais, surtout, de leur vécu. De leur avis, ces expériences sont des plus positives et permettent de démystifier l'homosexualité, de briser les stéréotypes, de montrer aux futurs policiers qu'ils seront sans doute amenés à travailler avec des homosexuels et que ceux-ci ne sont pas différents des autres :

Les gens au début, quand j'arrive devant eux, ils ne savent pas que je suis gai, à moins de m'avoir vu à la télé. Pour eux autres c'est surprenant mais à quelque part, ils trouvent ça bien aussi que je sois capable de le partager et d'échanger avec eux autres aussi, et de démystifier ça. Je leur montre que je suis comme tous les autres policiers, je n'ai pas un tutu rose en dessous de mon uniforme. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Le professeur nous invite, on fait un échange, on revient avec la matière qu'elle donne, le code criminel, civil, l'intervention policière. Et on arrive avec un témoignage, on parle de notre expérience [...]. Je pense que quand on en parle, tranquillement, on fait tomber des barrières, on ouvre des horizons, de parler de ce qui était tabou avant et de rendre ça matière à discussion. Juste de lancer : « qu'est-ce que vous pensez de ça? ». Juste d'aller tester... Et juste de voir que même ces étudiants-là, quand ils te posent des questions, tu vois qu'ils pèsent leurs mots. Donc sur une intervention, ils vont être peut-être plus délicats, ils vont peut-être se donner la peine de penser avant de faire le lien. Ou s'ils ont un confrère de travail, peut-être qu'ils ne se gêneront pas pour le demander parce que je leur dis : « quand vous n'êtes pas sûrs, faites ce que vous voulez, mais je peux vous dire que la personne qui est assise à côté de vous autres ne demande pas mieux que vous lui demandiez » [...]. C'est positif et comme je te dis, lors des questions, ça va très facilement. Il y a un intérêt et autant pour eux autres c'est bon de recevoir, autant pour moi c'est bon de le diffuser et de le donner. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Fanie, une policière ayant assisté à la conférence d'un policier gai dans le cadre de sa formation collégiale, estime que ce type de démarche peut avoir un impact positif sur les futurs policiers, tant ceux qui sont homosexuels que ceux qui sont hétérosexuels. Elle a pu avoir un aperçu des réactions de ses camarades de classe avant de choisir de faire son *coming-out*, et ces derniers ont été sensibilisés au fait qu'ils seront amenés à travailler avec des homosexuels, non seulement en tant que clients, mais aussi en tant que collègues :

Ça a eu un impact dans le sens où il est venu, et je pense que je ne l'avais pas dit encore à ce moment-là ou à très peu de personnes. Donc ça te permet de voir la réaction des gens. Tu te suis dans les cours, alors tu entends les come-backs du monde, tu en parles plus, alors qu'on n'en aurait peut-être pas parlé s'il n'était pas venu. C'est souvent positif, quand quelqu'un qui a de l'allure vient, les gens n'iront pas dire... Et il y a un mouvement de masse aussi. Quand un leader du groupe dit qu'il était bon et que c'était cool, c'est rare que les gens vont dire : « ah non moi ça m'a écoeuré, ça n'a pas d'allure ». Alors il aura suffi qu'un ou deux disent que c'était bon et là les gens en ont parlé. Et c'est le fun dans le sens où les gens en ont parlé et il y a plein de gens qui n'auraient pas pensé à cette question-là, à cette réalité-là, qu'il y avait des gais dans la police. Ils n'y avaient peut-être même jamais pensé. Et que ce soit abordé comme ça, par quelqu'un de vrai, pas juste de se faire dire : ça se peut que vous en rencontriez. D'avoir une personne qui le vit vraiment, les gens posent des questions et ils ne te les posent pas à toi. Et tu vois ce que les gens pensent. Les gens posent des questions et c'est le fun à voir. C'est une bonne chose. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

Les propos de Fanie sont appuyés par un policier hétérosexuel qui a lui aussi assisté à ce type de conférence lorsqu'il recevait sa formation en techniques policières :

Au début c'était surprenant, parce que je savais pas qu'il était gai [le policier conférencier] et je ne m'en doutais pas du tout, ça ne paraissait pas. Et je l'ai trouvé bien correct, alors j'ai allumé et je me suis dit que ça ne faisait aucune différence. J'avais rien contre les gais en partant mais je n'en connaissais pas, je n'en avais jamais fréquenté. Et je pense que ça m'a enlevé mes œillères, je pense que c'est ce genre de choses qui permettent aux policiers de s'ouvrir. [Philippe, 26 ans, Montréal, dans la police depuis 4 ans]

Ainsi, les conférences données par des agents gais sur l'homosexualité, et particulièrement sur leur vécu, auraient des impacts positifs sur les policiers qui y assistent, et contribueraient de cette façon à les ouvrir sur la réalité gaie, et à combattre les préjugés qui pourraient être associés aux homosexuels.

Cependant, ce ne sont pas tous les policiers qui passent par une formation collégiale en techniques policières, et ce ne sont pas tous les cégeps qui sont tenus d'offrir ces conférences, bien que le cours axé sur les différentes clientèles y soit offert. À l'École nationale de police du Québec, où les futurs policiers vont parfaire leur formation en intégrant leur savoir-faire et leur savoir-être aux cours théoriques déjà suivis, le responsable du programme de formation en patrouille-gendarmerie, Martin Grenier, indique que l'homosexualité n'est pas un thème qui est abordé, bien que l'on fournisse des ressources à ce sujet à ceux qui voudraient en savoir davantage. Il semble alors important de s'assurer que tous les aspirants policiers aient accès à une formation portant sur l'homosexualité, et qu'ils soient sensibilisés non seulement à ce que vivent les citoyens de la communauté gaie mais, également, au fait qu'ils auront possiblement à travailler avec des policiers d'orientation homosexuelle.

2.3 La reconnaissance des conjoints de même sexe

Le SPVM reconnaît depuis maintenant quelques années les conjoints de même sexe et leur accorde les mêmes droits qu'aux conjoints de sexe opposé, la convention collective l'indique d'ailleurs clairement. Il est intéressant de constater que Jacques Duchesneau, alors qu'il était directeur du SPCUM, avait annoncé en 1995 qu'il voulait inclure la

reconnaissance des conjoints de même sexe dans la convention collective, donc avant même que les gouvernements provincial (1999) et fédéral (2000) aient adopté des lois en ce sens (la loi 32 au Québec et la loi C-23 au Canada).

Les policiers rencontrés semblent éprouver une forme de fierté et de reconnaissance envers leur syndicat et leur employeur, qu'ils considèrent proactifs dans les actions qu'ils ont entreprises afin d'assurer aux policiers gais un traitement équitable. Ils perçoivent leur organisation comme avant-gardiste, dans la mesure où elle n'a pas attendu que la loi lui impose de reconnaître aux conjoints de même sexe les mêmes avantages qu'aux couples formés d'un homme et d'une femme avant d'agir et de prendre les mesures nécessaires à cette reconnaissance :

Je trouve qu'on suit drôlement bien le cycle, la tendance dans sa généralité au niveau du Québec. Même les conjoints de même sexe, c'est arrivé avant même que le gouvernement se prononce là-dessus, on l'avait déjà [...]. Moi je suis fière de faire partie du SPVM, je suis fière de mon organisation autant, au niveau professionnel qu'au niveau de ce volet-là. Oui ils sont avant-gardistes, oui on est bien représentés mais on est le plus gros corps de police municipale au Québec. C'est le fun de voir qu'à la quantité que nous sommes, on ouvre des portes aux autres services municipaux plus petits. Je n'ai même pas l'impression qu'il y a eu des décalages, même qu'on a devancé certaines choses. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Il y a eu une ouverture au niveau syndical. Curieusement, on pense que le milieu policier, particulièrement le syndicat, est ultra réactionnaire par rapport au changement ou à la différence et c'est faux. Le syndicat n'a pas attendu l'arrivée de la loi qui établissait la légalité entre conjoints de même sexe. Déjà, on avait accès à certaines choses, comme par exemple le concubinage, c'était déjà reconnu par notre syndicat et notre fonds de pension, il y a du travail qui avait été fait là-dessus. Notre syndicat a été un facteur de progrès social et d'amélioration de nos conditions de vie comme gais, beaucoup. Ils m'ont même demandé de m'occuper d'une espèce de comité pour les gais, mais je n'ai pas le temps, je fais beaucoup d'autres choses et je n'ai pas le temps. Mais il y a une ouverture pour ça, le syndicat a une ouverture réelle. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Les participants interviewés se disent très satisfaits que de telles mesures aient été adoptées par le syndicat et l'employeur et, lorsque l'occasion s'est présentée, ils n'ont pas hésité à se déclarer conjoints de même sexe, afin de bénéficier des différents avantages qui leur étaient

accordés. Ceux qui ne profitent actuellement pas de ces avantages, parce qu'ils ne sont pas en couple ou parce que leur conjoint a son propre régime aussi avantageux, affirment également que si l'occasion se présentait, le fait de déclarer leur statut de « conjoint de même sexe » pour obtenir les mêmes bénéfices que les partenaires hétérosexuels ne leur poserait pas de difficulté, soit parce qu'ils n'ont pas de réticence à ce que leur orientation sexuelle soit ouvertement connue, soit parce qu'ils considèrent que les procédures demeurent somme toute confidentielles :

J'ai été avec quelqu'un pendant 4 ans et demi et il avait des assurances aussi avantageuses que moi alors il cotisait dans ses assurances collectives à lui et moi dans les miennes parce que ce n'était pas plus avantageux. Mais si ça avait été avantageux, je l'aurais fait. Montréal c'est une grande ville, un gros service et c'est impersonnel pour ces affaires-là. Ça fait très longtemps que je vais à la caisse d'économie, mon conjoint a un compte à la caisse d'économie, si j'emprunte ou un prend un prêt hypothécaire, ils tiennent compte des revenus de mon conjoint et c'est professionnel pour ça. Et c'est pour ça que dans une petite ville ça pourrait être différent mais ici à Montréal, toutes ces choses-là, ça devient avantageux. Et la reconnaissance des conjoints, ça s'en vient un peu partout, pour les impôts et tout ça. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Ainsi, les participants considèrent que leur employeur et leur syndicat ont été proactifs dans la planification et la mise en œuvre des avantages dont peuvent maintenant bénéficier les conjoints de même sexe, et n'hésitent pas à en profiter, même si cela implique qu'ils doivent dévoiler leur orientation sexuelle. Il est intéressant de constater que, malgré le fait que l'institution policière ait fréquemment été (et soit encore) qualifiée de conventionnelle, conservatrice et peu ouverte au changement, le SPVM a pourtant fait figure de pionnier dans la reconnaissance des conjoints de même sexe et des bénéfices qui leur sont maintenant offerts.

Finalement, il paraît important de souligner que les policiers rencontrés ont fait part de leur satisfaction en ce qui a trait à la façon dont leur organisation agit à l'égard des employés homosexuels et que bon nombre d'entre eux ont mentionné qu'ils ne s'attendaient pas à ce que celle-ci en fasse davantage. Ils désirent que leur employeur et leur syndicat poursuivent dans la même voie que celle dans laquelle ils se sont engagés, et ne demandent qu'à être traités de la même façon que leurs collègues hétérosexuels. Pour eux, les règles et structures

mises en place afin de les protéger contre le harcèlement ou la discrimination sont satisfaisantes, et ils n'en demandent pas plus. Même que certains d'entre eux soulignent qu'ils ne veulent surtout pas de traitement de faveur, et qu'ils n'ont pas d'attentes particulières envers les instances administratives ou syndicales, mise à part celle d'être traités et défendus équitablement :

Je n'ai pas d'attentes par rapport à l'organisation, que ce soit la direction ou le syndicat. Ce n'est pas dans le mandat de la police de défendre des causes. D'être exemplaire et d'en faire bénéficier ses employés, oui, ça oui. Mais de les défendre aux yeux de tous, non. De ce côté-là j'ai zéro attente et je ne pense pas que ce soit leur mandat de le faire. La police doit être neutre autant que faire se peut, et ne pas avoir de préjugés que ce soit en regard de la religion, de la race, de l'homosexualité, ça oui. Mais ça, ça vient plus de la formation et dans le choix des candidats, c'est important de faire attention à ça mais je ne vois pas que mon employeur ou mon syndicat doivent faire la promotion de ça. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Je pense qu'aujourd'hui, on ne pourrait pas demander plus de la part du Service. On a les mêmes droits que les hétéros, et personnellement, je ne m'attends pas à plus, je ne veux pas être traité mieux ou différemment des autres, juste pouvoir avoir droit aux mêmes choses que les autres policiers. Ce qui compte, c'est que tous les policiers soient traités sur le même pied d'égalité, that's it. Pas plus, pas moins. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Les policiers et policières gais auprès desquels les entretiens ont été réalisés semblent s'entendre sur plusieurs points concernant les mesures qui se rattachent à leur présence au sein du service de police. Si certains estiment qu'il serait important qu'il y ait davantage d'homosexuels dans la police, ils ne croient cependant pas que ceux-ci doivent devenir un groupe visé par le programme d'accès à l'égalité du SPVM. Selon eux, le recrutement ciblé de policiers gais pourrait être mal compris et mal perçu et il est, à leur avis, préférable de faire savoir aux homosexuels que les portes de la police leur sont ouvertes, sans pour autant mettre sur pied un programme d'embauche leur étant spécifiquement adressé. En ce qui a trait aux règles visant à interdire la discrimination ou le harcèlement, les participants les jugent satisfaisantes, bien qu'elles ne concernent pas spécifiquement l'orientation sexuelle. Malgré le fait que la majorité d'entre eux n'aient jamais eu à dénoncer un collègue qui aurait tenu des propos ou qui aurait adopté des comportements teintés d'homophobie, ils estiment qu'ils obtiendraient support et appui du SPVM et du syndicat s'ils devaient un

jour le faire. Ceux qui ont eu à utiliser de tels recours disent quant à eux que les litiges se sont réglés de façon convenable. Cependant, une policière apporte un élément qui vient questionner l'impact des mesures visant à interdire la discrimination ou le harcèlement puisqu'elle rapporte qu'il est, de manière générale, très mal vu de porter plainte contre un collègue au sein de la police, ce qui pourrait inciter les policiers qui subissent ce type de comportement à se taire et ne pas rapporter les incidents.

Il ressort également des entrevues que la formation offerte aux policiers portant spécifiquement sur la question de l'homosexualité pourrait être améliorée, et rendue disponible à tous les policiers.

Finalement, tous les participants s'entendent pour dire que la reconnaissance des conjoints de même sexe par la Fraternité et le SPVM reflète la volonté de l'organisation d'assurer un traitement équitable à tous les policiers. Puisque cette reconnaissance a vu le jour avant même que les gouvernements ne l'imposent, les policiers et policières gais y voient une ouverture d'esprit de la part de leur employeur, ainsi qu'une considération à leur égard, répondant à leur désir d'égalité avec leurs collègues hétérosexuels. Ils n'hésitent d'ailleurs pas à se déclarer conjoints de même sexe, afin de bénéficier des avantages consentis aux policiers qui sont en couple.

3- Afficher son homosexualité: du refus au *coming-out* total, en passant par les stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle

Au moment où les entretiens ont été réalisés, les policiers avaient tous fait, d'une certaine façon, leur *coming-out* dans leur milieu de travail, bien qu'ils s'affichent à des degrés différents. En effet, certains d'entre eux se sont ouverts à l'ensemble de leurs collègues et supérieurs, alors que d'autres ont opté pour une plus grande discrétion, soit en se contentant de répondre franchement à ceux qui leur posent des questions sur leur orientation sexuelle, soit en abordant eux-mêmes le sujet avec les collègues dont ils se sentent proches. Si les participants rencontrés dans le cadre de cette étude ont tous, aujourd'hui, fait leur *coming-out* au moins partiellement, ce ne fût cependant pas toujours le cas, certains d'entre eux

ayant déjà caché leur homosexualité dans leur milieu de travail pendant une période plus ou moins longue. Les raisons qui les ont incités à faire ou non leur *coming-out* sont diverses, tout comme la façon dont ils ont choisi de le faire, ce qui peut par la suite influencer la façon dont ils composent avec cet aspect de leur vie en tant que policier et policière.

3.1 Taire son orientation sexuelle

Si certains des participants rencontrés ont fait leur *coming-out* presque au même moment où ils ont commencé à travailler comme policiers, d'autres ont plutôt choisi de taire leur orientation sexuelle à leurs collègues et supérieurs pendant un certain laps de temps, allant de quelques mois à quelques années.

3.1.1 Les craintes et appréhensions associées au *coming-out*

Les policiers et policières qui ont préféré taire leur homosexualité l'ont fait parce qu'ils éprouvaient diverses craintes quant aux conséquences négatives qu'ils associaient au *coming-out*, que ce soit du côté de la réaction de leurs collègues, ou du côté de leur carrière. Les appréhensions qui ressortent le plus souvent des propos des participants, qu'ils parlent d'eux ou d'autres homosexuels qui font partie de la police, ont également été soulevées par les policiers qu'a rencontrés Leinen (1993) dans le cadre de sa recherche. Parmi celles-ci se retrouvent les craintes en regard de la réaction de leurs collègues, la peur d'être étiquetés, d'être perçus différemment, d'être la cible de moqueries et de commentaires mesquins ou, encore, de se voir refuser de l'avancement :

Peut-être que les gens qui vont plus au-devant...Souvent les gens, avant qu'ils arrivent dans un nouveau poste, ils le savent déjà parce que tu es connu à travers le service. Ou si tu le dis en arrivant au premier rassemblement dans ton nouveau lieu de travail, ça fait qu'ils ne te connaissent pas en tant que personne, en tant que policier et ils voient ça en premier. Alors là toutes leurs références et leurs schèmes de comparaison, ça va toujours se faire par rapport à ça : « est-ce qu'il est capable de faire la job, au fond ce n'est pas un vrai gars, est-ce qu'il fait la fille à la maison? ». Donc ils se demandent des affaires de même alors qu'ils ne te connaissent même pas. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Il y a un policier plus vieux, qui est rendu inspecteur chef, ou inspecteur, qui me disait : n'en parle pas, n'en parle pas, ça va nuire à ta carrière.

Parce que lui à un moment donné, il y a eu de gros doutes autour de son orientation et il a eu l'impression que ça avait nui à sa carrière, alors qu'il est rendu dans les hautes sphères de l'organisation. Je pense que ça n'a pas grand-chose à voir, c'était plus de la projection, ses propres craintes étaient projetées sur moi. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Je questionnais, j'essayais de comprendre, je ne comprenais pas le désir d'essayer de cacher... Et en même temps je le comprends, comme elle disait, elle était dans un milieu juste de gars quand elle est entrée, de gars qui parlaient des tapettes sur la rue, ça ne donne pas le goût d'en parler. Et il y a toujours un adjectif qui venait avec, c'est l'hostie de tapette et tout ça, donc ça ne donne pas le goût nécessairement d'en parler. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

D'autres policiers ont attendu avant d'aborder ce sujet avec leurs collègues parce qu'ils estiment qu'à leur entrée dans la police, ils n'étaient pas eux-mêmes encore à l'aise avec leur orientation sexuelle, leur identité n'étant pas encore forgée. C'est le cas d'Anna, qui a caché son homosexualité pendant quelques années au début de sa carrière, et celui de Sophie, qui a réalisé qu'elle était gaie alors qu'elle était déjà policière, et après avoir vécu en tant qu'hétérosexuelle :

Je n'étais pas out, vis-à-vis de mon identité, j'avais 20 ans et je n'étais pas prête à faire face à ça, ou confronter ça, de le dire sur mon équipe. Ça fait 10 ans de ça, et je trouve que la police a changé depuis 10 ans, les attitudes dans la police. Quand j'ai commencé c'était difficile, et maintenant je vis ça très bien. Je sais pas si c'est à cause de mon âge, mon attitude vis-à-vis ça, je demande du respect et je ne vais pas tolérer des attitudes homophobes ou des affaires comme ça. Mais quand j'avais 20 ans, c'était différent, je venais de commencer dans la police [...]. Je commençais tout juste à réaliser que j'étais gaie, je ne comprenais pas le phénomène, je ne pouvais pas le défendre. Quand ils parlaient de ça, ils faisaient des jokes et ça me rentrait plus dans ma coquille, c'est sûr. Je voulais marcher entre le mur et la peinture, ne pas faire trop de vagues. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

J'ai pris le temps de retomber sur mes pattes un petit peu et de regarder comment je me sentais là-dedans avant de diffuser ça aux quatre vents : je le dis, je le dis pas? Donc il y a quand même eu une période d'adaptation, peut-être un an, un an et demi pour me situer, me localiser là-dedans, comment je voulais vivre ça. Avant de le prendre et de le diffuser, je voulais être à l'aise et confortable avec ça. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Angéline confie elle aussi qu'elle a préféré taire son homosexualité lors de son entrée au Service de police, mais elle dit l'avoir fait essentiellement parce que ses préoccupations étaient ailleurs, considérant qu'il était alors plus difficile pour elle de s'intégrer en tant que femme qu'en tant que lesbienne. Elle a donc préféré concentrer ses énergies sur son statut de femme, mettant celui de gaie de côté, du moins pour un temps :

Au début je ne le disais pas, je ne le mentionnais pas quand je suis arrivée. Parce que premièrement, j'apprenais à le vivre, et en plus j'étais dans un milieu d'hommes alors à ce moment-là, j'essayais plus de m'intégrer comme femme. Franchement, je n'ai vraiment pas pensé au fait que j'étais gaie, c'était plus de m'intégrer comme femme. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Alexandra a quant à elle vécu une situation particulière alors qu'à ses débuts comme policière, elle a fait partie, le temps d'un été, d'une patrouille spécialisée où elle était la seule femme, et où elle considère que les policiers avec lesquels elle devait travailler étaient très machos. Estimant qu'il était déjà difficile d'être acceptée en tant que femme, elle a préféré taire son orientation sexuelle, considérant qu'elle serait davantage mise de côté et ridiculisée si elle révélait cette facette d'elle-même à ses collègues :

En tant que gaie, j'ai tout fait pour le cacher parce que oui, il y avait des gars machos. J'avais des gars qui avaient de l'ancienneté, et j'avais beaucoup à prouver comme femme, imagine comme gaie. Alors j'ai toujours gardé ça en cachette [...]. Et toi tu es assise là, tu es la seule femme et ça rit et ça niaise, dans le genre « elles sont juste bonnes pour baiser ». Et ça, ce sont des hommes qui avaient 35, 38 ans. Et tu te dis : « ça se peut pas, ils vont essayer de me faire craquer ». Et je me suis dit qu'ils ne m'auraient pas. Je ne disais jamais rien. Ils voulaient que je réplique mais je ne disais jamais rien. J'écoutais ça et je me disais que ça ne se pouvait pas des hommes qui parlent comme ça [...]. Je ne voulais pas être catégorisée comme Alexandra la lesbienne [...]. Au début c'était dur, très dur d'être une femme. Alors imagine s'ils avaient su que j'étais gaie. [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Quant à Fanie, qui a travaillé comme policière dans une plus petite municipalité, elle a choisi de taire son orientation sexuelle pendant les six mois où elle y a travaillé, sachant qu'elle n'y resterait pas longtemps. Outre cette raison, elle confie que les policiers de cet endroit lui semblaient peu ouverts, et qu'elle craignait alors leur réaction et la façon dont ils auraient pu agir avec elle par la suite :

Le temps où j'étais là, je ne l'ai pas dit [que j'étais gaie], pour plein de raisons. Là-bas, c'est un peu plus fermé, ce sont tous des gens qui se connaissent, c'est un genre de village. Et déjà là, quand tu arrives, c'est gros pour eux autres quand tu es nouveau, que tu es temporaire, quand tu es une fille, même là-bas il y en a beaucoup moins qu'ici [...]. Une drôle de mentalité... Et le jour, ils ne font pas grand-chose, ils allaient voir leur femme, tu arrives chez eux et on dirait qu'ils ne sont jamais venus en ville, c'est vraiment un village. Et tu te dis : « il ne faut pas que je leur dise ça »... Et aussi, je savais que mon application était faite à Montréal, ce n'est pas comme si j'avais pensé rester là. Ça aurait été différent, tu ne penses pas à mentir à vie. Mais là, je savais que je partais [...] Et déjà là, en plus, il y avait bien de la chicane entre les gens, il y a eu une fusion et ça a créé un froid. Donc si tu le dis à quelqu'un, et qu'il est fâché contre un autre, tu ne sais pas... Déjà là, ils se parlaient tous dans le dos et je ne voulais pas qu'ils commencent à parler dans le mien. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

Cette policière est aujourd'hui ouvertement gaie, bien qu'elle ait patienté quelques mois après son arrivée au SPVM avant de faire son *coming-out*, attendant de se retrouver sur une équipe stable, et de se sentir en confiance auprès de ses collègues. Les participants rencontrés qui ont choisi de taire pour un temps leur homosexualité estiment que les appréhensions qui les guidaient alors n'étaient pas nécessairement justifiées, puisqu'une fois qu'ils ont fait leur *coming-out*, les choses se sont généralement bien déroulées :

Les gais se mettent bien de la pression sur les épaules. Ils voient ça plus gros, plus grand que nature alors que souvent, les gens sont bien corrects par rapport à ça. Une fois que c'est dit, c'est bien correct. Même le gars qui a de la misère avec ça [l'homosexualité] va en parler à sa femme le soir et sa femme va dire : « ben voyons donc! » [...]. Moi je suis bien comme je suis, je ne peux pas dire qu'il y a des problèmes structurels dans l'organisation, pas du tout. Je serais même porté à croire que c'est le contraire. Que parce que tu es gai, que tu t'affirmes, tu vas à des concours et quand les gens voient ça ils se disent : « il a du guts, il a du courage, il l'affirme et il n'a pas de trouble, c'est un solide ça ». Et je pense qu'on est rendu un peu à l'inverse, ça ne te nuit pas, c'est une petite coche de plus peut-être pour certaines personnes. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Entre autres, en ce qui concerne les promotions, les craintes qu'ont eues certains policiers gais ne semblent pas justifiées puisque l'un des participants à cette étude a été promu commandant alors que ses supérieurs étaient au courant de son orientation sexuelle.

Cependant, même si ceux qui *sortent du placard* estiment après coup que leurs craintes étaient peut-être exagérées, il n'en demeure pas moins qu'elles sont bien réelles au moment où ils font le choix de taire leur orientation sexuelle à leurs collègues. Ainsi, bien que certains policiers gais ne comprennent pas que l'on puisse cacher son homosexualité, ceux qui le font ne choisissent pas cette option à la légère et la façon dont ils interprètent la situation les amène à la conclusion qu'il est mieux pour eux de ne rien dire, au moins pour un temps.

3.1.2 Le développement de stratégies de camouflage

Évidemment, pendant la période où les policiers rencontrés préfèrent taire leur orientation sexuelle, ils doivent adopter, de façon consciente ou non, certaines stratégies afin de camoufler leur homosexualité, tout comme le faisaient les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse. Bien que les policiers n'aient pas à vivre une promiscuité aussi grande que ceux-ci, puisqu'ils n'ont pas à vivre ensemble lors de missions ou d'entraînements, il n'en reste pas moins que les patrouilleurs passent beaucoup de temps avec le partenaire qui leur est assigné, et partagent avec lui un certain vécu qui les amènent à développer des liens étroits et une grande intimité :

La police, c'est beaucoup comme une famille. Tu travailles avec des personnes. Par exemple, mon partenaire, ça fait 4 ans que je travaille avec lui, il y a des chiffres qu'on va faire 56 heures ensemble, on est un à côté de l'autre, il y a des situations très extrêmes avec beaucoup d'émotions alors tu deviens comme une famille. Et ça jase, comme ça va jaser dans une famille. Plus dans la police que dans une autre occupation, genre si tu travailles dans une banque. Il y a plus d'intimité. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Les propos d'Anna montrent à quel point les policiers gais doivent constamment surveiller ce qu'ils disent s'ils ne veulent pas révéler leur orientation sexuelle. Pour y arriver, les policiers rencontrés font état des mêmes types de stratégies que celles déployées par les militaires gais ayant participé à cette recherche, soient l'évitement, la contrevérité et l'omission.

D'abord, l'évitement, qui consiste à détourner les questions trop personnelles, à fuir les situations où l'on risquerait de développer des liens intimes avec des collègues et à éviter les activités sociales, ou d'y aller seul, est une stratégie qui revient souvent non seulement dans les études, comme nous l'avons vu, mais aussi dans les propos des policiers rencontrés, :

J'étais très sensible sur mon vocabulaire ou ma façon de dire les choses. Je faisais attention dans ce sens-là, je pouvais des fois changer de conversation ou éviter, mais pas trop. J'évitais que le monde vienne chez nous, ça c'est un réflexe que j'avais développé. C'est ce qui a fait que j'ai évolué beaucoup à un moment donné par rapport à m'accepter et à le dire. Car moi je suis quelqu'un de quand même près des gens et j'ai réalisé que j'étais en train de m'encarcener dans une situation où plus les gens s'approchaient de moi, plus je m'éloignais, pour garder ma vie privée et personnelle et mon secret. Et ce n'était pas ça que je voulais. Je voulais être proche du monde, je voulais m'amuser avec ces gens-là, développer des amitiés, et là au contraire plus ils se rapprochaient, plus je développais un petit peu une panique. Je sautais une incitation à la bière, je n'allais pas à une soirée, mais je m'arrangeais pour rester proche quand même, j'y allais de temps en temps. Quand je sentais que je pouvais en sauter une parce que ça me permettait de garder ma vie privée, j'en sautais une, alors que j'avais envie d'y aller. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Tu deviens habile, tu développes un sixième sens, tu deviens capable de détourner les discussions. Et étant jeune policier, la passion pour le métier va faire en sorte que tu vas développer des affinités avec des gens qui ont une grande passion pour ton métier, des gens qui commencent aussi, et quand on commence on en mange du métier comme on dit, et on parle beaucoup de police. Et l'avantage dans ce temps-là, c'est que tu ne parles pas d'autre chose. Alors je me trouvais des partenaires qui étaient aussi passionnés que moi, on parlait de police, on parlait beaucoup du métier et en même temps, ça me permettait de ne pas parler de ma vie, d'esquiver le côté personnel [...]. Je n'allais pas dans les partys de Noël, c'est carrément ça que je faisais, ou si j'y allais, c'est arrivé que j'y sois allé pareil mais j'y allais tout seul [...]. Et quand les gens ne le savent pas [que tu es gai], tu es moins porté à faire des activités d'équipe, tu t'ouvres moins sur la vie privée, tu ne veux pas trop créer de rapprochements justement pour ne pas avoir à éviter les questions. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les policiers qui veulent cacher leur homosexualité s'emploient ainsi à éviter, autant que faire se peut, de se retrouver dans des contextes où ils pourraient être questionnés sur leur orientation sexuelle et en arrivent à développer, comme ils le disent eux-mêmes, un sixième sens qui leur permet de se sortir remarquablement bien des situations compromettantes.

La seconde stratégie que révèlent les entretiens réalisés auprès des policiers est celle de la contrevérité, qui a également été relevée chez les militaires rencontrés. Rappelons que celle-ci consiste à féminiser ou à masculiniser son conjoint:

C'était facile! Je pensais tout le temps avant de parler. Je ne te dirai pas que ce n'était pas difficile parce que des fois c'était « she » et je bafouillais « lui »! Mais sinon, ça a toujours bien été... Au début, je faisais semblant que c'était son frère [le frère de sa conjointe], quand on me posait des questions, je pouvais répondre rapidement. J'associais ma copine avec son frère, c'était plus facile, la même famille... [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Cependant, cette stratégie ne semble pas très populaire auprès des policiers rencontrés. En effet, plusieurs d'entre eux ont mentionné que bien qu'ils ne voulaient pas faire connaître leur orientation sexuelle à leurs collègues, ils ont toujours pris soin de ne pas mentir en s'affichant clairement comme hétérosexuels. S'ils ont caché la vérité pendant une certaine période, ils précisent tout de même qu'ils n'ont pas voulu mener une double-vie en mentant effrontément, par intégrité envers eux-mêmes mais, également, parce qu'ils estiment que leurs collègues auraient sans doute moins bien réagi à leur homosexualité en apprenant qu'il y avait eu mensonge par commission :

Je savais qu'à un moment donné j'allais devoir affirmer mon orientation. Et je pense que si j'avais eu l'attitude de raconter des mensonges, de jouer une double-vie, de dire que j'avais une blonde, j'aurais eu deux affirmations à faire. De un, c'est que je suis gai et de deux, de dire : « ce que je vous ai dit, ça c'était vrai, ça c'était pas vrai, ça c'était pas vrai ». Et si je ne le dis pas, c'est eux autres qui vont me le demander parce qu'une des caractéristiques des policiers, on est uniques chacun en tant qu'êtres humains mais il y a quelque chose qui revient souvent, c'est qu'on n'aime pas les gens qui nous content des mensonges, c'est une déformation professionnelle. Donc souvent, les commentaires des policiers que j'ai pu entendre sur les autres gais, avant que moi je le dise, c'était : « on le sait, pourquoi elle ne le dit pas? Pourquoi elle fait croire ça? ». Donc ce n'était pas tellement le fait que la personne était gaie qui dérangeait les collègues, c'était le fait de : « pourquoi elle ment? Pourquoi elle ne nous fait pas confiance? ». Ils ne comprenaient pas. Moi je voyais tout ça, et ça m'encourageait à ne pas jouer une double-vie, donc j'évitais de mentir, je disais que je n'avais pas de copine. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il fallait quand même que je sois capable de vivre avec moi-même, je n'allais pas mentir. Il y en a que ça les soulageait de dire qu'elles avaient un chum, un ex. Moi, je ne mens pas, c'est contre mes principes parce que je me dis que si je lui mens, comment il va pouvoir me faire confiance après? [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Du point de vue de ces policiers, le fait de mentir en s'inventant une double-vie aurait pu leur nuire plus qu'autre chose, et influencer négativement la réaction de leurs collègues lorsque ceux-ci auraient appris la vérité. Il faut dire que les participants rencontrés savaient qu'ils en viendraient un jour ou l'autre à faire un *coming-out*, au moins partiel, ce qui peut expliquer, en partie, leur désapprobation envers la stratégie de la contrevérité. De plus, comme le signale Hugo, si les policiers se montrent peu tolérants face au mensonge, il n'est pas surprenant de constater le malaise qu'ils éprouvent eux-mêmes à mentir sur leur orientation sexuelle, bien que quelques-unes des policières rencontrées l'aient fait pendant une certaine période de temps. Les propos de Jacques, policier hétérosexuel, donnent raison à ceux qui soutiennent qu'il serait mal perçu de mentir :

Il y en a une au poste, tout le monde sait qu'elle est lesbienne, je l'ai vue moi-même avec une femme et c'est vraiment évident en plus. Vraiment tout le monde le sait au poste, tout le monde se le dit. Regarde, j'ai rien contre le fait que tu aimes les femmes, mais viens pas me dire en pleine face que tu as un chum quand je sais très bien que c'est pas ça. J'aimerais bien mieux qu'elle nous le dise, on n'en ferait pas de cas, de toute façon on le sait déjà. Ou si elle veut pas en parler, qu'elle nous dise pas qu'elle a un chum au moins quand on sait que c'est pas vrai. Je trouve ça pire de me faire raconter des menteries que de me faire dire que ce n'est pas de mes affaires. [Jacques, 44 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

La troisième stratégie est celle de l'omission, où ceux qui l'utilisent ne mentent pas directement sur leur orientation sexuelle mais omettent de mentionner certains faits, en demeurant vagues lorsque des questions leur sont posées sur leur vie personnelle. Ils omettront, par exemple, de dire qu'ils sont en couple, ou de préciser le sexe de leur partenaire :

Quand je suis rentrée, j'ai dit que je n'avais pas de chum. Dans le fond c'est vrai, j'avais une blonde mais je n'avais pas de chum. Et le monde policier, c'est un monde un peu macho, et des fois tu peux te faire cruiser parce que les gens pensent que tu es célibataire mais dans le fond, tu n'es complètement pas intéressée aux gars. Donc c'est ça, je ne voulais pas mentir, je n'étais pas célibataire mais je disais que je n'avais pas de chum,

je disais par exemple : « non, je vois mon amie ce soir, je ne peux pas sortir avec vous autres ». Je ne disais pas que j'étais célibataire, je ne voulais pas mentir, alors j'en disais le moins possible sur ma vie privée au début.
[Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

*Quand je voyais que les gens insistaient pour en savoir plus sur moi, je restais dans le vague. Je voulais dire la vérité le plus possible, donc j'inventais rien, mais j'étais évasif. Quand je n'avais pas de conjoint, ça allait bien, je disais que j'étais célibataire mais si je rencontrais quelqu'un, je ne pouvais plus dire que j'étais seul. Alors je disais que j'avais rencontré quelqu'un, que ce n'était pas encore sérieux, que je préférais ne pas trop en parler avant d'être sûr, qu'on faisait juste se fréquenter. Ou je disais que j'avais quelqu'un dans ma vie, sans en dire plus ou entrer dans les détails. Et comme je suis une personne assez réservée, les gens n'en faisaient pas trop de cas. Mais ce n'était pas facile, j'avais chaud et j'espérais tout le temps qu'on ne me demande pas son nom! Genre : « elle s'appelle Roger »!
 [Rires]. **[Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]***

Il est intéressant de constater que les policiers et les militaires utilisent les mêmes stratégies lorsqu'ils choisissent de taire leur orientation sexuelle, stratégies qui comportent d'ailleurs des similitudes avec celles relevées dans les diverses études présentées précédemment, notamment dans celle de Leinen (1993 :42-71), qui a observé ces stratégies chez les policiers gais faisant partie du Gay Officers Action League (GOAL), il y a plus de 10 ans. Force est de constater qu'elles sont toujours d'actualité et, bien que tous les policiers rencontrés aient aujourd'hui dévoilé, au moins partiellement, leur homosexualité, ceux qui l'ont cachée pendant un temps confient qu'ils ont éprouvé des difficultés à le faire.

3.1.3 Les difficultés reliées à la dissimulation

Si certains policiers gais choisissent de ne pas dévoiler leur orientation sexuelle, pour les raisons qui ont été évoquées plus haut, la situation qu'ils vivent n'en demeure pas moins difficile. En effet, la période où ils tentent de dissimuler leur homosexualité est parsemée d'embûches, avec lesquelles il sera plus ou moins facile de composer, et qui mèneront parfois au *coming-out*.

Les policiers qui ont caché cet aspect de ce qu'ils sont soulignent d'abord qu'ils ont trouvé difficile et injuste le fait de ne pouvoir parler de leur vie personnelle, et de s'empêcher de partager avec leurs collègues leurs bonheurs mais, aussi, leurs chagrins. Ils avaient alors l'impression de mettre de côté une partie importante de leur personnalité :

J'étais bien occupée à apprendre le métier au début mais après ça je trouvais ça poche, je trouvais ça plate, je trouvais ça ardu, mais pas assez pour me distraire. Mais je trouvais ça plate, parce que je suis une personne qui, lorsqu'elle pose une question, si on la lui pose en retour elle est prête à y répondre. Je suis très sociable, alors je trouvais ça difficile, je me limitais beaucoup, beaucoup, je cachais un peu de moi-même. Comme toi, disons que tu as de l'humour et que tu dois cacher ce côté-là de toi, tu caches un peu de toi. Je trouvais ça difficile car comme je te dis, je me demandais comment le vivre, et c'était une affaire de plus. Maintenant que je sais comment je le vis en ce moment, je préfère de beaucoup cette façon!
[Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Quand ça va mal, que tu as une peine d'amour, une séparation, on déménage de chez quelqu'un... Et les gens des fois te disent : « toi t'es chanceux, ça va bien, t'as pas ces problèmes-là, t'as personne dans ta vie », ça devient lourd tout ça [...]. C'était surtout lourd dans les moments difficiles, quand j'avais des peines d'amour c'était particulièrement difficile. Quand j'avais des moments agréables que j'avais envie de partager, ce n'était pas facile non plus, ça demandait de la retenue car de nature, j'aurais voulu le dire [...]. Donc le côté qui était très négligé c'était ma vie personnelle, je l'ai mise de côté, un peu comme un curé qui met de côté tout un aspect de sa vie, c'est un parallèle que je peux faire, je me sentais un peu comme ça, de mettre de côté quelque chose d'important.
[Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Stéphane, qui n'a quant à lui jamais caché son homosexualité, vient appuyer les propos de ses confrères et soutient que la proximité avec laquelle vivent les policiers et les discussions plus personnelles qu'ils ont généralement entre eux rend encore plus difficile la situation de ceux qui n'ont pas fait leur *coming-out* :

On [les policiers] est des gens qui travaillons ensemble, on voit nos collègues de travail plus souvent que nos propres familles. On est exposés, on est deux dans l'auto. Quand tu as parlé de la pluie et du beau temps, tu as fait le tour assez rapidement. Donc veut, veut pas, il y a des sujets intimes qui vont arriver dans la discussion et si tu es lesbienne ou gai et que tu es obligé de porter un masque, la pression va être très forte. **[Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]**

Pendant la période où ils ont camouflé leur homosexualité, les policiers confient aussi avoir ressenti un profond malaise, jugeant qu'ils étaient malhonnêtes envers leurs collègues. Cette situation paraît avoir été particulièrement difficile lorsque ceux-ci démontraient de

l'intérêt et un certain attachement pour eux. Certains participants se sont alors empêchés de développer certaines amitiés, afin de préserver leur secret :

Je trouvais ça raide, parce qu'il y a des gens à qui j'aurais eu envie d'en parler, eux me confiaient toutes sortes de choses sur leur vie privée, leur famille, leur blonde, et moi je ne disais rien en retour, je leur cachais ça et ça me rendait vraiment mal. C'était à sens unique. Des fois j'aurais voulu voir certaines personnes en-dehors du travail, parce qu'on s'entendait bien, mais je n'osais pas, de peur qu'ils finissent par s'en rendre compte. Je ne me sentais pas honnête et j'étais plus bien là-dedans. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Ce malaise ressenti face aux collègues implique ainsi que les policiers gais qui n'ont pas fait leur *coming-out* éprouvent de la difficulté à atteindre une certaine intimité avec eux, la lourdeur du secret les empêchant de développer des liens plus profonds :

Je savais qu'il le savait, mais je ne lui disais pas, je ne sais pas pourquoi, je retardais tout le temps ça. J'ai toujours perçu ça comme étant lourd d'avoir à déclarer son orientation. Et je trouvais ça injuste car les autres ne viennent pas me dire qu'ils sont hétéros, qu'ils couchent avec des femmes. Et c'est plate car moi je suis obligé de le faire et tant que tu ne l'as pas fait, il y a une intimité que tu n'atteins pas avec une personne. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les propos de Robert viennent appuyer ceux de François. En effet, il semble que les collègues des policiers qui taisent leur orientation sexuelle soient en contrepartie moins portés à aller vers eux, dans la mesure où ils ressentent eux aussi un malaise et préféreraient savoir plutôt que de sentir qu'on leur cache quelque chose. Le développement de liens plus intimes serait ainsi compromis lorsqu'un policier choisit de cacher son homosexualité et que ses collègues en viennent à avoir des doutes :

Si l'individu va au-devant des gens, il va être beaucoup mieux perçu. Les gens n'auront pas peur de l'affronter. Tu vois moi, j'ai une policière dans mon groupe qui est arrivée ça fait 8 ou 10 mois. On sait tous qu'elle est lesbienne, mais on ne le sait pas en même temps, car elle ne nous l'a jamais dit. Elle vient au party de Noël toute seule, et parfois, on essaie d'ouvrir une porte mais elle est très fermée. Elle n'ose pas le dire. On s'en doute tous, mais on n'a pas la certitude. Et pour ces gens-là, les gens qui sont autour, c'est plus difficile de s'ouvrir à cette personne-là car elle-même ne s'ouvre pas aux gens. Si la personne est difficile, si elle est fermée comme une huître et qu'elle ne veut pas s'ouvrir aux gens autour, bien les gens autour ne

seront pas portés à aller vers cette personne-là pour lui tirer les vers du nez ou solliciter l'échange. Il y a un malaise. Je pense que ça serait moins dur pour les gens autour s'ils le savaient. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Ces extraits témoignent de toutes les difficultés que peuvent rencontrer les policiers qui préfèrent ne pas révéler leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail. Celles-ci ne peuvent être prises à la légère puisque, selon une étude de Burke (1994: 200-201), les efforts que font les policiers gais pour maintenir une façade hétérosexuelle affecteraient la santé psychologique et l'efficacité au travail de 36% d'entre eux, ce qui ne peut être ignoré.

Par ailleurs, si certains policiers ont préféré ne rien dire, au moins pendant une certaine période, tous les participants rencontrés en sont cependant arrivés à faire leur *coming-out*, total ou partiel, à différents moments de leur parcours professionnel. Si on se fie à leurs propos, ils n'ont pas regretté ce choix et, de façon générale, ceux qui l'ont fait après avoir vécu dans le secret comparent l'affirmation de leur homosexualité à une libération.

3.2 Afficher son orientation sexuelle

Tous les participants affichent leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, mais ils n'ont cependant pas tous fait leur *coming-out* à l'ensemble de leurs collègues et supérieurs, certains ayant plutôt choisi de n'en faire part qu'à quelques-uns d'entre eux, tout en demeurant toutefois conscients que le bouche-à-oreille se chargerait sans doute de propager rapidement la nouvelle. Chose certaine, tous les policiers rencontrés affirment, qu'aujourd'hui, ils ne tentent plus activement de cacher leur homosexualité, même s'il y en a qui sont plus discrets que d'autres dans leur façon de la vivre dans le milieu policier.

3.2.1 Le pourquoi et le comment du *coming-out*

Les raisons qui ont incité les policiers rencontrés à afficher leur homosexualité, nous le soulignons, se rattachent essentiellement à l'intégrité et à l'honnêteté, valeurs qui sont importantes à leurs yeux. Plusieurs des participants disent avoir fait leur *coming-out* pour éviter de mentir, ou de camoufler la vérité sur cet aspect de leur vie. Certains l'ont fait par choix, et rapidement, alors que d'autres se sont sentis acculés au pied du mur et estiment qu'ils ne pouvaient pas faire autrement que de confirmer qu'ils étaient gais. Cependant,

dans un cas comme dans l'autre, ils s'attendaient à ce qu'un jour ou l'autre leur orientation sexuelle soit connue de leurs collègues, au moins partiellement :

Pour que ça soit simple, que ça soit clair, que je n'aie pas à me mettre dans une situation fausse en partant. Inventer un monde imaginaire, ça ne me tentait pas du tout d'inventer ça. Je voulais que les choses soient très claires en partant. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Je dirais qu'après 3 ans j'ai officiellement avoué à quelqu'un qui ne le savait pas, qui n'était pas un ami d'avant, que j'étais gai. Et c'est parce que j'avais été poussé à bout. Et à un moment donné, je suis venu dans un milieu plus francophone et je me sentais vraiment à l'aise, j'aimais les gens avec qui je travaillais, j'aimais la clientèle du secteur où je travaillais, et j'ai développé des relations plus intimes avec des personnes. Et il y avait une policière qui posait beaucoup de questions, et elle m'a confronté, elle a dit : « coudonc, t'as pas de blonde, t'as rien, as-tu un chum? ». Et comme je voulais être intègre avec moi-même, je m'étais toujours dit que si quelqu'un posait la question, j'allais répondre franchement. Mon engagement personnel, c'est que je voulais aller dans cette ligne-là, alors j'ai dit oui. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les participants sont aussi d'avis que le milieu policier est particulièrement avide de ragots, ce qui aurait motivé certains d'entre eux à faire leur *coming-out*, afin de faire cesser les rumeurs en les confirmant une fois pour toutes :

Je voyais qu'il y avait une couple de personnes qui se demandaient, qui se posaient des questions. J'avais des amis proches qui venaient me dire : « ils m'ont demandé si t'étais gaie... ». Mais encore là, je gardais ça pas mal personnel. Mon partenaire avec qui je travaillais le savait, et 2 ou 3 personnes-clés sur mon groupe mais je n'étais pas out [...]. Et quand il y avait des rumeurs, et que je niais, là il y avait des gens méchants qui parlaient. Ils ne parlaient pas dans ma face, je ne peux pas dire ce qu'ils disaient mais j'ai des amis qui sont venus me dire qu'ils parlaient. Ils [les autres policiers] peuvent être méchants quand ils parlent de ça mais aussitôt que tu le dis, il n'y a pas d'autre chose à dire, les potins arrêtent. Avant, ça chuchote dans ton dos, ça se demande si tu l'es ou pas mais, quand tu le dis, ça arrête là, il n'y a pas d'autre chose à dire [...]. Et quand je suis partie de ce poste-là, je suis arrivée à l'autre poste, j'avais 28 ans à ce moment-là. Là, je l'ai dit immédiatement. Je trouvais qu'il y avait tellement de potins que je me disais : « si je le dis, ils n'ont rien à jaser, c'est sorti, ils se demandent pas derrière mon dos si c'est oui ou si c'est non, c'est oui, c'est tout ». [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Il y a toute sorte de blabla qui venait à mes oreilles, de gens qui étaient plus proches de moi, mes partenaires, des confrères de travail qui me disaient : « écoute, ça jase un peu, y'a des choses qui circulent, disant que tu étais avec une femme et je ne suis pas certain que tu aimerais entendre tout ce qui peut se dire, et tout ça [...]. Et quand ces choses-là circulent, ça vient te chercher, en tout cas moi c'est venu me chercher bien personnel, en venant de certaines personnes. Et je te dirais que quand je l'ai fait à ce moment-là [son coming-out], je l'ai fait pour moi et j'ai eu l'impression de remettre les pendules à l'heure. Et avec le recul aujourd'hui je ne le regrette pas, mais pas du tout. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Il semble donc que les policiers soient des êtres curieux qui sont portés à se questionner notamment sur l'orientation sexuelle des collègues à propos desquels ils ont des doutes, et que la propagation de potins divers soit suffisamment forte pour inciter au *coming-out*. Selon les participants, le fait de confirmer son homosexualité aurait pour effet de faire cesser les rumeurs, et de leur enlever une certaine pression, dans la mesure où ils cessent d'être au cœur des ragots, ceux-ci n'ayant plus lieu d'être.

Pour Hugo, c'est un événement malheureux qu'il a vécu dans sa vie personnelle qui l'a mené à faire son *coming-out*, sans qu'il ait nécessairement envisagé de le faire à ce moment. Il savait qu'il ne voulait pas se cacher toute sa vie, mais il n'avait pas prévu la façon dont se déroulerait sa sortie, suite à une peine d'amour :

J'ai remis en doute ma profession, je m'étais dit : « je vais voir si je peux être à l'aise, être heureux dans le milieu policier, heureux en termes du travail comme tel mais aussi par rapport à mon orientation, voir si je peux composer avec les deux et si oui, je vais rester dans ce milieu-là. Si non, je vais faire autre chose ». J'avais fait le choix de ne pas être malheureux au point de... Si ma vie c'est le fait de ne pas être ouvert, d'être obligé de jouer une double-vie toute ma vie, j'aurais fait le choix de ne pas accepter ça et à la limite, de quitter le métier s'il le fallait. Je ne me suis pas rendu là, au contraire ça a bien été. Mais ça a pris 8 ans, et ce qui a fait qu'après 8 ans j'ai commencé à en parler, c'est une peine d'amour. Ce qui fait que j'ai éclaté moi aussi à un moment donné. Donc après 8 ans de police, je vis une peine d'amour et à un moment donné, on m'a demandé si ça allait bien et c'est sorti d'une façon spontanée, j'ai répondu non et je me suis ouvert à une première personne. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il a été question plus tôt des difficultés reliées à la dissimulation de l'orientation sexuelle et, parmi celles-ci, l'impossibilité de partager avec ses collègues certains moments de sa vie personnelle avait été soulevée par plusieurs. C'est ce qui a poussé Hugo à révéler son

homosexualité, incapable de composer plus longtemps avec cet aspect de sa vie qu'il devait taire.

Par ailleurs, il n'est pas évident pour tous les policiers de faire leur *coming-out*. Plusieurs questionnements leur viennent à l'esprit, et ils confient avoir vécu des périodes de stress s'y rattachant, comme le racontent Angéline et Louis :

Au début c'était plus un casse-tête, tu arrives dans un nouveau travail, tu veux parler mais tu pèses tes mots, ça fait drôle. Tu pèses tes mots, tu te poses la question dans ta tête avant pour être sûr que si quelqu'un te la pose, tu vas pouvoir répondre. Ça va jusqu'à ce point-là. Et tu te demandes comment tu vas le dire, mais j'ai pas passé beaucoup de temps là-dessus, je me suis dit : ça arrivera comme ça arrivera [...]. Souvent par exemple, quand je le dis à une nouvelle personne, je vais arriver et demander si j'ai bien fait, ou je vais dire : « je ne lui ai pas dit, c'est la première fois que je patrouille avec, est-ce que j'aurais dû lui dire? ». Je suis encore en train de m'ajuster, on s'ajuste toute une vie. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Le pire, c'est quand tu en parles les premières fois. Je m'étais fait des scénarios, j'anticipais toutes sortes d'affaires, j'envisageais vraiment le pire! Je me rappelle avoir eu de la misère à dormir à une certaine époque, parce que j'arrêtais pas de me dire qu'il fallait que j'en parle à certaines personnes de qui j'étais plus proche, et je ruminais là-dessus, sur la façon de leur dire, la façon qu'ils allaient réagir. Après coup, je vois que ce n'est pas si mal mais dans ce temps-là, c'était atroce. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Il faut également préciser que quelques-uns des policiers rencontrés confient qu'ils ont trouvé difficile d'annoncer leur homosexualité à leurs collègues, dans la mesure où ils ne savaient pas comment aborder le sujet. Ils ont tenu à mentionner que, pour eux, il est beaucoup plus facile d'aborder ce sujet lorsque leurs collègues leur posent directement la question, à laquelle ils se font un plaisir de répondre, ce qui, de leur point de vue, facilite les choses et contribue à réduire les malaises :

Je trouvais que c'était une réponse en tant que soi, quelqu'un qui ne te le demande pas, c'est parce qu'il sait mais il ne veut pas te mettre dans une position inconfortable. Et à un moment donné je suis allée valider, et les gens m'ont dit : « effectivement, si tu en parles pas, nous on respecte ça ». Mais moi je leur dis : « on souhaite que dans le fond que vous nous le demandiez, que vous nous ouvriez une porte et qu'on puisse rentrer dedans finalement! » [...]. Souvent, c'est de là que certains ressentent un malaise,

et disent : « on n'ose pas le demander, on préfère respecter ça » et aussi, des fois, les gens se permettaient de poser la question, et j'ai tellement de respect pour ces gens-là, je me dis : « si tu veux une réponse, va cogner à la bonne porte ». Je ne connais pas, personnellement, de gens qui m'auraient dit : « quelqu'un qui me le demande, ce n'est pas de ses maudites affaires », au contraire. Tu as l'impression que la personne « care », qu'elle s'intéresse. La personne se donne la peine de venir te le demander et quand tu le dis, ça crée un lien de confiance. Moi, j'ai l'impression de ne rien donner mais la personne a l'impression de recevoir tellement gros, parce qu'elle se dit : « elle a confiance, elle me l'a dit ». [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Quant à la façon dont se déroule le *coming-out*, elle varie selon les policiers. Certains choisissent de prendre les devants et de s'ouvrir dès leur entrée au service, comme ce fût le cas de Stéphane :

Tout de suite en arrivant, le premier jour, je l'ai dit à mon sergent [que j'étais homosexuel]. Il y avait un rassemblement, auquel je participais, et je l'ai dit la même journée. Je me suis dit : on va éviter les situations où les gens ne seront pas à l'aise, et qu'il penseront que parce que peut-être je le serais, il faut marcher sur des œufs. J'ai dit : « moi je suis gai, je vis avec mon chum qui est policier lui aussi, je suis très à l'aise avec ça, on peut même faire des blagues sur les gais, ça ne me dérange pas, je sais faire la différence entre une blague et des propos malveillants ». Alors ça a commencé comme ça. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Stéphane est le seul participant qui ait dévoilé son orientation sexuelle à grande échelle, lors d'un rassemblement, au tout début de sa carrière. D'autres ont fini par le faire, mais ils ont plutôt attendu un certain temps avant de se lancer. En effet, les participants ont plutôt opté pour un *coming-out* graduel, en abordant d'abord le sujet avec des collègues proches, le partenaire de travail étant souvent le premier à être mis au courant :

Avec mon partenaire avec qui je travaillais, c'était bien correct. Je savais que lui, il n'était pas homophobe, il n'était pas raciste. Lui, je lui ai fait confiance, je lui ai dit quand j'avais 24 ans je pense, ou 23 ans. On était très proches, et je savais qu'il était ouvert à ça car il ne faisait aucune joke là-dessus. Quand on rencontrait des homosexuels, il les traitait de la même façon que les autres, alors je savais qu'il était ouvert à ça, il n'y avait pas de problème. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Pendant ce temps-là, il y avait un partenaire avec lequel je travaillais depuis 6 mois et que je savais très ouvert d'esprit, même si je savais qu'il

était hétérosexuel, mais je le savais très ouvert, on était vraiment près, tous les deux on mangeait de la police mais on parlait d'autres choses aussi, de musique, de sa famille à lui mais pas de la mienne [rires] [...]. Et avec ce partenaire-là, j'étais vraiment ami, on était vraiment bien ensemble comme co-équipiers de travail et sur le plan amical, même qu'il m'a demandé qu'on se voit en-dehors du travail, pour aller souper au restaurant ou faire des activités sportives ou venir une fin de semaine chez nous, car j'habite en campagne. Et j'avais un peu plus de limites mais quand je lui ai craché le morceau, ça a été plus facile. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Une fois qu'ils ont révélé leur orientation sexuelle à leur partenaire ou à quelques collègues, certains policiers en restent là et ne veulent pas que d'autres personnes soient mises au courant, préférant que leur *coming-out* demeure partiel, ce que Leinen (1993 : 72-96) qualifie de « *Coming Out Tentatively at Work* ». Ils pourront par la suite décider d'en parler avec d'autres policiers, mais ils tiennent à choisir les personnes auxquelles ils se confieront. Pour d'autres, au contraire, le fait de révéler leur orientation sexuelle à une première personne les incitera par la suite à en parler beaucoup plus ouvertement, comme si la réaction positive de celle-ci les encourageait à aller de l'avant. Les participants se disent généralement prêts à en parler lorsque le sujet vient sur le tapis et à répondre aux questions qui leur sont posées, sans toutefois crier sur tous les toits qu'ils sont gais :

Je n'en fais pas ma marque de commerce, je suis très ouvert, dans le sens où si j'ai un copain, on me demande comment ça va, je vais y faire allusion de temps en temps mais ce n'est pas une marque de commerce. [...]. De nature, je ne suis pas quelqu'un qui aime mélanger le travail et ma vie personnelle. Comme je dis aux gens, ma vie n'est pas confidentielle mais elle est personnelle. Si tu veux savoir si je suis gai, si j'ai un copain, ça va me faire plaisir de le dire et ce n'est pas une cachette, ça se ressent, ça se voit si tu portes attention comme tout le monde. Par contre, je n'arrive pas tous les jours pour raconter tout ce qui se passe chez nous, encore moins dans le cadre de ma fonction. Ici, ce sont des employés, je m'occupe d'eux autres mais je ne leur raconte pas tout, je ne transpose pas mes problèmes à la maison, donc ça reste du domaine personnel en général, mais je suis quand même ouvert de nature. Surtout quand on tombe officier, on te demande comment ça va et as-tu une femme et des enfants, il n'est pas rare maintenant que même si ce n'est pas devant un ami, des fois je vais dire non, mais des fois aussi je vais dire non, j'ai un copain. Et là, je donne tout le temps une petite tape dans le dos en disant : « prenez votre temps, ça va passer, on prend une petite gorgée d'eau » [rires]. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il arrive que ceux qui en viennent à connaître l'orientation sexuelle d'un collègue se chargent de la faire savoir aux autres policiers en diffusant l'information. Ceux qui ont vécu ce genre de situation ne semblent pas en avoir été offusqués pour autant, soit parce qu'ils avaient envisagé cette éventualité et qu'ils y étaient préparés, soit parce qu'ils ont estimé que cela leur facilitait la tâche, en leur évitant d'avoir à faire le faire eux-mêmes :

J'ai fait confiance à des gens, des gens que je croyais vraiment proches de moi, et ces gens-là se sont ouverts à d'autres. Finalement, le gros du travail, il s'est fait comme tout seul car par la bande, les gens l'ont appris. Et par la bande, bien souvent avant même que j'aie à leur dire, les gens étaient au courant ce qui fait qu'à quelque part, ça m'a facilité la tâche car je n'ai pas eu à aller me mettre à nu devant les gens. Mais j'étais prêt à ça. Au début, c'est comme un petit peu choquant, tu as quasiment un sentiment de trahison parce que tu as l'impression d'avoir confié un secret à quelqu'un et que cette personne-là est pour le garder. Et à partir du moment où ça s'était su à une plus grande échelle, je me suis dit : « ben finalement, c'est pas moi qui a à faire le gros de l'ouvrage. Si les gens sont mal à l'aise avec moi, ils vont m'éviter. Les gens qui sont à l'aise vont rester ». Et la plupart des gens sont restés autour, alors ça a eu comme un effet. Ça a été moins difficile finalement pour moi. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Le bouche-à-oreille est fort, le commérage, il y a des gens que je ne connais même pas, dans d'autres postes, qui le savent. Des fois je me rends compte qu'ils le savent mais je ne comprends pas pourquoi mais tout le monde le sait autour, même les postes d'à côté, les secrétaires au poste, le commandant, et ce sont des gens à qui je ne parle même pas. Mais je m'attendais à ça et je voulais que ça fasse boule de neige, car ça m'évitait à moi de le dire à tout le monde en même temps, je savais que tout le monde allait finir par le savoir sans que je le fasse moi-même. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Pour d'autres policiers, c'est le contraire qui s'est produit, dans la mesure où après avoir révélé leur homosexualité à un collègue, ils s'attendaient à ce que la nouvelle se répande comme une traînée de poudre, mais ont été agréablement surpris de constater que la situation se déroulerait autrement :

La gang avec laquelle je travaille, ils sont potineux, ils aiment ça apprendre des affaires sur les gens et je me disais: « Mon Dieu, ils vont vouloir aller apprendre ça à tous les autres groupes » mais finalement non, ils ont été corrects. Eux autres, ils voulaient que moi je sois bien là-dedans. C'est sûr que s'ils se font poser la question, ils vont le dire, ce n'est pas un secret d'État, mais ça n'a pas fait boule de neige. Quand il arrive quelqu'un de

nouveau, ce n'est pas automatique qu'ils vont lui dire. Ce n'est pas un sujet de conversation au poste, je ne voudrais pas être le centre d'attention pour une raison comme ça. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

J'avais dit que la journée où j'allais le dire à une personne, je ne souhaitais pas que le lendemain tout le monde sache, parce que peut-être que j'étais pas prêt mentalement à affronter tout ce que ça allait occasionner. Par contre, je savais que c'était possible que je rentre le matin et que tout le monde le sache, mais ce n'est pas ce qui s'est passé. Ça a bien été, j'ai pu faire mon affirmation graduellement. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Lorsque les quelques collègues à qui ils en ont parlé ne se sont pas chargés de révéler leur orientation sexuelle à l'ensemble du poste, certains policiers choisissent alors de prendre les devants, et d'utiliser une stratégie d'aménagement de l'identité homosexuelle qui consiste, selon Chung (2001), à être *explicitly out*. Dans ce cas, ils ne se contentent pas seulement de répondre aux questions ou de mentionner qu'ils sont gais lorsque le contexte le justifie, mais peuvent également se montrer davantage proactifs lorsqu'ils jugent à propos de le faire. C'est ce qu'ont fait Sophie et Anna, en annonçant leur homosexualité à tous les membres de leur groupe de travail, bien qu'elles ne l'aient pas fait dès le début de leur carrière, contrairement à Stéphane. Sophie a adopté cette façon de faire lorsqu'elle a voulu répondre aux rumeurs qui circulaient, alors qu'Anna l'a fait lorsqu'elle a changé de poste, après quelques années de travail:

Finally, j'ai fait une sortie, sur un rassemblement avant le quart de travail. Sans dire : « oui, je suis lesbienne », j'ai remis un peu les pendules à l'heure, à ma façon. J'ai dit à ma gang, qui était mon groupe de travail le plus proche, je n'ai pas rencontré tout le poste au complet mais ma relève à moi. Juste pour leur dire que j'entendais des choses, que je trouvais ça triste un petit peu qu'on ne vienne pas me voir moi pour me le demander, que ça me ferait plaisir de répondre à toutes les questions [...]. Plus souvent qu'autrement je dirais que je vais prendre les devants. Pour une raison ou pour une autre, les gens ont encore tendance à ne pas oser poser la question et à un moment donné je trouve ça long de devoir attendre. Donc en général je prends les devants parce que je trouve qu'il y a un inconfort qui se ressent. Comme je disais, quelqu'un que tu rencontres de nouveau, tu changes de groupe et tu travailles avec quelqu'un et si la personne ne te pose pas de question, c'est qu'elle le sait. Donc c'est comme ma réponse de le devancer au lieu d'attendre après cette personne-là. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Ils savaient, mais je me rappelle à ce moment-là, je l'ai dit sur le groupe. Parce que je pense que j'avais des personnes-clés à qui je l'avais déjà dit mais là, je l'ai dit sur mon rassemblement, donc même avec des policiers de qui je n'étais pas encore proche, je l'ai dit. Mais il faut dire qu'à ce moment-là j'étais plus vieille, et j'étais pas mal plus confortable avec ma sexualité, donc j'étais plus apte à le dire, à confronter. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Ces deux policières ont donc fait leur *coming-out* graduellement, et ont fini par l'étendre à l'ensemble de leurs collègues et supérieurs. Pour Anna, le fait d'avoir vieilli l'a amenée à bien vivre son orientation homosexuelle et à se sentir plus à l'aise de la partager avec ses collègues. François considère quant à lui que si ce type de sortie a pu contribuer à faire avancer la cause, il confie qu'il serait personnellement incapable de le faire, préférant préserver davantage son intimité, bien qu'il se soit ouvert à certains collègues et qu'il ne cache pas son orientation sexuelle :

Ce n'est pas juste dans la vie que ce soit comme ça, c'est plate qu'on soit obligés d'avoir une attitude un petit peu plus défensive, comme moi j'ai peut-être, sans en faire une obsession. Ça vient naturellement, je ne fais même pas d'efforts pour que ça soit de même, mais moi c'est de même que je l'ai toujours vu. Mais il y a d'autres gars, par exemple, qui vont l'annoncer autrement, il y en a un qui a même fait une déclaration aux journalistes, dans un article qui a paru et ça, je ne vois pas ça comme de la provocation. Il le vit un petit peu plus, et dans un sens j'ai beaucoup d'admiration car ce sont des gars de même qui font avancer la cause. Et ça, c'est le fun. Et peut-être que c'est plus facile pour nous autres parce que justement, il y a des gens comme eux qui sont passés avant. Mais ce n'est pas dans moi, tout simplement. Je ne m'en cache pas, les gens qui me posent la question je leur réponds. Pour l'instant c'est comme ça, je laisse aller. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Ainsi, si les policiers et policières gais en viennent à faire leur *coming-out*, pour des raisons se rattachant essentiellement à un désir d'intégrité, d'honnêteté et dans le but de faire cesser certaines rumeurs qui courent les concernant, la façon dont ils le font varie selon chacun. Cependant, il est possible de dégager un pattern général, dans lequel c'est habituellement aux collègues dont ils sont proches que les confidences sont d'abord faites, le partenaire de travail étant souvent le premier mis au courant. Par la suite, certains policiers en parleront à plus grande échelle, par exemple lors d'un rassemblement. Pour d'autres, ce sont leurs collègues qui se chargeront de propager la nouvelle. Pour d'autres encore, le fait d'avoir

confié qu'ils étaient gais à quelques policiers sera suffisant, et ils préféreront demeurer plus discrets, non pas en se cachant, mais en ne faisant pas exprès d'aborder le sujet avec tous.

3.2.2 L'importance du lien de confiance

Tout comme les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse, les policiers ont fait ressortir la notion du lien de confiance et son impact dans la décision qu'ils ont prise de révéler leur orientation sexuelle, surtout pour ceux qui étaient plus réticents à le faire. C'est au moment du *coming-out* partiel que ce lien semble revêtir une plus grande importance :

Ce que j'ai fait dans la police, c'est faire des confidences à des gens de qui je sais que je suis près, sur le plan professionnel, et des gens avec qui j'ai des affinités sur le plan personnel, des gens en qui j'ai confiance. Pas confiance dans le sens où ils ne le répéteront pas à d'autres, car j'assume toujours qu'ils peuvent en parler à d'autres. Mais confiance dans le sens où je sais qu'ils n'auront pas de réactions négatives ou qui vont faire en sorte qu'ils vont me repousser. Donc je spotte mon monde, je me fais une petite évaluation, mentalement, inconsciemment je me fais une petite analyse et je me dis : « cette personne-là je sens qu'elle est plus réceptive à ça, je sens qu'elle veut plus savoir ce que je fais les fins de semaine ou quand je suis en congé ». [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Dans son commentaire, François parle d'évaluation et affirme qu'il observe ses collègues avant de leur parler de son homosexualité, afin de s'assurer qu'ils y seront réceptifs. La notion de test est également revenue dans les propos d'autres participants qui, avant de faire leur *coming-out*, disent avoir évalué la situation et pris le pouls des policiers avec lesquels ils travaillaient, question d'être certains qu'il y avait une ouverture :

Je testais un peu mes partenaires. Des fois je pouvais pousser des commentaires pour voir leurs réactions, comme ça je pouvais savoir qui ça ne dérangeait pas, qui avait des préjugés [...]. Il y en a un, c'était tout le temps : « les hosties de fifs, les hosties de tapettes, jamais je travaillerai avec un fif » et lui, c'est clair que je n'allais pas lui en parler. Il l'a su, c'est sûr, et ça ne l'a jamais dérangé, il ne m'a jamais passé de commentaires négatifs envers moi-même, mais je sais que ce gars-là, il n'accepte pas les gars gais dans la police, c'est évident. Donc j'écoutais les commentaires qu'ils pouvaient passer, disons qu'il y avait un reportage, ou qu'on avait un appel avec un gai, je faisais un commentaire après genre : « qu'est-ce que tu en penses, est-ce que ça te dérangerait? ». Là ils parlaient, et je regardais leurs réactions. Au début, mon premier rapport de police que j'ai fait, le plaignant était gai, donc ça a comme bien passé, il me parlait des bars et je

connaissais de quoi il parlait. Et j'avais passé un commentaire à mon partenaire et il avait comme plus ou moins réagi, alors je savais qu'il n'y avait pas de problèmes. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

En terminant, il paraît important de mentionner que suite à leur *coming-out*, qu'il soit partiel ou total, les participants disent ne pas avoir de regrets. Même que certains d'entre eux affirment que si c'était à refaire, ils attendraient moins longtemps avant de se lancer. Les propos de Sophie à cet égard sont éloquentes :

Mon partenaire est parti à rire, il a dit qu'il s'en doutait, il avait eu une partenaire avec qui il travaillait avant qui était lesbienne aussi. Et c'était drôle parce qu'il disait : je les attire! [rires]. Il a été vraiment friendly, il n'y a pas eu de périodes où il aurait voulu du temps pour se revirer de bord, ça a été vraiment bien... il voulait me présenter sa femme et que j'aille souper avec ma copine, c'était vraiment : wow, easy... Tellement que tu t'en veux de ne pas avoir fait ça avant, de ne pas avoir tenté de briser la glace avant, je me trouvais presque épaisse. Donc ça, c'est sûr que ça a été je dirais... un moment tournant. Je me suis dit : « si ça a passé là, let's go ».
[Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Ainsi, le *coming-out* est défini comme une expérience positive pour les policiers rencontrés dans le cadre de notre étude. Bien que certains aient pu vivre des événements déplorablement liés à leur homosexualité (il en sera question plus loin), il n'en demeure pas moins que, dans l'ensemble, ils considèrent avoir fait le bon choix en annonçant leur orientation sexuelle à certains collègues, ou à l'ensemble de ceux-ci.

3.3 Composer avec son homosexualité en tant que policier-policrière

Maintenant qu'ont été présentées les diverses facettes du *coming-out*, il reste à présenter ce qu'implique le fait d'être gai pour un policier, les entrevues ayant permis de relever certains aspects intéressants de leur expérience qui n'ont pas encore été vus. Seront donc abordés ici les avantages perçus par les policiers gais qui font leur *coming-out*, les éléments ayant permis selon eux de faciliter leur intégration, le rôle joué par l'Association des policiers et des pompiers gais, ainsi que le vécu des femmes gaies dans la police versus celui des hommes.

3.3.1 Les avantages

Dans le précédent chapitre, il a été question des difficultés rencontrées par les militaires gais, notamment du sentiment d'isolement et d'exclusion que certains d'entre eux disent ressentir. Bien que ceux qui ont fait leur *coming-out* soutiennent que les appréhensions et les craintes qu'ils avaient avant de le faire ne se sont pas matérialisées, il y en a tout de même parmi eux qui confient avoir parfois eu de la difficulté à vivre le rejet, voire le dédain, manifestés par certains de leurs collègues hétérosexuels.

En ce qui concerne les policiers, ce type de difficulté n'est pas ressorti des entretiens réalisés avec les participants à notre recherche. Même que certains d'entre eux ont plutôt l'impression que leur homosexualité, lorsqu'ils la vivent ouvertement, peut constituer une forme d'avantage, non seulement pour eux mais, également, pour le service de police :

Quand tu es un individu qui performe bien dans son travail, si dans ta vie privée tu es bien aussi, ça ne viendra rien changer. Au contraire, je pense que quelqu'un qui est bien dans sa peau et dans sa vie privée va performer beaucoup plus au niveau du travail car il n'aura pas de face cachée [...]. Il y a certains visages qui ont été associés à l'homosexualité et qui font en sorte que le travail s'est fait de façon naturelle. Comme un policier que je connais, partout où il passe, il est accepté et il n'est pas vu comme étant LE gai au service. Au poste où il était avant, il était super apprécié. Tout le monde était très peiné de le voir partir. Et je suis à peu près sûr, pas que je veux me vanter mais je suis à peu près sûr qu'au poste où je suis, c'est la même chose. Les gens sont bien avec moi, on apporte une couleur différente sur nos équipes de travail. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

À un moment donné, il y avait un appel dans un after hour qui a fermé depuis, et c'était une transsexuelle qui a dit qu'elle s'était fait violer. Et je sais que personne ne voulait toucher à ça, tout le monde était vraiment inconfortable et ils m'ont appelée sur les lieux. Ce n'était pas mon appel, mais ils m'ont appelée et m'ont demandé de traiter l'appel. Moi, ça ne me dérange pas. S'ils sont inconfortables, ils ne vont peut-être pas donner le service qu'ils doivent donner. Ça ne me dérange pas qu'ils m'aient appelée, je suis même contente qu'ils m'aient appelée, au moins ils ont pensé à ça, d'aller chercher quelqu'un qui est capable de dealer avec la madame. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Ainsi, Anna est perçue par certains collègues comme une personne-ressource, qui possède des habiletés pour intervenir auprès d'une population gaie ou marginale en regard de la sexualité, alors qu'eux-mêmes se sentent inconfortables dans de telles situations. Elle ajoute que le fait qu'elle soit gaie et qu'elle soit déjà portée à faire de la sensibilisation sur

les questions touchant l'homosexualité pourrait même, éventuellement, avoir une influence positive sur sa carrière :

Si à un moment donné je veux aller travailler dans une autre section, par exemple travailler comme détective, ou changer de groupe de travail... Je dirais que ça pourrait peut-être avoir un impact positif, car ils vont m'utiliser comme personne-ressource, j'aurais plus d'expérience dans mon cv. Supposons que je vais aller parler ou donner un discours à des populations ciblées, ils pourraient me demander à moi d'aller faire le discours. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Les commentaires de ces policiers laissent entendre qu'aujourd'hui, l'homosexualité d'un policier n'est pas un obstacle à sa carrière et qu'elle pourrait même, au contraire, constituer un certain atout. Ce serait du moins le cas au SPVM, organisation au sein de laquelle les policiers sont amenés à intervenir auprès de la communauté gaie.

3.3.2 Les stratégies visant à faciliter l'acceptation et l'intégration

Si les participants qui ont été interviewés disent ne pas avoir vécu de difficultés majeures en rapport avec leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, certains d'entre eux ont tout de même adopté, consciemment ou non, des conduites qui ont pu contribuer à ce que leur homosexualité soit plus facilement acceptée.

D'abord, le sens de l'humour semble être un outil qui permet de réduire le malaise que pourraient éprouver certains policiers face à l'homosexualité d'un collègue, et de créer un climat d'ouverture où les gens se sentent plus à l'aise d'aborder le sujet, sans avoir l'impression de constamment marcher sur des œufs :

Je pense que c'est possible de faire des farces sur les gais, et quand elles sont drôles, je les ris. Ça dédramatise un peu, ça montre aussi que c'est pas parce qu'on est gais qu'on est pognés ou qu'on entend pas à rire, je pense que les gens se sentent plus à l'aise quand ils réalisent qu'on est capable de faire la différence entre une farce et un commentaire vraiment homophobe [...]. Personnellement, je dirais que mon sens de l'humour m'a bien servi, ils ont bien vu que je ne prenais pas tout au sérieux et qu'ils pouvaient avoir du fun avec moi. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Outre le sens de l'humour, qui contribuerait à faciliter l'intégration des policiers gais, l'importance d'acquérir une certaine forme de crédibilité et une bonne réputation avant de faire son *coming-out* semble revêtir une importance particulière en regard de l'acceptation de la situation, comme en témoignent Hugo et François:

Je m'étais toujours dit que je voulais atteindre une certaine crédibilité avant. J'ai peut-être attendu trop longtemps à mon goût, mais ce n'est pas grave. Donc une certaine crédibilité qui va faire en sorte que quand les gens vont le savoir, justement, si jamais cette dynamique-là de gens qui m'attaquent ou qui ont de la difficulté avec ça, je vais avoir suffisamment d'alliés et d'amis qui vont me défendre et dire : « oui mais et puis? Qu'est-ce que ça change? C'est un bon gars, il travaille bien, il est compétent! Avant, tu ne le savais pas et ça allait bien, pourquoi ça changerait? ». Donc c'était un peu ça qu je voulais créer et je pense que je l'ai fait. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Je me suis toujours dit que pour que ce soit plus facile, il faut te faire accepter comme personne et comme policier, comme confrère, développer une crédibilité aux yeux de tes confrères et consoeurs et après ça, s'ils viennent qu'à le savoir, ils te connaissent, ils savent que tu es un bon travaillant, que tu es une bonne personne. Donc quand ils te connaissent déjà et qu'ils l'apprennent par après, j'ai toujours pensé que c'était plus facile, selon moi. D'acquérir une réputation de bonne personne, François comme bonne personne, François comme bon policier. Après ça, si tu leur dis que tu es gai, ça ne viendra pas influencer ces deux acquis-là. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Il semble donc que l'acquisition d'une image de bon policier facilite l'expérience des agents gais, dans la mesure où ils estiment que cette réputation et cette crédibilité qu'ils se sont forgées avant de faire leur *coming-out* leur assure une forme de respect de la part de leurs collègues, qui ont déjà une vision positive d'eux et de leurs compétences, laquelle ne sera pas altérée pour des motifs d'orientation sexuelle. Et si c'était le cas, ils auraient des alliés pour prendre leur défense, comme l'a mentionné Hugo et comme l'a fait ressortir Meers (1998 :32). Notons que les policiers rencontrés par Leinen (1993) avaient eux aussi mentionné que le fait d'être perçus comme de bons agents de police augmentait leurs chances d'être acceptés comme gais, un peu comme si cette réputation d'effectuer un travail sérieux et efficace venait contrer le déconsidération que leurs collègues auraient pu associer à l'homosexualité.

D'autres participants soutiennent que, si l'importance d'avoir fait ses preuves et d'avoir démontré de bonnes aptitudes policières joue un rôle dans la réaction positive des collègues lorsqu'ils apprennent leur homosexualité, tout est aussi question de personnalité. En effet, les policiers gais qui adopteraient des attitudes plus provocatrices, flamboyantes ou stéréotypées seraient moins bien perçus et éprouveraient davantage de difficultés à être acceptés par leurs confrères et consoeurs. C'est du moins ce que laissent entendre Anna et François:

C'est ça que j'ai vu beaucoup dans la police, et même maintenant. C'est correct d'être homosexuel, mais les policiers n'aiment pas ça quand c'est trop excentrique. Et je vais te dire, avec mon partenaire présentement, c'est la même chose, il n'aime pas ça quand c'est trop excentrique, quand les hommes sont trop efféminés ou que les femmes sont trop masculines. Ça les dérange, je ne sais pas pourquoi, j'ai arrêté d'essayer de comprendre.
[Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Je pense que ça dépend beaucoup de l'approche que tu as comme personne par rapport à ça. Comme si tu arrives et que tu fais semblant de cruiser du monde sur la job, peut-être qu'il y en a que ça peut déranger. Il y en a qui ont des attitudes plus provocatrices, et cette personne-là [parlant d'un autre policier gai ayant eu certaines difficultés], c'est l'attitude qu'elle a comme policier gai. Tout le monde le sait, c'est connu de tous et des fois il va être plus provocateur dans ses gestes ou dans ses paroles, et ça peut irriter plus.
[François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Certains policiers et policières gais auraient donc plus de difficultés à obtenir le respect de leurs confrères, étant donné leurs attitudes et réactions plus expressives. Les policiers hétérosexuels rencontrés confirment ce fait :

*Ce qui me dérange, ce n'est pas l'homosexualité. J'en connais des policiers qui sont gais, en fait surtout des policières lesbiennes, et je n'ai aucun problème avec ça. Des fois je vais les taquiner mais pas méchamment, comme je taquinerais n'importe qui. Là où je suis moins à l'aise, c'est avec ceux qui font exprès pour le crier à tout le monde et qui beurrent épais. Je pense à une fille avec qui j'ai travaillé qui en parlait souvent, on aurait dit qu'elle faisait exprès pour toujours ploguer sa blonde, ou les bars où elle sortait, elle n'était pas subtile une miette. Quand venait le temps de la parade, elle n'arrêtait plus, elle parlait juste de ça, c'en était énervant [...]. Est-ce que moi parce que je suis hétéro je le crie sur les toits? Si on choisit pas d'être gai ou hétéro, pourquoi on en serait fier? **[Jacques, 44 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]***

Ces propos rejoignent ceux de certains policiers interrogés par Praat et Tuffin (1996), lesquels admettaient accepter que les homosexuels fassent partie de la police, dans la mesure où ils demeuraient discrets quant à leur orientation sexuelle.

D'un autre côté, l'orientation sexuelle ne poserait pas vraiment problème pour les policiers homosexuels qui démontrent moins d'exubérance et qui ont su se faire apprécier de leurs collègues pour diverses raisons:

Ça dépend de la personnalité aussi. J'ai une personnalité qui fait en sorte que je passe bien partout. Je passais bien avant, et je passe encore bien. C'est correct, je suis bien content de ça et ça n'a jamais fait de différence. C'est pour ça que je dis que ça dépend de la personnalité de l'individu, quand les gens sont bien, ils collent à toi. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Ça dépend de la personne, de comment tu es comme personne. Et je suis une personne très ouverte, je suis une personne très friendly, donc je n'ai jamais eu de misère avec du monde. [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Dans le même ordre d'idées, Sophie ajoute que si elle est ouverte à parler de son orientation sexuelle et à se faire, d'une certaine façon, la représentante des policiers et policières gais auprès des étudiants ou d'autres policiers, elle veut éviter de choquer et considère qu'il est important de respecter les limites de chacun :

Je me fais un petit peu un devoir de me faire le porte-parole, mais d'une bonne manière. Je ne veux pas choquer, je ne veux pas déranger, je veux le faire avec respect. Car des fois on fait des choses mais si elles sont mal faites, ça peut faire plus de dommages après. Donc j'essaie toujours de le faire dans la limite de donner ce que la personne est prête à recevoir. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Les propos de Fanie vont dans le même sens, lorsqu'elle dit qu'elle ne cache aucunement son homosexualité mais qu'elle ne tient pas à l'étaler à la vue de tous en affichant, par exemple, des photos d'une conjointe. Elle mentionne qu'elle ne veut pas que des policiers qui seraient moins à l'aise avec son orientation sexuelle soient embarrassés par une attitude qu'elle juge, dans une certaine mesure, provocatrice :

Tout le monde met des photos de leurs enfants, leur mari, leur famille, leur chalet d'été et moi, je n'ai plus personne dans ma vie et même si j'avais

quelqu'un, je n'aurais pas provoqué en mettant sa photo. Pas provoquer, mais je ne le ferais pas, je sais pas pourquoi. Pas que je sois gênée, j'ai déjà amené des photos au poste, je les ai montrées et c'était correct mais de là à les afficher, je ne sais pas, je me dis... Les cases restent ouvertes et s'il y en a qui ne le savent pas, c'est par respect pour les autres aussi, s'il y en a qui n'aiment pas ça, je n'irai pas faire exprès pour la mettre là. Ça se peut qu'il y ait quelqu'un qui ne le dit pas mais qui n'aime pas ça, mais je ne le connais pas assez pour le savoir. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

Certains participants précisent, quant à eux, qu'il est important de se faire connaître d'abord pour ce qu'ils sont en tant que personne, et de révéler leur homosexualité une fois qu'ils se sentent appréciés dans leur milieu de travail :

À chaque fois, c'est une adaptation en tant que personne et après, ça vient. Je me dis toujours : « ils vont me connaître comme personne et après avoir utilisé mon charme [rires], non mais après, tu vois qui t'aime bien et qui ne t'aime pas, comme dans n'importe quel groupe. Et quand tu as créé des bons liens, ça se fait assez rapidement des bons liens de travail, ça devrait continuer. Habituellement, quand j'avais de bons liens, c'est resté de bons liens, même quand je leur ai dit que j'étais gaie. Ça n'a rien changé. Et à chaque fois que je vais arriver dans un nouveau groupe ça va être comme ça. Ils vont apprendre à me connaître pour moi, et après ça'il ne devrait pas y avoir de problèmes. Ce seraient eux les pires, ils m'aimaient avant et là, ils ne m'aiment plus parce qu'ils savent que je suis gaie? [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7ans]

Ces propos, et d'autres encore, soulignent que l'homosexualité peut être qualifiée dans bien des cas de « non-événement » puisque, lorsque les policiers sont appréciés de leurs collègues, elle ne semble pas revêtir une importance particulière. La personnalité de chacun jouerait ainsi un rôle important dans l'acceptation et le respect qu'obtient un policier et ce, peu importe son orientation sexuelle. Il est logique de croire que ce constat n'est pas exclusif à l'homosexualité et qu'il s'applique à diverses conduites perçues comme étant plus « marginales » aux yeux de ceux qui ne les adoptent pas.

La dernière question abordée dans cette section concerne les vestiaires, laquelle avait d'ailleurs servi d'argument à ceux qui s'opposaient à la présence d'homosexuels dans l'armée. Elle avait également été soulevée par les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse, qui disaient que la discrétion était de mise lorsqu'ils se changeaient ou se douchaient avec leurs collègues, ne voulant surtout pas provoquer de malaises ou de

remous, ou leur laisser croire qu'ils avaient du plaisir à les observer se dévêtir. Quelques policiers ont tenu des propos similaires, notamment Louis et Angéline:

C'est sûr que je ne fais pas exprès pour regarder quand on se change. Je voudrais pas mettre personne mal à l'aise, moi le premier Je pense qu'avec le temps, ils ont bien vu qu'ils n'avaient pas à avoir peur, que je ne suis pas là pour me rincer l'œil ou quoi que ce soit. J'arrive, je me change, et je repars, that's it. Je ne voudrais pas qu'ils puissent avoir à redire là-dessus, et je ne pense pas que ça soit le cas de toute façon. Mais je fais attention pareil. [Louis, 33 ans, dans la police depuis 7 ans]

Encore parfois avec les filles policières, je fais attention à ce que je fais, je ne veux pas qu'elles se sentent mal à l'aise parce qu'elles pensent que je regarde quand on se change. Dans le fond moi, j'ai été élevée avec ma sœur et tout ça, c'est comme des amies ou comme une autre personne, tu n'es pas tout le temps dans un mind de regarder! Mais je fais attention, c'est encore quelque chose, je ne voudrais pas qu'elles se sentent mal à l'aise, et je ne pense pas qu'elles se sentent mal à l'aise. Faudrait que tu demandes à une fille si elle se sent mal, mais c'est une chose à laquelle je fais attention. Au fond, on est toutes faites pareilles, moi je vois ça de même. Et c'est ça, c'est juste des petites affaires de même qui font que ça fait différent, mais ce n'est pas une chose qui me dérange, je fais juste attention. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

François se pose quant à lui des questions à ce sujet, tout en précisant qu'il ne tenterait jamais de poser un geste déplacé, bien au contraire :

Je me demandais ce qu'ils disaient sur l'autre groupe quand je n'étais pas là, c'est une gang de gars un peu plus machos, qui vont jouer au hockey, et j'aurais aimé savoir ce qu'ils pouvaient dire. Mais des fois, tu te poses des questions niaiseuses. Genre si les gens le savent et que ça les fatigue, tu te changes dans le même vestiaire qu'eux autres, tu te demandes si ça les dérange. Ça a l'air niais, mais...La dernière affaire qu'on ferait, penses-tu que j'irais pogner les fesses d'un confrère de travail parce qu'il se change à côté de moi? Voyons donc! [Rires] [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les policiers rencontrés adoptent donc, consciemment ou non diverses conduites qui semblent contribuer à faire de leur homosexualité un non-événement auprès de leurs collègues et qui permettent, d'une certaine façon, une meilleure intégration dans leur milieu de travail. Leur orientation sexuelle deviendrait alors une question très secondaire. Le sens de l'humour et le sens de la retenue, surtout dans les vestiaires, seraient des atouts importants mais l'acquisition d'une image de bon policier, ainsi que la personnalité de

chacun, joueraient un rôle encore plus important, permettant de gagner le respect des collègues et de montrer que l'homosexualité n'entrave en rien les compétences ou les qualités d'un policier, d'un individu.

3.3.3 L'association des policiers et pompiers gais du Québec

Quelques-uns des policiers rencontrés dans le cadre de cette recherche ont fait ou font partie, au moment de l'entrevue, d'une association regroupant des policiers gais. Hugo raconte que c'est pour briser l'isolement qu'il ressentait avant de faire son *coming-out* dans le milieu policier qu'il a joint cette association, suite aux démarches de son conjoint de l'époque. S'il s'y implique aujourd'hui beaucoup moins activement qu'avant, il continue de croire que cette instance a sa place et que son existence peut avoir des impacts positifs :

Au début, j'avais un profond désir de rencontrer un policier gai. J'ai été 4 ans à me sentir très isolé. Même si ça se passait bien mon cheminement, j'avais hâte d'en rencontrer un autre et je ne savais pas comment m'y prendre. Et à un moment donné je me suis fait un copain, et c'est lui qui a fait des démarches à mon insu pour que je rencontre des policiers gais. En bout de ligne j'en ai rencontrés et c'était via une association des pompiers et policiers gais. Et je suis resté dedans, mais je ne suis pas quelqu'un d'association, c'est dans ma nature personnelle, je ne suis pas un gars qui va entrer dans les Chevaliers de Colomb. Et j'ai tellement d'affaires à faire. Je donne ma cotisation, j'y crois, je me dis que c'est bon. Mon réflexe naturel, sans trop analyser ça, je me dis que c'est une bonne chose l'organisation, qu'il y ait du monde qui s'en occupe, donc je les appuie financièrement et par ma présence de temps en temps, mais je ne m'implique pas activement quand même. Je l'ai fait au début, j'ai déjà été secrétaire de l'association mais maintenant, j'ai d'autres priorités et je ne ressens pas le besoin de m'impliquer activement. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

François a aussi fait partie de cette association, ce qui lui a permis de socialiser avec d'autres policiers gais, qui partageaient des points communs avec lui. Il n'en fait cependant plus partie aujourd'hui parce que, d'une part, il trouvait que les activités devenaient routinières et que, d'autre part, il avait plus ou moins d'affinités avec les autres membres :

Souvent c'est quelqu'un que tu connais qui t'en parle et qui te dire de venir faire un tour. Ce n'est pas que j'avais un besoin, mais c'est toujours le fun de rencontrer des gens qui font le même métier que toi et de parler du métier, et en plus quand ils ont la même orientation, c'est d'autant plus le fun. Mais je me suis comme tanné du monde, c'était toujours la même

affaire, toujours un 5 à 7 le dernier vendredi du mois, donc c'est plus par manque d'affinité avec les gens qui étaient là. Ils n'ont pas une grande mission à part celle de parader au gay pride, il n'y a pas tant de mission que ça et c'est toujours le même monde, et je n'avais pas plus d'affinités qu'il faut. C'est juste pour ça, il n'y a vraiment pas d'autres raisons.
[François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Il semble que la motivation première de ceux qui se joignent à l'Association des policiers et pompiers gais du Québec soit le désir de socialiser, de rencontrer des gens qui partagent une expérience similaire et de faire des activités avec eux. Selon Hugo, l'APPGQ est beaucoup plus axée sur le volet social que ne l'est son pendant français²⁵, lequel mettrait davantage l'accent sur la défense des droits :

C'est une association, un groupe social. Et je regarde en France, ils ont une grande association. Nous autres on est 35, 40, peut-être 60 membres mais eux autres ils sont deux, trois cent. C'est vraiment répandu, c'est vraiment le pays, la France au niveau national alors que nous c'est surtout Montréal, on a de la misère à rejoindre des policiers en région. Et eux, c'est très politique, c'est une association qui est reconnue même par le ministre de la sécurité publique, le président de la France. L'organisme joue un rôle beaucoup plus de protection des droits, de défense alors que nous autres, ça n'a pas pris cette orientation-là. Peut-être qu'il n'y a pas ce besoin non plus, mais nous autres c'est plus une orientation sociale, rencontrer des gens, échanger, avoir du plaisir, loisirs. Oui, des fois il y a des affaires comme la parade gaie, ou encore on va faire des interventions, des entrevues et tout ça, des fois ça permet des études et à ceux qui les font de rentrer en contact avec nous, sûrement, je ne sais pas si c'est votre cas [rires].
[Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il est intéressant de constater que ceux qui font, ou qui ont fait partie de ce regroupement sont presque exclusivement des hommes, comme en témoigne Anna, qui était la seule

²⁵ En France, l'Association des policiers gais et lesbiens (*Flag*), semble en effet très active et organisée, et plus politisée que son pendant québécois. Elle s'est dotée de statuts et de règlements ainsi que d'un conseil d'administration, et fait des représentations auprès des instances gouvernementales. Elle s'est donnée la mission de « promouvoir, au sein de la Police Nationale, l'égalité des droits de toutes les personnes, quelle que soit leur orientation sexuelle et leur mode de vie; lutter contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme et d'injustices fondées sur leur orientation sexuelle (homophobie), et/ou sur leur sérologie, dans le cadre de leur fonction au sein de la Police Nationale; lutter contre l'isolement, première conséquence des discriminations, avec tous leurs effets sur le bien être personnel (social et humain), aider les personnes découvrant leur différence d'identité sexuelle, dans leurs difficultés à s'intégrer tels qu'ils sont dans la société et dans la Police Nationale; servir de relais avec des associations spécialisées; promouvoir en son sein, des activités sportives, culturelles et ludiques ». Pour plus de renseignements, voir le site Internet de l'association.

représentante féminine à avoir intégré l'association au moment où les entrevues ont été réalisées :

J'en fais partie mais il n'y a pas de filles, je ne sais pas pourquoi. Elles ne sont pas portées, je ne sais pas pourquoi elles ne sont pas dans l'Association malgré qu'il y en a plusieurs dans la police. Mais c'est beaucoup des rencontres d'hommes, des 5 à 7, je suis allée 1 ou 2 fois. Quand je suis présente à la parade, je me joins à eux autres. Donc oui, je fais partie de l'Association. Si je peux faire quelque chose pour eux autres, des fois ils me demandent de traduire des textes qu'ils veulent envoyer aux Etats-Unis, ou des trucs comme ça, je le fais. Je pense que c'est important d'avoir une association. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Robert abonde dans le même sens et tente d'expliquer pourquoi les femmes sont aussi peu présentes au sein de l'Association. Selon lui, elles posséderaient leur propre réseau social, et n'auraient pas envie de s'associer officiellement :

On leur a ouvert la porte mais elles se disent qu'elles n'ont pas vraiment besoin de ça, car elles font leurs activités entre elles, au même titre que nous les gars on fait nos activités entre nous. Je trouve ça plate parce qu'à quelque part, on se dit toujours qu'on ne veut pas discriminer et être à part, mais c'est comme ça que ça se passe [...]. Je sais que dans un certain bar gai, il y a plusieurs lesbiennes qui sont là et plusieurs policières lesbiennes qui sont là régulièrement le vendredi soir. J'avais une policière lesbienne qui travaillait avec moi au poste, et elle y allait de façon régulière et des fois, on [les policiers gais] était là en même temps qu'elles [les policières lesbiennes] et elles ne se mêlaient pas à nous, elles ne venaient pas jaser avec nous autres. On faisait nos petites affaires chacun de notre côté. Ce qui fait en sorte que je suis porté à dire qu'elles ont leur petit réseau de leur côté, et les gars font leurs affaires de leur côté aussi. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Les propos des policières rencontrées paraissent donner raison à Robert puisque, bien qu'elles considèrent que la présence d'une association de policiers gais soit importante, celles-ci indiquent tout simplement ne pas ressentir le besoin d'en faire partie :

Ils ont essayé, ils faisaient des 5 à 7 [parlant de l'Association des policiers et pompiers gais] et tout ça mais moi, ça ne me tentait pas... Je n'ai pas le temps, j'ai beaucoup d'amis, ma famille... Ce n'était pas un besoin. Et déjà, il y a des partys de groupe où je vais, et déjà avec l'horaire qu'on a, les amis et la famille on ne les voit pas si souvent. Alors quand tu as congé... Et

je ne suis pas une activiste qui veut changer toutes les choses. Je veux être à ma place, je veux être bien et c'est tout. Alors c'est ça... Mais je suis contente que les choses aient évolué et tout ça mais je ne suis pas celle qui va se lever. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7ans]

Je pense que c'est important qu'il y ait l'association des policiers gais. Je ne suis jamais allée aux rencontres, je ne sais pas vraiment ce qu'ils font mais je pense que ça c'est important que ça existe parce que ça peut être un support pour les policiers qui s'interrogent sur leur propre homosexualité ou qui le sont et qui n'osent pas l'avouer aux autres personnes de leur milieu. Je pense que c'est important que cette association-là continue d'exister pour soutenir les policiers là-dedans. Comme au défilé gai, il y a tout le temps une partie de policiers et de pompiers qui participent et je pense que c'est important, ça fait de la visibilité et ça fait que le policier qui n'est pas au courant que ça existe cette association-là, il va peut-être au courant à un moment donné parce qu'il va être amené à travailler pour le défilé gai et il va se rendre compte que ça existe. Autant au cégep, il y avait des groupes et je n'y allais pas. Peut-être que c'est parce que je le vis bien en partant, j'ai des amis qui sont gais et que je peux voir... [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Selon Anna, l'absence des femmes au sein de l'Association serait non seulement une question de réseau, mais pourrait également s'expliquer par la plus grande facilité qu'ont les femmes gaies à être acceptées dans la police :

Je connais plus de filles gaies que des hommes gais dans la police. Je crois que pour les hommes, c'est encore caché. Pour les filles, c'est parce qu'on a une petite communauté lesbienne à Montréal et dans mes 10 ans de service, soit que je les ai vues dans un bar gai, soit j'en ai entendu parler, soit je le sais. Mais pour les hommes, c'est encore caché je pense. Parce que c'est encore un milieu très macho et ils sont plus aptes à accepter les lesbiennes. Il y en a plusieurs qui me disent ça d'ailleurs, que les lesbiennes c'est correct mais que les hommes gais, ils n'aiment pas ça. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Le besoin de briser l'isolement serait ainsi moins grand pour les policières gaies que pour leurs confrères, ce qui pourrait expliquer qu'elles ne s'impliquent pas au sein d'une association de policiers gais. Cette différence entre les policières et les policiers homosexuels sera d'ailleurs précisée plus loin.

Angéline suggère finalement la création d'un site Internet où les policiers et policières gais pourraient discuter et échanger sur leurs expériences, et où ils pourraient le faire de façon plus anonyme que dans le cadre d'une rencontre :

Je ne sais pas s'il y a un site Internet, je ne sais pas si j'irais mais peut-être un site, pour ceux qui ne le vivent pas, quand ils arrivent. Un site Internet où ils pourraient aller pour jaser avec d'autres monde comme eux. Comme moi, si j'avais rencontré d'autres gens qui le vivaient bien, ton évolution va plus rapidement, quand on se fait dire mettons : « moi je l'ai dit et ça a bien été » et tout ça [...]. Ça serait juste de faciliter ce petit côté-là, de lui enlever un poids. Si tu ne veux pas le dire, c'est correct, attends un peu, ça va se placer tout seul mais si tu veux le vivre, ce n'est pas si pire que ça. Viens en jaser, ou chatter sur un site Internet, c'est tellement facile aujourd'hui... Et même s'il ne veut pas dire son vrai nom c'est pas grave. Ça permettrait peut-être juste d'accélérer le processus car moi, comme je te dis, j'ai trouvé ça long trois ans. Je coupais un côté de moi-même, ce côté-là dormait pendant 8h30 de temps pendant le travail. C'est juste une petite affaire de plus, c'est un poids de plus. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7ans]

Notons que l'Association des policiers et pompiers gais possède un tel site où, notamment, une section témoignage a été créée, ainsi qu'un forum de discussion, lequel semble cependant peu fréquenté étant donné le nombre très restreint de messages qui y sont postés. Il aurait peut-être été intéressant de le publiciser davantage, par exemple en mettant un lien sur les sites Internet des divers corps de police.

Les policiers rencontrés ont aussi abordé le thème de la parade de la fierté gaie, qui se tient annuellement au moins d'août. A chaque année, un petit contingent formé de policiers gais, dont plusieurs font partie de l'Association, défile dans les rues de Montréal et participe aux célébrations. Certains des participants ont paradé en tant que policiers gais et ont aimé leur expérience :

J'ai marché à la parade il y a 2 ans et j'ai eu une très bonne réception du monde, je capotais! C'était ma 2ème parade à laquelle j'allais, ils m'ont prise, m'ont mis un t-shirt et m'ont mis dans la parade! Mais j'ai trouvé que les gens étaient très réceptifs à ça, ils disaient : « wow, c'est une femme gaie dans la police ». J'étais un peu gênée. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

D'autres n'y sont pas allés, mais seraient prêts à le faire si on leur demandait :

Ça ne m'a jamais été demandé. Mais si on me le demandait cet été, ça ne me dérangerait pas. Ce n'est vraiment pas caché pour moi, ça vient avec le tout. Mais, dans le même souffle, je ne suis pas le genre à revendiquer le droit des lesbiennes dans la police, je ne défendrai pas... Je n'aurais pas de trouble à aller marcher, mais je ne serai pas la première en avant à vouloir faire tomber toutes les barrières. Je vais suivre le flot et quand c'est le temps de me manifester, ça ne me dérange pas, je ne serai pas le style à reculer. Je suis la vague, je suis à l'aise là-dedans mais si la possibilité se présentait... Je ne provoque pas tout, il y a des moments où tu as davantage le goût de te battre pour ça, il y a des choses qui sont plus importantes que d'autres dans mon livre à moi. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

D'autres encore assistent au défilé, mais ne voudraient pas y parader alors que quelques-uns disent qu'ils pourraient le faire, mais pas en tant que policiers :

J'y suis allé souvent, en fait 2 ou 3 fois mais pas comme policier. Mais comme policier, je ne dis pas que j'irais pas mais à prime abord, ça ne m'attire pas plus qu'il faut. Parce que la fierté, elle ne vient pas du fait que je suis policier gai, la fierté de cette journée-là elle vient du fait que je suis un être humain gai, que mon chum est à côté et que je lui tiens la main. Mais je n'ai pas à aller expliquer au monde que je suis fier d'être policier gai, je ne vois pas de fierté à ça comme telle. Mais si une journée par année je peux être gai et avoir mon chum à côté de moi et que c'est accepté de tout le monde qui est autour, ça c'est le fun. Mais je suis content qu'il y ait des policiers qui le fassent, l'Association y va au défilé, et ils paradedent, et je suis content qu'ils le fassent, je suis content que les gens voient que des gais il y en a, et qu'il n'y en a pas juste dans la restauration et dans le milieu artistique, ou dans la coiffure. Et c'est bon que les gens le voient. Moi, je ne ressens pas le besoin d'aller le faire, mais je suis content qu'il y en ait qui le fassent. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

La plupart des participants choisissent ainsi de ne pas participer au défilé de la fierté gaie en tant que policiers, bien qu'ils puissent parader ou y assister en tant que gais. Malgré qu'ils ne cachent pas leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, ils ne se sentent pas, pour la plupart, suffisamment activistes pour poser ce geste symbolique. Ils considèrent néanmoins que c'est une bonne chose que certains le fassent.

3.3.4 Les femmes gaies et les hommes gais dans la police : similitudes ou différences?

Les entretiens réalisés auprès des policiers et policières vont dans le même sens que les résultats obtenus par Burke (1994), qui a interrogé des agents de police gais, lesbiennes et

bisexuels dans le cadre de sa thèse de doctorat. Il semble en effet que, de façon générale, les policières gaies rencontrent moins de difficultés que leurs collègues masculins et qu'elles soient mieux perçues par les autres policiers. L'homosexualité féminine serait ainsi mieux acceptée, c'est du moins ce qui ressort avec force des propos des participants à notre étude :

Je ne pense pas que les gars gais soient acceptés dans la police. Ce que j'entends comme commentaires...Il y en a qui disent qu'ils ne veulent pas travailler avec un partenaire gai. En fait ils le disent, mais dans le fond peut-être que s'ils étaient devant le fait accompli ça changerait parce qu'ils se rendraient compte que finalement, y'a rien là. Mais comme ils ne connaissent pas ça, ils ont peur. Ils ont peur de se changer dans le même vestiaire qu'un gars gai [...]. Mais à mon avis, si c'est un policier et non une policière, ça va être plus difficile pour lui quand même. Même si c'est un super bon policier, je suis certaine que partout où il va aller, il va y avoir quelqu'un qui va tout le temps commérer et parler dans son dos.
[Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Les deux policiers hétérosexuels interrogés dans le cadre de cette thèse ont également fait ce constat. Bien qu'ils disent accepter autant les policières que les policiers gais, ils ont tout de même la nette impression que ces derniers ont davantage de difficultés à être acceptés que leurs consœurs :

Pour moi, ça ne fait pas de différence. Je n'ai pas de problème ni avec les gais, ni avec les lesbiennes. Ça ne me dérange vraiment pas, tant qu'ils font bien leur travail, ils peuvent être aux hommes, aux femmes, aux deux, ça ne change rien pour moi [rires]. Mais d'après ce que j'entends au poste, on dirait que le monde a plus de misère avec les hommes, on dirait que ça passe moins bien. Je ne sais pas pourquoi...
[Philippe, 26 ans, Montréal, dans la police depuis 4 ans]

C'est mon opinion personnelle, ce n'est pas scientifique ni rien mais c'est ce que je sens. Pour les hommes, on dirait que ça accroche plus, j'entends plus de commentaires négatifs sur les gais. On dirait que pour les lesbiennes, ça ne dérange pas, on l'apprend et on est comme pas vraiment surpris, personne en fait un cas. Mais pour les homosexuels, c'est plus surprenant on dirait. Et j'ai certains confrères qui ont aussi plus de misère avec ça, ils trouvent que c'est pas vraiment normal on dirait d'être gais quand tu es dans la police. Pourtant, je sais qu'il y en a et qui sont super bons policiers. Mais je ne sais pas, c'est comme si c'était moins accepté. Peut-être parce qu'il y en a moins.
[Jacques, 44 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

D'ailleurs, de l'avis des policiers rencontrés, qu'ils soient gais ou non, les femmes gaies seraient effectivement plus nombreuses que les hommes gais dans la police, toutes proportions gardées :

Et je dirais, en fait je pense, et de ce que j'observe aussi, ce n'est pas scientifique mais il y probablement plus de policières gaies, en proportion, que de policiers gais. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Cependant, comme le font remarquer à juste titre Angéline et Sophie, si les gens croient que les femmes gaies sont plus nombreuses, c'est peut-être parce qu'elles se sentent plus à l'aise de s'afficher, ce qui donne l'impression qu'elles sont plus nombreuses. Il est donc difficile de se prononcer de façon affirmative sur le sujet :

De ce que je connais, c'est flagrant qu'il y a plus de filles, ou bien on le vit mieux, parce que c'est encore reconnu comme un milieu macho, c'est bien beau de dire qu'ils sont ouverts mais une fille, ça passe mieux des fois. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7ans]

Je ne sais pas si c'est plus facile, ou si ça semble plus facile... Car j'ai l'impression qu'il y a plus de femmes qui s'affichent et qui le vivent. Personnellement des hommes, je n'en connais pas beaucoup, même très peu. J'ai assez de ma main pour les compter. On a l'impression que c'est plus facile, plus toléré parce que les femmes font plus de sorties, est-ce que ça le serait si... Je pense qu'il y a des chiffres noirs à quelque part et que c'est difficile de vraiment se faire une idée et d'arriver à une conclusion. Si le même nombre d'hommes faisait une sortie que le nombre de femmes, je pense que ça serait plus exhaustif. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Quant aux raisons qui font que l'homosexualité féminine semble mieux acceptée et plus facile à vivre au sein de la police, les participants s'engagent sur quelques pistes intéressantes. D'abord, il semble que l'impression selon laquelle il y a une proportion importante de femmes gaies dans la police, comme il vient d'en être question, puisse expliquer cette plus grande tolérance envers elles. Les policiers s'attendraient à ce qu'elles soient présentes, ce qui rendrait leur homosexualité plus banale :

Les gars s'attendent à ça un petit peu, se demandent : « est-ce qu'elle est lesbienne »? Les gars se posent cette question-là souvent quand une fille arrive. Mais le gars en tant que tel, l'affirmation « moi je suis un homme

gai dans la police », c'est récent comme phénomène. Ça fait à peine 6-7 ans que ça se fait dans la police à Montréal. C'est plus difficile à accepter pour un gars. Une fille qui va être lesbienne dans la police, qui va travailler avec des hétérosexuels, on s'attend à ce qu'il y en ait. Je sais pas pourquoi il y en a plus, mais on s'attend à ce qu'il y en ait. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Les participants estiment également que la culture machiste, qui prévaut encore aujourd'hui au sein de la police, est un élément important qui permet de comprendre pourquoi les policiers hétérosexuels ont plus de difficulté avec l'homosexualité masculine. Ces derniers se sentiraient ainsi menacés dans leur masculinité et leur virilité par les hommes gais et craindraient qu'on les associe eux-mêmes à l'homosexualité, ou d'être l'objet du désir de l'un d'eux :

La lesbienne va travailler avec un gars, ça ne dérange pas. Mais l'hétérosexuel qui va travailler avec un autre gars qui est gai, bien là ça fait bizarre : « est-ce qu'il me désire lui? ». Il y a aussi l'image du policier macho et tombeur de femmes. Alors à quelque part, c'est sûr que ça doit les remettre en question. Mais c'est plus dur pour un gars gai d'être policier que pour une femme lesbienne, ça c'est clair que c'est plus facile d'être une femme lesbienne. La différence d'orientation sexuelle est plus difficile à vivre comme gars, mais ça va être de moins en moins vrai, les choses changent. Mais il y a beaucoup de remises en question par rapport à notre affirmation. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Je pense que ça représente un plus grand défi de rentrer dans la police pour un policier gai que pour une policière gaie. Par exemple, pour un hétéro, travailler avec un policier gai, travailler longtemps avec, développer des affinités, et que le gais soit ouvertement gai, ça demande à ce policier hétéro-là d'avoir une confiance en lui, d'être à l'aise avec sa masculinité. De dire : « oui, je travaille avec un gai mais arrêter de vous imaginer des affaires, je m'entends bien avec, il est super correct, j'ai du fun à travailler avec et je vais continuer de travailler avec ». Dans le fond, ça lui met un poids sur ses épaules à lui aussi. Alors que la policière gaie, elle travaille avec une autre policière gaie, un policier hétéro qui travaille avec une policière gaie, ça ne le met pas dans une position où il est sur la défensive, ce n'est pas menaçant, au contraire. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Hugo ajoute que ce machisme associé à la police aurait peut-être pour effet de décourager les hommes gais de s'intégrer dans ce milieu, dans la mesure où ils auraient peur de ne pouvoir concilier leur orientation sexuelle avec le métier de policier. C'est d'ailleurs ce qu'aurait vécu un de ses amis :

Souvent on me demande s'il y a beaucoup de gais dans la police et moi, j'ai tendance à répondre que c'est le même pourcentage que dans la société, en fait un petit peu moins que dans la société. Parce que c'est un milieu macho, vu de l'extérieur, moins aujourd'hui qu'il y a 20 ans peut-être, mais il reste que pour des gais, ça fait encore peur de rentrer dans la police. Moi, j'ai un ami qui a fait deux ans de techniques policières, il a presque tout fini et même pendant 5 ans après avoir fini, il ne pouvait pas concevoir qu'il pouvait concilier le fait d'être gai et d'être policier. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Ces interprétations fournies par les policiers rencontrés ressortent également des entrevues menées par Arnott (2000 :231) auprès d'agents de police gais et lesbiennes de San Francisco, ces dernières affirmant elles aussi « *that they were accepted because they were not an affectional threat to male heterosexual officers* ». Une policière gaie qu'a interviewée Meers (1998) soutient, quant à elle, que les policiers gais sont considérés comme une menace pour l'image du policier macho que les agents hétérosexuels veulent maintenir.

Une autre raison soulevée par les policiers rencontrés, et qui avait également été mentionnée par les militaires, concerne un fantasme qui, apparemment, serait populaire auprès des hommes, consistant à faire simultanément l'amour à deux femmes :

Car souvent c'est le fantasme de l'hétéro aussi : « est-ce qu'elle t'as parlé de ses affaires, un petit trip à trois ça serait le fun ». Je l'ai entendu souvent ça. Donc je pense que la pression est différente pour les policiers gais et les policières gaies et peut-être que pour un policier gai, c'est impossible de concilier le milieu policier macho et son orientation. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il semble également que les policiers et policières hétérosexuels voient des avantages à travailler avec des femmes gaies. Les hommes ont du plaisir à travailler avec elles, dans la mesure où ils ont le sentiment de partager des points communs. Il semble aussi que les femmes de ces policiers soient rassurées de savoir que la partenaire de patrouille de leur conjoint est gaie :

Avec mon partenaire, j'ai travaillé comme un an et demi, on travaillait, il me demandait mes goûts, on parlait des filles. Il trouvait ça le fun, il disait : « c'est le fun, je travaille avec une fille avec qui on peut parler de filles ensemble, c'est rare! ». Donc en général, ça passait très bien. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Les hommes aiment plus ça parce que de un, leurs femmes ne sont pas jalouses quand ils travaillent avec une lesbienne. C'est drôle à dire mais je te le jure, ça ne les dérange pas que tu passes tes chiffres de nuit avec leur mari, il n'y a pas de menaces là-dedans. Et les hommes disent qu'ils aiment ça aussi parce qu'ils sont capables de parler des filles sur la rue avec leur partenaire lesbienne, on va regarder la même affaire. Je ne peux pas savoir comment ça se passe pour les hommes gais, mais j'ai pas eu de problèmes.
[Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Quant aux policières hétérosexuelles, selon la perception qu'en ont les participantes rencontrées, elles apprécieraient le fait de ne pas se sentir en compétition avec leurs consœurs gaies :

Je pense aussi que les filles hétéros ne se sentent pas menacées par les filles gaies, il n'y a aucune compétition entre les deux, si on veut. Comme dans un autre corps de métier, disons deux filles qui travaillent dans un bureau, les deux voudraient mettons le même gars. Donc là, il n'y a pas de compétition entre les deux filles et les gars hétéros, face aux filles gaies, c'est toujours bien le fun pour eux autres, ils aiment bien ça et ça pose bien des questions!
[rires] [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Finalement, un dernier facteur qui permettrait, de l'avis des policiers, d'expliquer pourquoi les femmes gaies sont davantage acceptées que les hommes touche cette fois les stéréotypes qui sont associés aux individus des deux groupes. D'une part, les hommes gais seraient perçus comme étant plus efféminés et leurs capacités physiques seraient mises en doute alors que les femmes gaies seraient vues comme étant plus près des hommes, plus masculines et donc, davantage en mesure d'accomplir le travail que requiert le métier de policier :

Il y a aussi toute la question des idées que les gens se font à propos des hommes gais qui entre en ligne de compte. Ils vont se dire que les gais sont plus délicats, qu'ils ne sont pas physiques, et ils vont penser qu'un gars gai va avoir de la misère à intervenir quand ça brasse. Mais les lesbiennes, c'est un peu le contraire, ils se disent qu'elles sont plus proches des gars, qu'elles sont même meilleures que les autres femmes parce qu'elles sont plus fortes, plus masculines, donc elles passent mieux. Sauf que le problème, c'est que ce n'est pas de même que ça marche [rires]. Je connais des gais super masculins et des lesbiennes très féminines, mais ça a l'air que les préjugés sont encore forts.
[Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Une femme qui est gaie, souvent elle va être plus costaute, elle correspond plus au stéréotype qu'elle est déféminisée et plus masculinisée et ça, c'est apprécié. Parce que souvent, ce qui inquiète les gars, c'est de savoir « si ça brasse, est que le coéquipier ou la coéquipière va être capable de faire la job » [...]. Quand tu ne connais pas l'homosexualité, ce que tu penses c'est qu'un homme gai c'est un homme plus rose, plus délicat, qui fait à manger, qui fait du ballet jazz ou de la claquette. C'est niaisieux mais c'est ça pareil! Et les femmes lesbiennes, elles sont plus tom boys et quand elles enlèvent leur uniforme, elles mettent des pantalons de camouflage [rires]. J'ai l'impression que les policières gaies, avouées en tout cas, il y en a plus en proportion, et c'est plus facile pour elles car elles correspondent... Elles sont solides physiquement, ce ne sont pas les petites filles frêles. D'après moi. [François, 36 ans, Montréal, dans la police depuis 6 ans]

Les derniers commentaires cités par les policiers rejoignent ceux de Meers (1998), selon lequel une policière gaie est perçue comme « one of the guys », et viennent appuyer les propos d'un des participants à la recherche de Burke (1994 :195), qui disait qu'on associe à la femme gaie masculinité et force physique, qualités valorisées au sein du milieu policier.

Parallèlement à leurs propos sur la situation des policières lesbiennes versus celle des policiers gais, certains des participants à cette recherche ont aussi effleuré la question de la présence des femmes dans la police (nous en avons également glissé un mot un peu plus tôt). Bien que ce thème ne soit pas celui de la présente thèse, il paraît tout de même important de mentionner que, si les policiers rencontrés estiment que, dans la police, il est plus facile d'être une femme gaie qu'un homme gai, ils sont cependant d'avis que, dans ce milieu de travail, il est encore parfois difficile de composer avec le statut de femme :

C'est plus en tant que femme, je l'ai plus senti en tant que femme. Gaie, comme je dis, ça aurait pu rendre du monde mal à l'aise, mais sans plus. Femme, il faut que tu fasses ta place, et que tu te démènes. Il faut que tu aies du caractère, sinon tu n'as pas d'opinion et si tu en as trop, bien ça ne marche pas non plus. Ce qui passerait pour un gars, ne passera peut-être pas pour une fille, il y a moins de tolérance. Mais après ça quand ça part tout seul, tu fais ta place, ils se calment le pompon. Mais ils s'en permettent plus. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7ans]

Quand je suis arrivée là, c'était : « pourquoi elle? Qu'est-ce qu'elle a? Elle connaît le boss? ». J'avais beaucoup à prouver mais pas comme lesbienne, comme femme. Et laisse-moi te dire... Moi j'avais trois semaines de formation j'arrivais à la maison en brailant. J'étais dans un cours avec une gang de machos qui pétaient, qui rotaient et qui disaient que les femmes ont juste un trou et elles sont juste bonnes pour ça, qu'elles restent dans la

cuisine à faire la popotte. [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Ces participants laissent donc entendre que les policières ne sont pas, encore aujourd'hui, perçues de la même façon que les policiers et que certains d'entre eux les attendent de pied ferme. Beauchesne (1999) a d'ailleurs mis en lumière les difficultés d'intégration des policières dans sa revue des écrits portant sur l'entrée des femmes dans la police. Bien que ce thème n'ait été qu'effleuré, les difficultés auxquelles elles seraient confrontées ne peuvent donc être passées sous silence, même si les interviewés soutiennent tous que la situation s'est grandement améliorée avec les années. Le même commentaire avait d'ailleurs été formulé par les militaires rencontrés dans le cadre de cette thèse, ce qui fait ressortir la pertinence de s'attarder à cet aspect des institutions militaire et policière.

Cette section portant sur la façon dont les policiers et policières en arrivent à dévoiler ou non leur homosexualité dans leur milieu de travail aura permis, dans un premier temps, de comprendre ce qui les incite parfois à taire leur orientation sexuelle, en utilisant diverses stratégies de camouflage, même si cette dissimulation peut être lourde à porter. Elle aura également fait ressortir les raisons pour lesquelles les policiers choisissent de faire leur *coming-out* et la façon dont ils le font, ainsi que l'importance qu'ils accordent au lien de confiance établi entre eux et les collègues auxquels ils décident d'abord de révéler leur homosexualité. Finalement, cette section aura permis de saisir diverses facettes de l'expérience des policiers et policières gais rencontrés : les avantages qu'ils associent à leur condition, leur plus ou moins grande implication dans l'Association des policiers et pompiers gais et la parade de la fierté gaie, les éléments permettant de faciliter leur acceptation et leur intégration comme gais au sein de la police, ainsi que la différence entre le vécu des policières gaies et celui de leurs confrères homosexuels.

4- Les policiers hétérosexuels et l'homosexualité : attitudes et conduites

Puisque cette thèse porte sur l'expérience des policiers et des militaires gais eux-mêmes, c'est ici de ce qu'ils ont vécu et de leurs perceptions en regard de leurs collègues hétérosexuels dont il sera question. Les témoignages fournis par deux policiers hétérosexuels seront également pris en considération, mais l'importance qui leur est

accordée est moindre, dans la mesure où cette recherche vise essentiellement à faire ressortir les points de vue policiers et policières gais.

4.1 Préjugés, stéréotypes et rôle d'éducateur

Ce thème a été effleuré lorsque les différences entre le vécu des policières gaies et celui de leurs confrères ont été abordées dans la section précédente. Il paraît cependant intéressant d'y revenir afin de décrire de façon plus détaillée les préjugés que peuvent avoir les policiers hétérosexuels en regard de l'homosexualité. Évidemment, ces préjugés et stéréotypes ne sont pas exclusivement présents dans la police et se retrouvent, à divers degrés, un peu partout dans la société. Il n'en demeure pas moins que ce thème est ressorti des entretiens réalisés dans le cadre de cette thèse, montrant qu'il est important aux yeux des participants. Selon les propos des policiers rencontrés, les blagues que font certains policiers sur les homosexuels contribueraient à entretenir et à véhiculer les préjugés et les stéréotypes. Bien que les participants disent avoir un bon sens de l'humour par rapport à ce type de plaisanteries, il en a déjà été question, ils ne se gênent toutefois pas pour intervenir lorsqu'ils ont l'impression qu'elles sont faites de façon plus mesquine :

Des fois, des gens vont faire des commentaires ou raconter une blague sur les gais et moi je suis là, et ils ne pensent pas que je suis là et les gens vont rire. Et là ils vont me voir et ils vont dire : « hon, je m'excuse, je m'excuse ». Mais c'est correct, je ne suis pas aussi susceptible que ça non plus, s'il y a quand même un respect qui est là...Je suis capable de faire la différence entre une blague qui est drôle et une blague qui est dégradante et méchante, si on veut. Mais des fois les policiers font des commentaires et s'excusent, mais je ne me suis même pas rendue compte qu'ils ont fait quelque chose d'irrespectueux. Je prends quand même bien les commentaires, mais si ça va trop loin je vais dire genre : « arrête donc, est-ce que c'est parce que tu as peur d'être gai toi-même? ». Je n'ai pas de problèmes avec ça. [Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Soit ils font des jokes, parce que c'est encore macho, et quand ils vont avoir un trip macho, c'est normal qu'ils fassent des jokes. En fait, c'est pas « normal », mais leur réaction normale est de faire des jokes sur les homosexuels. Le plus macho que tu es comme policier, le plus que tu vas être porté à faire ça. Mais je laisse aller les jokes, il y a une zone très grise. Mais quand je trouve que quelqu'un a exprimé des choses de façon intentionnelle, je vais le dire. Je vais dire : « je ne trouve pas que ce que tu as dit est correct, reprends-toi, ou ne le dis pas devant moi ». Peut-être que

quand je ne suis pas là, ils font plein de jokes mais je ne crois pas [...]. La plupart du temps, ils font ça pour m'obstiner, c'est pas méchant. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Les préjugés qu'entretiennent certains policiers hétérosexuels à l'endroit de l'homosexualité ressortent aussi autrement que par le biais de plaisanteries. Il arrive que des commentaires soient faits de façon plus sérieuse, ce qui peut être plus choquant pour ceux qui en sont la cible. Ainsi, l'idée préconçue selon laquelle les homosexuels sont des prédateurs sexuels potentiels desquels il faut se méfier est un préjugé qui a été entendu par quelques participants :

Il y en a des femmes policières qui sont inquiètes. Je me souviens, quand moi je ne l'avais pas encore annoncé et que les gens ne savaient pas pour moi, il y a une fille à un moment donné, je venais de rentrer dans la police et elle me dit : « fais attention à une telle, elle est lesbienne ». J'ai dit : « ok, no problem »! [rires]. Mais je suis sûre qu'aujourd'hui elle le sait pour moi [rires]. Mais elle m'a dit ça, imagine! Elle me dit de faire attention à une fille parce qu'elle est lesbienne! Est-ce qu'elle va me manger, me sauter dessus? Mais il y en avait des femmes qui étaient un peu inquiètes. Mais aujourd'hui, je n'ai jamais ressenti ça, les filles sont bien correctes, autant que les gars. [Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Les participants ne semblent pas accepter que ces préjugés soient véhiculés et c'est pourquoi ils disent ne pas se gêner pour intervenir lorsqu'ils estiment qu'il est pertinent de le faire. A ce propos, ils ont un peu le sentiment que les policiers et policières gais jouent un rôle d'éducateur auprès de leurs collègues hétérosexuels, en démystifiant certains aspects de l'homosexualité et en prenant le temps de faire des interventions auprès d'eux. Ils jugent important de rétablir les faits ou de donner une information qui soit plus juste et plus près de la réalité et considèrent que c'est de cette façon que les mythes entourant l'orientation homosexuelle peuvent être déconstruits et que les policiers hétérosexuels en arriveront éventuellement à mieux saisir la réalité gaie :

Souvent on va me dire : « mais toi, tu es pas comme les autres » ou « comment ça se fait que tous les gais sont patineurs artistiques ou coiffeurs? ». Et c'est là qu'il faut démystifier, et que ça va prendre de l'énergie et je vais investir du temps car ce sont des gens que j'apprécie, qui sont ouverts d'esprit, qui sont capables de comprendre, ce sont des gens que je vais revoir. Il y a déjà quelqu'un qui m'avait dit : « moi là, si je veux devenir gai Hugo, comment je fais? » Est-ce que c'est une question sérieuse? Ça c'est un de mes patrons qui m'avait déjà demandé ça, j'ai dit :

« êtes-vous sérieux? Vous voulez savoir comment devenir gai? ». Il a dit oui! Là je suis parti à rire et on a démystifié ça, on part de loin. Mais c'était drôle, on a échangé [...]. Comme je disais tantôt, je ne suis pas un gars qui va arriver avec une pancarte mais c'était ma façon de faire évoluer les choses, avec des affaires comme ça, des entrevues, en échangeant. Car quand on échange avec le personnel, de parler de notre orientation et tout ça, forcément il y a des gens qui sont moins familiers avec ça et des fois, il faut éduquer, renseigner, démystifier, il faut à la limite défaire des préjugés.
[Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il y en a encore qui sont plus bornés, mais ce n'est pas la majorité. Mais des gens qui sont vraiment méchants ou qui détestent les gais, je n'en entends pas. Ils font peut-être attention pour ne pas le dire devant moi, mais je ne pense pas. Parce que j'entends souvent des farces sur les gais, mais elles ne sont pas vraiment méchantes, ce n'est pas pire que les farces sur les femmes. Mais des fois ils te sortent des affaires [rires]! Comme une fois, une fille parlait de sa conjointe et un gars lui a demandé qui faisait l'homme dans le couple! Une chance que la fille avait un bon sens de l'humour, elle lui a expliqué que ça ne marchait pas de même, mais ça te donne une idée un peu des stéréotypes qui peuvent circuler quand les gens ne connaissent pas vraiment ça. Je l'avais trouvée drôle, mais en même temps, un peu plate, dans le sens où je me dis qu'en 2004, il y a encore des gens qui pensent comme ça. Mais au moins, la policière en question avait pris le temps de lui expliquer que ce n'était pas ça. Je pense que c'est à force d'en parler comme ça qu'on peut arriver à faire évoluer les choses.
[Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Les participants s'estiment ainsi prêts à assumer un rôle éducatif auprès de leurs collègues et se disent également tout à fait à l'aise de répondre aux questions que ces derniers leur posent en regard de leur orientation sexuelle. Ils jugent même qu'il est normal de le faire et constatent une ouverture chez ceux qui osent les questionner, que ce soit sur leur vie privée ou sur l'homosexualité de façon plus générale :

Ils vont poser des questions aussi. Et je suis très à l'aise de répondre, très à l'aise. Quand je trouve la question stupide je vais rire, ou leur répondre quelque chose qui n'a pas d'allure, juste pour leur faire prendre conscience de ce qu'ils me demandent. Et je vais leur poser une question pour les faire penser un peu mais sinon, je suis très, très à l'aise. J'essaie de répondre car je crois qu'ils sont sincères avec leurs questions.
[Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Ils veulent tout savoir, ils sont curieux, autant des questions personnelles sur ma vie que sur l'aspect gai, que ce soit des questions de mode de vie ou de sexualité. Des confidences de leur part, ils vont me faire beaucoup de confidences sur leur vie personnelle, la famille. J'ai juste du positif, autant

avec la base que la direction. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Cette façon d'agir semble d'ailleurs appréciée par les collègues et, comme le mentionnait Hugo, le fait d'aborder le sujet avec eux peut les amener à développer des liens plus étroits. C'est ce que raconte aussi Philippe, un des policiers hétérosexuels rencontrés :

Je viens d'une plus petite municipalité, je n'avais jamais vraiment été en contact avec des homosexuels, dans mon coin il n'y avait pas de village gai et je n'avais pas non plus d'amis ou de famille qui étaient gais. Je savais que ça existait quand même, mais je n'avais jamais côtoyé de personnes gaies. Quand je suis débarqué à Montréal, j'ai vite été mis en contact avec ça parce que j'avais une collègue qui ne s'en cachait pas. On est devenus bons amis, et on en jasait très ouvertement, je lui posais certaines questions des fois, et jamais elle m'a fait sentir que ça la dérangeait. Au contraire, j'avais l'impression qu'elle était contente que je sois capable de lui en parler et je pense qu'à quelque part, ça nous a rapprochés. [Philippe, 26 ans, Montréal, dans la police depuis 4 ans]

D'un autre côté, les informations et les éclaircissements que fournissent les policiers gais à certains de leurs collègues hétérosexuels permettraient non seulement de réduire les préjugés envers les homosexuels mais, également, d'avoir un certain impact sur les interventions qui sont faites par la suite auprès des membres de la communauté gaie, comme il en a été question plus tôt dans ce chapitre :

Des fois, ils vont me confronter, avec des différences d'opinion, par exemple quand ils parlent d'isoler le parc Lafontaine, ils croient que c'est important de patrouiller ça et d'arrêter les actions indécentes. Et moi, je vais répondre de façon un peu plus théorique, je leur dis qu'ils sont dans le champ, que ce n'est pas comme ça que ça se passe. J'ai fait une copie de mon étude, j'ai passé ça à tout le monde et j'ai dit : « lisez, j'ai fait une étude là-dessus, vous ne pouvez pas dire que je suis dans le champ quand je parle de ça ». J'essaie juste de leur faire prendre conscience de la façon dont quelqu'un peut réagir quand ils interviennent d'une certaine façon. Et juste le fait de faire ça... Car la plupart du temps, c'est de l'ignorance, ils vont intervenir ou avoir certaines attitudes car ils sont ignorants, ils n'ont pas de connaissances là-dessus. Je ne crois pas que ça soit pour mal faire, [...]. Et est-ce que j'ai eu un impact? Je pense que dans mon groupe, ça patrouille beaucoup moins le parc que les autres groupes. Je vois les autres groupes qui font beaucoup plus d'interventions que mon groupe, peut-être que c'est à cause de moi, j'ai jamais posé la question. Quand moi je patrouille, je ne vais pas dans le parc. Mon partenaire parfois fait des détours, il veut aller dans le parc mais il sait que je n'aime pas ça. Je vais

le faire parce que c'est mon partenaire, et que ça fait partie de notre job, mais je ne vais jamais tolérer qu'il se cache avec les lumières fermées pour attraper du monde dans le parc en train de baiser. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Ainsi, si certains policiers hétérosexuels entretiennent des préjugés et véhiculent des stéréotypes sur les homosexuels, que ce soit par le biais de plaisanteries ou de commentaires, les propos des policiers gais rencontrés laissent croire qu'ils sont malgré tout rarement mesquins, et qu'ils proviennent parfois de l'ignorance ou de la méconnaissance en regard de l'homosexualité. La plupart des participants rencontrés soutiennent qu'ils se sont donnés, de façon explicite ou non, une mission éducative dans la mesure où ils sont disponibles et ouverts à répondre aux questions que pourraient avoir leurs collègues en regard de l'homosexualité, et qu'ils sont également prêts à intervenir pour remettre les pendules à l'heure lorsque ces derniers tiennent des propos qui leur paraissent déplacés ou empreints de clichés. Cette manière d'agir produirait, semble-t-il, des résultats intéressants : elle contribuerait à briser les stéréotypes et les préjugés à l'égard des homosexuels; elle permettrait même de renforcer les liens entre les policiers d'orientation sexuelle et leurs collègues; et elle améliorerait également les interventions effectuées par les policiers auprès de la communauté gaie.

4.2 Homophobie, allusions, intimidation et chantage

Si certains policiers entretiennent des préjugés à l'endroit des homosexuels, il y en a d'autres qui vont plus loin en se montrant homophobes, non seulement dans leurs propos mais parfois aussi dans les gestes qu'ils posent. Bien que ces épisodes ne soient pas fréquents, certains des participants rencontrés en ont été les victimes ou les témoins.

Alexandra rapporte que des sergents détectives, qui travaillaient au même endroit qu'elle, tenaient dans son dos des propos dégradants concernant son orientation sexuelle, et demandaient à son coéquipier de « l'essayer ». Ils l'avaient même rebaptisée, faisant des jeux de mots avec son nom et son homosexualité :

Je sentais que des gens commençaient à me pointer du doigt, et parler à des gars avec qui je travaillais : « c'est une butch elle? ». J'entendais des

commentaires comme ça des sergents détectives qui travaillaient en arrière, qui disaient à mon partenaire de ce temps-là, ils lui disaient : « I want you to try her, I want you to try her ». Et lui [son partenaire], il me disait tout. Ils parlaient dans mon dos en disant : « elle c'est une lesbienne, elle aime ça les pelotes ». Et à un moment donné, un policier avait changé mon nom et ça voulait dire lesbienne, quelque chose comme ça. Et ça m'avait frustrée. Et mon partenaire, par après, il me l'avait dit. Et quand je le voyais cet homme-là, je le regardais tout croche. Il me disait : « How are you Alexandra? », lui il faisait son hypocrite. Et ça m'a blessée un peu, mais des hypocrites et des gens qui vont parler dans notre dos il y en a, mais je n'arrêterai pas de vivre pour des gens qui font des commentaires et du placotage. Si on pense à tout ça, on ne va jamais être heureuse.
[Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Si cette policière a été blessée par de tels commentaires, elle dit avoir choisi de ne plus s'en faire avec ce que les gens peuvent dire d'elle parce qu'elle est gaie et soutient ne pas avoir vécu, depuis, d'autres épisodes de ce type. Par ailleurs, elle a été témoin de propos homophobes, concernant cette fois un autre policier gai. Ce dernier disait que son homosexualité ne lui posait aucun problème mais il semble, qu'à son insu, quelques collègues ne se gênaient pas pour parler de lui en des termes peu élogieux :

Je lui ai demandé à un moment donné s'il avait de la misère et il disait que non, personne ne l'écoeurait. Mais à un moment donné, j'étais dans la cafétéria et il est venu, il a pris quelque chose dans la cafétéria et j'ai entendu un policier dire : « fucking faggot ». Et là, je me suis dit que ça ne devait pas être facile pour lui. Et comme je le connais, c'est un gars très réservé, et il ne m'a jamais donné l'impression d'être un peu luron.
[Alexandra, 32 ans, Montréal, dans la police depuis 10 ans]

Hugo raconte avoir vécu un événement similaire, alors qu'il a appris qu'un policier avait tenu des propos offensants envers lui et son homosexualité et ce, à plus d'une reprise. Contrairement à Alexandra qui n'a rien fait, considérant que les événements n'étaient pas suffisamment graves et qu'elle n'avait pas assez de preuves pour agir, Hugo a refusé que de tels commentaires soient faits et a confronté le policier en question, afin de mettre un terme à cette situation qu'il jugeait inacceptable :

Un policier faisait beaucoup de déblatérage à d'autres et ce que ça a créé, c'est que tout le monde venait me raconter ce qu'il disait. Lui, il pensait que c'était drôle, il embarquait le monde avec lui et j'ai dû aller voir son sergent à un moment donné. Et j'ai trouvé que ce policier avait franchi la ligne du non respect. Qu'il fasse des blagues, dans son monde, avec son

monde, qu'il s'amuse à me ridiculiser, je peux vivre avec ça. Mais là, c'est rendu avec des étrangers, sur des événements quelconques, aller voir du monde et commencer à dire des niaiseries de même. Alors je suis allé voir son officier, je lui ai dit que j'étais gai et tout ça car je ne savais pas s'il le savait, et je lui ai dit que je voulais rencontrer cet agent et lui dire ma façon de penser par rapport à ça et mettre des limites. Il m'a dit : « tu as le feu vert, il mérite une bonne leçon de respect, c'est un gars qui n'est pas tellement respectueux, ça va lui faire juste du bien, vas-y ». Donc je l'ai rencontré, et depuis ce temps il est très poli et fait attention. Je lui ai dit : « je n'ai même pas besoin de me défendre, les gens viennent me voir. Toi tu penses que c'est drôle mais les gens viennent me voir pour me dire que tu me traites de tapette, ils trouvent que ça a pas d'allure. C'est moi qui ris avec les gens à qui tu racontes des choses! Sauf que là je trouve que tu as franchi la ligne ». [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Hugo a donc rencontré le policier fautif et lui a servi un avertissement, ce qui semble avoir été suffisant pour faire cesser les allusions et les commentaires déplacés. Par ailleurs, il y a également des situations où certains participants ont jugé qu'une autre instance devait intervenir afin de mettre fin à des situations ou des événements imprégnés d'homophobie. C'est ce qui a été vécu par Stéphane, qui a eu de la difficulté à être accepté dans son nouveau milieu de travail suite à un transfert, et par Hugo, qui a porté plainte contre un collègue qui n'en était pas à ses premières frasques :

Quand je suis arrivé là, il y a eu quelques épisodes d'homophobie qui se sont produits, et ça m'a quand même pas mal affecté. Je ne m'attendais pas à ça en 2003, 2004, je trouvais ça un peu gros. Le premier, c'est qu'il y a un gars qui a dit devant des gens qui me connaissaient, et lui ne savait pas qu'ils me connaissaient, qu'il n'était pas question que je me change dans le vestiaire des hommes, qu'il fallait m'envoyer dans le vestiaire des femmes, que lui ne se changerait jamais devant moi et il trouvait ça effrayant que je sois dans le vestiaire des hommes. Il parlait de moi comme étant celui qui fait la femme dans le couple et que mon conjoint faisait l'homme, il disait qu'on était des tapettes. Et il y a une policière qui a réagi à ces propos-là, elle lui est tombée dessus à bras raccourcis. Dans l'après-midi, il recommence le même manège et c'est une autre personne qui l'entend, c'est une autre personne qui vient me voir. Donc les deux viennent me voir, m'en parlent et me disent ce qui s'est passé. Je me suis dit que je ne pouvais pas ne pas réagir, alors j'ai rencontré le gars, avec mon sergent, moi, le délégué syndical. On l'a convoqué dans un petit bureau, je lui ai remis une lettre dans laquelle je lui disais qu'à défaut d'avoir son respect, j'entendais faire respecter mes droits. Là, il a pris le papier, il a dit c'est beau et il est parti mais par la suite, j'ai su qu'il avait proposé de retirer ma case du vestiaire, de la peindre en rose et de la mettre dans le vestiaire des femmes. Moi, quand j'ai su ça, c'en était trop, j'en ai parlé au commandant,

je suis allé voir le responsable de la division des droits de la personne.
[Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Quand mon chum me rencontrait au poste, des fois on se voyait et me donnait un petit bec, comme le feraient les hétéros. Et à un moment donné, j'arrive pour le faire, je n'étais pas en devoir, j'étais en civil, et mon chum me repousse, me dit : pas ici Steph, tu ne connais pas ton monde. Je me suis dit ok, je n'ai pas trop réagi. Et il y a un gars qui nous a vus, et là ce gars-là c'est un gars qui est arrivé au poste en même temps que moi, et il a parlé à d'autres personnes de ce qu'il avait vu. Avec le téléphone arabe, ça s'est transformé et c'est devenu que je frenchais mon chum, et ça a créé tout un émoi auprès de certaines âmes sensibles au poste. Là, la personne qui avait fait le téléphone arabe, je l'ai spottée et je me doutais que c'était lui, alors je suis allé le voir et je lui ai dit : « tu as commencé le téléphone arabe, tu as perdu le contrôle de ton affaire, c'est rendu effrayant. Là, la prochaine étape, c'est que je suis en train de faire une pipe à mon chum sur le photocopieur de la manière que c'est parti. Si ça avait été des hétéros, ça n'aurait pas été pareil hein? ». Il a dit non. Alors j'ai dit : « regarde chose, réveille-toi on est en 2004, c'est ton problème et pas le mien. Va falloir que tu t'adaptes à moi, moi je ne m'adapterai pas à toi ». Finalement, il a comme pris son trou et notre monitrice syndicale, car on a deux représentants du syndicat dans le poste, un délégué et un moniteur. La monitrice syndicale a fait le tour de tous les groupes pour leur dire que c'était dégueulasse ce qui se passait pour une certaine personne, et qu'il y a des gens qui avaient fait telle et telle affaire et que ce n'était pas acceptable. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Il y avait un policier, un peu délinquant, et en plus c'était un délégué syndical. Et à un moment donné il a parlé de moi comme d'une hostie de tapette, il était fâché. La direction l'a rencontré, ils m'ont demandé si je voulais porter plainte et il y avait aussi d'autres plaintes contre lui pour d'autres motifs. Donc j'ai aussi porté plainte, il est passé devant la commission interne et il a été congédié. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Suite aux événements que rapportent Stéphane et Hugo, différentes instances sont intervenues afin de défendre leur droit d'être traités avec respect, allant des moniteurs et des délégués syndicaux à la direction. Il est ainsi possible de constater, encore une fois, que le SPVM semble être sérieux dans sa volonté de ne pas tolérer les propos ou les gestes discriminatoires, et qu'il n'hésite pas à utiliser les moyens qu'il s'est donné afin d'agir lorsque de telles situations se produisent. Hugo et Stéphane estiment qu'ils ont été pris au sérieux, et se disent satisfaits de la façon dont leurs cas se sont soldés.

Il est intéressant de constater que lorsque se sont produits les événements à connotation homophobe dont font état les participants, certains de leurs collègues hétérosexuels ne se sont pas gênés pour leur rapporter ce qui se produisait, ou pour se porter à leur défense. C'est en effet le partenaire de patrouille d'Alexandra qui lui a appris ce qui se disait dans son dos, et ce sont des collègues de Hugo et de Stéphane qui sont venus leur faire part de ce qui était colporté par certains policiers. Il apparaît donc que les attitudes homophobes ne sont pas encouragées ni cautionnées par l'ensemble des agents hétérosexuels, bien au contraire. C'est ce qu'exprime Stéphane, qui raconte que, suite aux événements qu'il a vécus, il a senti une solidarité de la très grande majorité de ses collègues, et Sophie, qui croit que des confrères la défendraient si jamais son orientation sexuelle se retournait contre elle :

La réaction générale de 95% des gens, c'était qu'effectivement, ce n'était pas acceptable. Donc, c'est un phénomène minoritaire mais quand même, ça arrive. Ce qui est arrivé, c'est que oui, il y a eu ce comportement dérogatoire-là mais si on regarde la réaction de l'ensemble des policiers, les coudes se sont serrés autour de moi pour me protéger. Alors les 2 gars qui ont eu cette réaction-là ont été perçus comme des plouks, des imbéciles. Et bien des gens m'ont dit : « Steph, je suis très à l'aise avec ça », d'autres m'ont dit : « mon frère est gai et ça ne me dérange pas ». Les gens se sont solidarisés autour de moi [...]. Les gens de mon ancien poste ont su que j'avais de la difficulté et ils ont décidé de me signer une grosse carte, en format géant, dans laquelle ils me disaient : « on s'ennuie de toi, viens nous voir, tu es un top policier », toutes sortes de mots gentils, et ils sont venus la porter à mon poste pour dire aux gens: « le gars que vous avez dans les mains, on l'aimait ce gars-là, écoeurez-le pas »! Donc j'ai eu des réactions comme ça, les gens sont venus m'entourer, ils ont comme blindé mon environnement. Même que mon ancien commandant m'a dit : « si tu n'aimes pas ton nouveau poste, reviens, je te reprends n'importe quand à mon poste, je vais te faire muter administrativement, tu vas venir avec nous ». Donc il y a eu plusieurs gens qui ont voulu me protéger, prendre pour moi. Donc la réaction a été bonne. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Je pense que les gens le ressentent quand tu es vraiment sincère, quand tu donnes un morceau de toi. Je ne vois tellement pas comment quelqu'un pourrait te faire mal avec ça. Je me dis que si ce n'est pas toi qui te vires de bord pour te faire vengeance, ce sont les autres qui vont le faire. Car on a beau blaguer ou se taquiner, il y a quand même un côté fraternel et quand tu en attaques un... Quand il y en a un qui tombe au combat, la gang est là pour le ramasser. Donc quand il y en a un qui ne va pas, ça fait le tour c'est pas long. Les gens se disent qu'ils ne le maganeront pas trop. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Outre les propos discriminatoires ou offensants, il y aurait aussi une autre façon, cette fois plus subtile, de faire preuve d'homophobie. Un des participants rencontrés a en effet subi une forme de chantage de la part d'une policière, alors que son homosexualité n'était encore que très peu révélée dans son milieu de travail. Cette policière aurait fait des menaces subtiles, où elle laissait entendre qu'elle pourrait dévoiler cet aspect de la vie personnelle d'Hugo. Elle faisait ceci, estime Hugo, afin de pouvoir gérer le poste à sa façon :

Il y en a eu une, c'était quelqu'un qui travaillait pour moi, j'étais officier et elle était subordonnée à moi, mais elle était en autorité par rapport à d'autres, mon bras droit si on veut. Et elle se servait de mon orientation pour me manipuler un peu, pour avoir ce qu'elle voulait, pour avoir une gestion à son goût. Et j'ai senti que... Et encore là, mon côté très réfléchi. Comme superviseur, à l'époque j'étais sergent, j'avais le choix que si jamais un jour on se servait de ça pour me manipuler comme officier, ça ne marcherait pas, j'allais ouvertement crever l'abcès et aller au-devant. Donc j'avais commencé à être ouvert à des collègues, même si je n'étais pas encore tout à fait à l'aise avec ça. Et c'est arrivé comme ça, cette personne-là a essayé de commencer à me manipuler, c'était une dynamique de jeux de pouvoir finalement. Mais j'ai des valeurs et la valeur c'est qu'on n'a pas à se faire manipuler par une personne par rapport à son orientation. C'était ça qui était la priorité, qui prévalait, parce que la valeur qui comptait, c'était de ne pas me faire manipuler par quelqu'un par rapport à mon orientation sexuelle. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Les insinuations de cette collègue ont donc amené Hugo à faire son *coming-out* de manière plus ouverte, puisqu'il refusait strictement de se faire manipuler de cette façon et qu'il s'était toujours dit qu'il n'était pas question que son orientation sexuelle soit utilisée, d'aucune façon, contre lui.

Les témoignages d'Hugo et de Stéphane montrent qu'ils ne tolèrent pas l'homophobie et qu'ils sont prêts à prendre les moyens qu'il faut pour la combattre. Bien que Stéphane ait parfois eu envie de baisser les bras en retournant à son ancien poste, il a finalement refusé de le faire suite au soutien que lui ont offert certains collègues :

J'ai pensé revenir à mon ancien poste, à un moment donné j'étais vraiment découragé, je me disais : « qu'est-ce que c'est que ce poste de reculés, toute une gang de reculés ». Les gens voyaient que ça me troublait, que ça me

perturbait, j'étais vraiment sonné, là. Les gens venaient me voir, même mes deux plus jeunes du groupe sont venus me voir et m'ont dit : « Steph, on veut te payer à dîner, on va manger ensemble, il faut qu'on te parle ». Ils m'ont dit : « Steph, qu'est-ce qu'on peut faire pour t'aider »? Quand j'ai vu cette dynamique-là qui s'organisait, j'ai dit : « non, je vais rester et tout ce que je veux que vous fassiez c'est que vous n'acceptiez aucun commentaires contre les femmes, contre les minorités ethniques ou contre les gais, je vais être intolérant à l'intolérance. Je m'attends à ce que vous fassiez la même chose. Quand il y a une blague épaisse qui est vraiment vexatoire, réagissez et ne l'acceptez pas ». [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Ce policier a choisi, comme il le dit lui-même, de se tenir debout et estime qu'il est plus facile d'obtenir le respect quand on se bat pour ses convictions que lorsqu'on se tait :

Souvent quand je parle à des gais, je dis : « quand tu manges un coup de pied dans le derrière parce que tu es gai, ça fait bien moins mal si tu te tiens debout que si tu te rentres la tête entre les jambes. C'est tout simplement ça, tiens-toi debout et les gens vont te respecter! » C'est ce que je fais moi, je me tiens debout et les gens me respectent. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Si les propos tenus par ces policiers montrent qu'il peut encore arriver que des épisodes homophobes se produisent au sein du SPVM, il est cependant important de préciser que, de l'avis de tous les policiers rencontrés, de tels événements demeurent des cas isolés et ne sont pas fréquents. D'ailleurs, la majorité des participants disent ne jamais avoir été victimes d'homophobie, ou de propos mesquins ou offensants relatifs à leur orientation sexuelle :

Quand j'y repense aujourd'hui, il n'y a pas grand monde à qui je l'aurais dit et avec lesquels ça aurait posé problème, c'est une minorité, des gens qui sont mentalement bornés et peu ouverts d'esprit il y en a mais peu. C'est sûr que quand ces gens-là se retrouvent en gang entre eux autres, ils peuvent faire des farces là-dessus, sur l'homosexualité ou une personne en particulier qu'ils savent gai, j'en ai déjà entendues. Mais ce ne sont pas des gens qui feraient des affaires qui n'ont pas d'allure comme ça aurait pu se faire il y a 10, 15 ans. C'est sûr qu'il y a des exceptions, il y a un confrère que tu as sûrement déjà rencontré et lui, il a vécu des expériences négatives, mais ce sont des exceptions. [François, 36 ans, dans la police depuis 6 ans]

Il faut également mentionner que les événements malheureux rapportés par les participants à cette recherche semblent moins fréquents que ceux qu'ont vécus certains policiers interviewés par d'autres chercheurs. Par exemple, il n'a pas été question ici de policiers qui auraient refusé de donner du renfort à un collègue gai lors d'une situation d'urgence, comme l'a rapporté Meers (1998). De plus, contrairement à ce qui était ressorti de la Commission Christopher (1991, citée par Barlow et Barlow, 2000 : 278-279), la majorité des policiers qui ont été rencontrés dans le cadre de cette thèse n'ont apparemment pas été la cible de discrimination, d'homophobie ou de commentaires hostiles venant de leurs collègues et supérieurs. C'est également ce qui était ressorti des entrevues menées par Belkin et McNichol (2001) auprès de policiers de San Diego, qui ont eux aussi affirmé que les cas flagrants de discrimination ou de harcèlement homophobe sont très rares et que, s'ils surviennent parfois, ce n'est que sur une base très irrégulière.

4.3 Ouverture et appui des policiers hétérosexuels

Malgré l'avènement de quelques épisodes homophobes isolés, les participants rencontrés qualifient de positive leur expérience au sein de la police, que ce soit lors de leur *coming-out* ou par la suite. Selon les entrevues qui ont été réalisées auprès d'eux, force est d'admettre que les policiers hétérosexuels les appuieraient et feraient preuve d'ouverture à leur endroit.

Stéphane et Sophie, qui ont respectivement annoncé et confirmé leur homosexualité lors d'un rassemblement, racontent que leurs collègues se sont montrés compréhensifs et qu'ils semblent avoir apprécié la façon dont ces policiers ont fait leur sortie. Si certains ont pu ressentir un malaise, dû à la méconnaissance de la réalité gaie, ce malaise se serait dissipé par la suite :

Le plus vieux du groupe, un gars qui avait peut-être 28 ou 29 ans d'ancienneté m'a dit : « je te félicite, je suis bien content que tu le dises, ça va être plus simple pour nous, on aurait eu peur de marcher sur des œufs. Moi, ça ne me fait aucune différence. » Et les autres, il y en a qui ont haussé les épaules, ils s'en foutaient. Par après, j'ai su que plusieurs parmi eux avaient soit un frère, un parent, une connaissance, un ami d'enfance qui était gai. Alors la plupart étaient familiers avec ça. Il y en a qui ont été remués un petit peu. Il y en a un entre autres. Je travaillais avec lui, et il ne me regardait pas vraiment dans les yeux quand je travaillais avec, et il m'a

dit : « faut que je te dise une chose, je suis un peu mal à l'aise de te le dire. Toi, c'est le fun, c'est correct mais j'ai jamais travaillé avec un homosexuel et ça me fait drôle de travailler avec un homosexuel ». Je lui ai dit : « tu as probablement déjà travaillé avec des homosexuels, mais ils ne te l'ont jamais dit ». Et il a dit que c'était correct, et s'est fait une blonde peu de temps après et elle, elle était très familière avec les gais, et ça s'est vite banalisé finalement. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

La façon dont d'autres policiers décrivent la réaction de leur partenaire de patrouille, qui est généralement le premier auquel ils ont révélé leur homosexualité, montre que ce dernier les a appuyés, parfois même protégés, et que leur orientation sexuelle n'a pas entravé la qualité de la relation qu'ils avaient développée :

Il a super bien réagi, c'est un super bon gars, c'est quasiment mon meilleur ami aujourd'hui, même si on n'est plus au même poste. Il est très ouvert là-dessus, on faisait des activités ensemble, mon conjoint et moi, sa conjointe, ses enfants et lui. C'est un gars qui est très ouvert d'esprit, et il y en a plusieurs comme ça. C'est dur à dire, comment est le milieu policier par rapport à l'homosexualité, c'est difficile de mettre tout le monde dans une même catégorie mais je dirais qu'il y a beaucoup de monde aujourd'hui qui sont très ouverts d'esprit par rapport à ça. [François, 36 ans, dans la police depuis 6 ans]

Elle a vraiment bien réagi, mais je ne m'attendais pas à ce qu'elle réagisse mal non plus. Je la connaissais, je savais qu'elle était ouverte à ça parce que comme je te disais, son frère était gai. Elle m'a écouté, elle m'a posé des questions mais elle n'était pas vraiment surprise. Je n'ai jamais senti que ça avait changé nos rapports ou quoi que ce soit, même que ça nous a rapprochés je pense, même si on était déjà proches. Et elle m'a respecté là-dedans, parce que je lui avais demandé d'être discrète et elle l'a été. Elle m'a dit de ne pas m'en faire avec ça, et je sais qu'une fois, elle a même pris ma défense quand un de nos collègues s'est mis à se douter que j'étais gai. Elle lui a dit quelque chose comme : si tu veux le savoir, va donc aux sources, et si tu le sais pas, ben ferme-la [rires]. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Il n'est pas étonnant d'apprendre que le ou la partenaire de travail réagit bien à l'annonce de l'homosexualité, dans la mesure où un lien avait déjà été créé et que le respect et la bonne entente régnaient déjà entre les deux individus. C'est d'ailleurs ce qui était ressorti des entretiens menés par Leinen (1993) auprès de policiers gais, lesquels avaient confié que leur partenaire de travail avait fait preuve de compréhension. Comme le mentionne le chercheur, les policiers qui annoncent leur orientation sexuelle à leur partenaire de travail

ont le sentiment de se confier à des copains avec lesquels ils ont développé une forme d'amitié, plutôt qu'à des collègues.

Les partenaires sont par ailleurs loin d'être les seuls collègues qui soient à l'aise face à l'homosexualité et qui font preuve d'ouverture. De façon générale, les policiers perçoivent comme une marque de confiance le fait que certains confrères et consœurs leur révèlent leur orientation sexuelle, cette confiance menant à la création de liens plus forts plutôt qu'à l'effritement de ceux-ci :

On dirait que les gens sont contents que tu leur fasses confiance, que tu te donnes la peine de leur dire [...]. Je n'ai jamais eu de réaction négative, je suis restée la même. Et quand je rencontre une personne, je n'ai pas l'impression de mettre une barrière quand je le dis ou que les gens se poussent, pas du tout. [Sophie, 35 ans, Montréal, dans la police depuis 14 ans]

Des fois les gens sont surpris mais, une fois la surprise passée, ils me disent que c'est bien correct pour eux et souvent, ils me remercient de leur avoir fait confiance. Et justement, parce qu'ils ont l'impression que je leur ai fait confiance, je sais qu'ils ne vont pas aller me blaster aux autres à cause de ça. Les policiers, ce sont des personnes bien plus ouvertes qu'on pense, et c'est de plus en plus comme ça. [Louis, 33 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Ainsi, tous les policiers rencontrés s'entendent pour dire qu'ils ne regrettent pas d'avoir fait leur *coming-out* puisque la réaction de leurs collègues et supérieurs a été, de façon générale, des plus positives. Fait intéressant à noter, certains policiers ont même hésité avant d'accepter de nous accorder une entrevue car ils disaient qu'ils n'auraient rien d'intéressant à raconter tellement ils n'avaient rien vécu de négatif quant à leur orientation sexuelle. Leur expérience et leurs points de vue n'en sont pourtant pas moins intéressants, évidemment. Et bien qu'ils soient conscients que certains d'entre eux soient moins ouverts que d'autres, ils considèrent tout de même que le fait d'être gai n'a pas influencé négativement la façon dont ils sont perçus dans leur milieu de travail. Ils ont l'impression d'être traités de la même façon que leurs confrères hétérosexuels et continuent de souhaiter que leur homosexualité n'entraîne pas de gestes ou de propos dégradants à leur égard, comme en témoignent les extraits suivants :

Je n'ai pas eu de problème jusqu'à maintenant, je suis privilégié car je regarde ce qu'un autre policier a vécu dernièrement et si je me compare par rapport à ça, je suis privilégié. Jamais personne n'a fait de farces plates, du moins devant moi. S'ils l'ont fait en arrière c'est pas grave, c'est eux autres qui ont eu du fun et c'est tout. Mais moi, je n'ai jamais été victime de sarcasmes de la part de mes confrères et consoeurs. Je n'ai vraiment rien, pas eu d'accrocs, rien du tout. [Robert, 43 ans, Montréal, dans la police depuis 21 ans]

Il y en a des superviseurs qui traitent les gens différemment mais moi, à date, je ne suis pas tombée sur des gens comme ça. Je ne sais pas ce que c'est son opinion sur l'homosexualité, comme il y en a un sergent que je sais que ça ne le dérangeait pas, il était à l'aise avec ça, il était correct, il écoutait et je savais qu'il ne voyait pas ça mal. Mais les autres, je ne le sais pas. Je ne le sais pas et ça ne m'intéresse pas vraiment de savoir l'opinion, tant qu'ils sont corrects avec moi et qu'il nous traite pareil. Que tu sois homme, femme, petit, grand, tant qu'il nous traite pareil et jusqu'à maintenant, c'est ça que j'ai vécu dans les postes. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Les deux policiers hétérosexuels qui ont été rencontrés dans le cadre de cette thèse viennent en quelque sorte confirmer les perceptions des participants homosexuels. En effet, bien que Jacques ait émis quelques réserves envers les policiers gais qui sont plus exubérants, tous deux se disent tout de même ouverts à l'homosexualité et affirment que, pour eux, l'orientation sexuelle d'un ou d'une collègue ne change rien à la façon dont ils agissent avec lui ou avec elle. D'ailleurs, tout comme la majorité des policiers hétérosexuels ayant participé à la recherche de Bernstein et Kostelac (2002), Jacques et Philippe disent qu'ils ne s'objecteraient jamais à ce qu'on leur assigne un ou une partenaire gai. De leur point de vue, la personnalité et les capacités d'un individu sont plus importantes que le fait qu'il soit gai ou non, comme le mentionnaient eux aussi les policiers hétérosexuels rencontrés par Belkin et McNichol (2001).

Finalement, il semble pertinent de terminer cette section avec les propos d'Hugo, qui montrent encore une fois l'ouverture dont font preuve les policiers qu'il côtoie. D'abord, ce sont ses collègues qui ont souvent insisté pour qu'il amène son conjoint dans diverses sorties et activités auxquelles étaient conviés les policiers de son poste. Ensuite, lorsqu'il a été nommé commandant, une soirée était donnée afin de souligner l'événement et, après avoir longuement hésité, il a fait le choix de se faire accompagner par son conjoint. S'il craignait un peu les réactions des autres policiers conviés à cette cérémonie, ceux-ci ont au

contraire semblé apprécier rencontrer le conjoint d'Hugo et avoir perçu sa présence comme étant tout à fait naturelle, voire banale :

C'est comme ça que c'est arrivé d'ailleurs, je ne l'amenais pas, je disais non mais on m'achalait : « j'aimerais ça le rencontrer, on veut le voir ». Donc finalement, ce sont les gens qui ont insisté pour que je l'amène. À un moment donné, on est allés une fin de semaine dans un chalet avec les employés et mon conjoint était venu. Donc il connaît mes employés, sait que je suis ouvertement gai, il y a une évolution qui se fait et oups, un moment d'importance dans ma vie arrive, il veut venir à cette soirée-là et j'étais devant un dilemme : « je lui fais de la peine à lui si je ne l'invite pas », et encore là, c'est le côté valeur qui est ressorti. La valeur, c'est que c'est un moment que je devrais partager avec la personne de ma vie, et tout le monde le fait et tout le monde devrait comprendre aussi et accepter. Mais c'est quelque chose qui était quand même nouveau, et ça ne s'était jamais fait encore [...]. Donc il est venu à cette soirée-là et j'ai plusieurs collègues qui sont venus me voir pour me dire : « c'était le fun, c'était agréable, on est contents de l'avoir rencontré ». Et ça s'est passé comme ça, je n'ai eu aucun commentaire négatif. Et même par la bande, j'ai entendu des gens dire que les gens avaient remarqué et ils n'avaient rien à dire, ça a été très positif. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Ainsi, les entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche permettent d'affirmer que les policiers gais, du moins ceux du SPVM, entretiennent généralement de très bonnes relations avec leurs collègues et supérieurs, et que ces derniers font preuve d'ouverture et d'appui à leur égard. Si certains d'entre eux peuvent ressentir un malaise face à l'homosexualité, ils demeurent subtils dans leurs démonstrations puisque la plupart des participants disent ne pas avoir été la cible de propos ou de gestes méprisants et que les incidents à connotation homophobe constituent, à leur avis, des cas isolés et très rares. Tout n'est cependant pas parfait puisque certains participants ont attendu avant de faire leur *coming-out*, souvent parce qu'ils avaient certaines craintes liées à des commentaires qu'ils avaient entendus sur les homosexuels, ou à des événements malheureux qui leur avaient été rapportés. Il n'en demeure pas moins qu'ils considèrent qu'une fois qu'ils choisissent de dévoiler qu'ils sont gais, la majorité des collègues et supérieurs réagissent très bien à cette annonce et affirment pour la plupart d'entre eux que leur orientation sexuelle n'a pas causé de problèmes.

4.4 Des variables à considérer

Tout comme les militaires l'ont fait, les policiers ayant participé à cette recherche ont eux aussi signalé quelques variables qui doivent être prises en considération afin de mieux saisir les perceptions et les attitudes de leurs collègues hétérosexuels en regard de l'homosexualité.

4.4.1 Le choc des générations

Plusieurs des participants ont mentionné l'âge comme étant un facteur qui influence le regard que jettent leurs collègues sur l'homosexualité. Selon eux, l'évolution du milieu policier en ce qui concerne l'orientation sexuelle se rattache, en partie, à une question de génération, comme il en a été fait mention lorsque ce thème a été abordé. Il semble ainsi que les policiers plus âgés soient ceux qui se montrent plus fermés ou qui ressentent une forme de malaise face à l'homosexualité, alors que les plus jeunes feraient preuve d'une plus grande ouverture. Puisque les homosexuels sont aujourd'hui plus nombreux à faire leur *coming-out*, les générations plus jeunes auraient été davantage en contact avec la réalité gaie et auraient alors tendance à percevoir celle-ci comme une chose normale, voire banale :

Les plus jeunes policiers sont déjà sensibilisés à un jeune âge à cette réalité-là, c'est banalisé, la société et les valeurs ont beaucoup évolué [...]. Dans les jeunes générations, c'est la quasi indifférence par rapport à l'orientation sexuelle. Les problèmes disons, ce sont les plus vieux, genre 35-40 ans en montant, et quelques éléments minoritaires chez les plus jeunes. Mais ce n'est tellement pas un sujet de préoccupation pour le monde là. Ça a tellement changé! Les plus vieux vont être plus homophobes et être plus l'ancien modèle de police, plus macho. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Les policiers de mon âge n'ont aucun problème avec ça, ils en parlent comme si c'était tout à fait normal. Mais certains policiers qui sont beaucoup plus vieux ne m'en parleront pas, ils vont juste ne pas m'en parler mais je n'ai pas l'impression qu'ils me dénigrent ou me mettent de côté parce que je suis gaie, mais ils n'en parleront pas. Ils sont peut-être moins à l'aise, peut-être parce que dans leur génération on n'en parlait pas, c'est comme plus nouveau qu'on en parle j'imagine. C'est sûr qu'un policier qui a disons 20 ans de carrière et qu'il dit aujourd'hui qu'il est gai, les policiers auraient un choc, parce que souvent les policiers qui sont plus âgés sont plus des hommes, et la culture policière dans ce temps-là était plus macho, c'était plus macho qu'aujourd'hui, ça passait moins bien mais

aujourd'hui, des gens de ma génération, il n'y a vraiment pas de problèmes.
[Isabelle, 24 ans, Montréal, dans la police depuis 2 ans et demi]

Si les policiers plus âgés sont, de l'avis des participants à notre étude, moins ouverts que les plus jeunes, il est légitime de croire que le même phénomène se produit dans la société, et qu'il n'est pas exclusif au domaine policier. Ce n'est tout de même que récemment que l'évolution en regard de l'homosexualité a pris toute son ampleur, avec la décriminalisation de l'homosexualité, l'avènement du mouvement gai et les revendications qui s'en sont suivies. C'est également ce qu'a soulevé un représentant de la communauté gaie :

Il faut que ça passe par l'aspect légal au départ pour que les mentalités changent. Peut-être qu'il y a encore beaucoup de gens dans la police, d'une autre génération, qui ont de la difficulté avec la question de l'homosexualité mais, dans 20 ans, ils vont être très minoritaires ces gens-là. Donc c'est comme ça je pense qu'il fait le voir aussi. **[Lafontaine, 2004, communication personnelle]**

Si la majorité des participants rencontrés s'entendent pour dire que les policiers plus âgés ont généralement une attitude plus fermée, tous ne sont cependant pas de cet avis. Selon Hugo, l'orientation sexuelle serait peu importante pour ces policiers, qui seraient très respectueux et qui ne seraient pas dérangés par l'homosexualité d'un ou d'une collègue. Tout comme les autres participants, Hugo est d'accord pour dire que les policiers les plus jeunes sont aussi très ouverts mais, selon ses observations, il vient une période où les policiers, après quelques années de service, ressentent le besoin de se valoriser aux yeux de leurs pairs et un des moyens d'y arriver est de faire certaines blagues, à propos notamment des homosexuels. Ce phénomène a également été observé par François, qui parle du phénomène de groupe pour expliquer cette attitude de certains policiers qui, pris individuellement, se montrent pourtant acceptants :

Les plus vieux policiers, 20-25 ans de date, ont beaucoup de respect, ils ont du vécu et l'attitude que l'important dans la vie c'est d'être heureux et de laisser vivre, axés sur le travail. Il fait bien sa job, je le respecte et qu'il soit gai ou non, tant qu'il ne me saute pas dessus je vais le respecter. Et je le sens ça, et je sens ça avec les plus vieux qu'il n'y a pas de problèmes. Les très jeunes, nouveaux, pas de problème en général. Il y a un range là, les 3-4-5-6 ans, où c'est une phase beaucoup d'acceptation des pairs, il faut que je sois dans la gang. Je le sens un peu ce petit côté macho, où il faut être drôle, être un gars de la gang : « attention, il est gai, je ne veux pas travailler avec », un peu à la blague. On dit ça et probablement que c'est

vrai ici dans mon équipe, j'en ai une équipe de machos, et ce n'est pas envers les gais et envers les femmes aussi. Mais c'est du monde comme ça, 3-4-5 ans, 7 ans, ils ont un petit côté macho. Cette génération-là d'après moi c'est créé par la pression des pairs, une pression qui s'amène naturellement, qui n'est pas nécessairement mise par eux autres, mais ils sont plus sensibles à l'idée d'être acceptés. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

Il y a aussi d'autres jeunes qui sont plus radicaux dans leur vision, mais c'est souvent des phénomènes de groupe, quand tu les prends tout seuls ils sont bien ouverts et ils n'oseront jamais t'exprimer un commentaire négatif mais quand ils se retrouvent en groupe et que tu n'es pas là, pour faire un show en gang, le phénomène de groupe embarque et ils en mettent un peu plus que le client en demande. [François, 36 ans, dans la police depuis 6 ans]

Quant aux policiers hétérosexuels rencontrés, ils se montrent tous deux ouverts à la réalité gaie et malgré le fait qu'ils soient de générations différentes (26 ans et 44 ans), leurs propos ne permettent pas de distinguer des attitudes divergentes qui soient reliées à leur âge. Cependant, les propos du plus jeune vont dans le même sens que ceux de la majorité des policiers et policières gais, voulant que les policiers plus âgés se montrent moins ouverts à l'homosexualité :

Pour moi, c'est clair que les plus vieux, ceux qui ont une mentalité de « vieille police » comme on appelle, ne sont peut-être pas vraiment prêts à travailler avec des homosexuels. Ils le font parce qu'il faut qu'ils le fassent, mais je pense que ça les dérange un peu plus. Ils ne parleront pas nécessairement contre eux, mais ça se sent qu'ils sont un peu mal à l'aise avec tout ça. Tandis que les policiers de ma génération, les plus jeunes, ils n'ont pas vraiment de problèmes avec ça ils sont plus habitués, ils ont été un peu élevés là-dedans. Moi je n'étais pas vraiment familier dans parce que comme je disais, il n'y en a pas dans mon entourage, mais pour les plus jeunes, ce n'est pas nouveau pour nous autres. [Philippe, 26 ans, Montréal, dans la police depuis 4 ans]

Si l'analyse faite par les policiers rencontrés s'avère juste, il est possible de penser que, d'ici quelques années, la situation des policiers gais, qui paraît déjà plutôt bonne, continuera de s'améliorer avec l'arrivée de jeunes policiers et le départ à la retraite des plus âgés.

4.4.2 L'impact du lieu de travail

Les participants ont également mis en lumière un autre élément qui, selon eux, peut influencer la façon dont les policiers perçoivent et réagissent face à l'homosexualité et, par extension, l'expérience des policiers et policières gais. Ce facteur qu'ils ont soulevé, soit le lieu de travail, concerne non seulement la région ou la ville où travaillent les policiers mais, également, le quartier auquel ils sont assignés, ainsi que le corps de police au sein duquel ils sont embauchés.

D'abord, tous les policiers qui ont abordé ce thème s'entendent pour dire que l'expérience qu'ils vivent en tant que policiers gais à Montréal diffère de celle que peuvent vivre leurs confrères et consœurs dans d'autres municipalités, que ce soit en région plus éloignée ou même dans des villes situées près des grands centres urbains. Un membre de la communauté gaie que nous avons rencontré a d'ailleurs lui aussi indiqué qu'à son avis, la police de Montréal était plus ouverte à l'homosexualité que celle des banlieues ou d'autres municipalités, où elle se montrerait moins tolérante, notamment en ce qui concerne la présence de citoyens dans les parcs après 23 heures (Lafontaine, 2004 : communication personnelle).

Les raisons que les participants invoquent pour justifier leur point de vue se rattachent, dans un premier temps, au fait que les policiers de Montréal sont davantage familiers avec l'homosexualité que ceux qui travaillent ailleurs, étant donné que la communauté gaie y est beaucoup plus présente, et qu'ils ont plus de contacts avec elle que les policiers en région, que ce soit dans le cadre de leur travail ou simplement en tant que citoyens. Le fait de travailler à Montréal et d'être exposés à des clientèles diverses, plus marginales ou excentriques que dans les autres municipalités, rendrait les policiers plus tolérants envers diverses réalités, dont la réalité gaie. Cette tolérance faciliterait ainsi l'expérience des policiers et policières d'orientation homosexuelle au sein de leur environnement de travail :

Les gens des régions, c'est très difficile, c'est plus difficile qu'ici. Mon feeling personnel, c'est qu'à Montréal, c'est beaucoup plus facile. De un, parce que les gens qui travaillent à Montréal souvent ils vivent à Montréal et ils voient, comme ici sur le Plateau, encore hier 2, 3 fois j'ai vu des couples de filles se tenir main dans la main. On en voit beaucoup. Et le fait d'en voir et d'être confronté à ça, ça vient à s'ancrer en toi, ça existe, il y

en a et ce n'est pas la fin du monde [...]. Souvent, ce sont les policiers qui viennent des régions qui vont se retrouver dans les régions, et qui ont des mentalités de région. Moi, je viens de l'Estrie et tu vois que c'est moins ouvert. Tandis qu'ici à Montréal, les gens s'en sacrent comme dans l'an quarante, ils ne regardent pas ça, les gens s'arrêtent moins à ça et c'est beaucoup plus facile. Moi, je n'ai jamais considéré aller travailler à la Sûreté du Québec, ni dans un petit corps de police, ne serait-ce que pour aller faire ses classes au début, même ça je ne l'ai pas considéré. Le type de travail me convenait mais à cause de ça, je me suis empêché de le faire. Comme les mentalités sont plus arriérées, tu as plus de chances d'être confronté à des affaires négatives. Peut-être aussi que ça ne serait pas arrivé non plus, mais je suis heureux de travailler à Montréal. Je sens qu'ici c'est plus ouvert à ça. [François, 36 ans, dans la police depuis 6 ans]

Montréal, c'est beaucoup plus acceptant que le reste du Québec. Je ne dis pas que les gars de la Sûreté du Québec ne sont pas évolués ou qu'ils n'ont pas une tolérance ou une acceptation par rapport à différentes problématiques dont celle des gais dans la police. Mais disons qu'à Montréal tu es tellement exposé à des choses différentes et à l'intensité dans ton travail que tes valeurs sont bousculées. Alors je pense que dans le milieu urbain, il y a plus d'acceptation, de tolérance et d'indifférence à la limite par rapport à l'orientation sexuelle [...]. Les gens qui travaillent dans d'autres milieux ne sont pas énormément exposés à une clientèle homosexuelle. Donc ça doit être tout un phénomène quand ils arrivent chez les « tapettes ». Mais je ne dis pas qu'ils sont homophobes pour autant, je dis que ce n'est pas évident. Tes collègues de travail ne sont pas exposés à cette clientèle-là, tu ne les vois même pas réagir par rapport à des gais, alors il faut que tu fasses un guess que peut-être qu'ils sont acceptants par rapport à ça. Ça ne doit pas très évident dans ce genre de milieu de travail-là. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Si quelques policiers ont évoqué le corps de police de la Sûreté du Québec (SQ) pour exprimer que pour eux, l'expérience d'un policier gai était sans doute plus difficile ailleurs qu'à Montréal, un seul d'entre eux a parlé de la Gendarmerie royale (GRC), qui offre des services de police sur l'ensemble du territoire canadien, bien qu'elle soit peu présente au Québec. Le policier ayant fait mention de la GRC distingue son volet québécois de ses volets canadiens, et estime que les policiers du Québec qui y travaillent sont plus ouverts que leurs confrères des autres provinces. Il ajoute que la situation serait la même dans les autres corps de police puisque, selon lui, il serait plus difficile de vivre son homosexualité comme policier au Canada anglais qu'au Québec :

Il y a 2 GRC : il y a la GRC et le RCMP. Le milieu francophone, ce n'est pas la même chose que le milieu anglophone. Au niveau de la GRC, il y a

comme 2 cultures, et c'est une organisation qui n'est pas très présente au Québec. Donc les Québécois gais qui sont dans la GRC qui s'en viennent au Québec trouvent qu'ici, il y a de l'oxygène. Le milieu anglophone est hyper conservateur, moins acceptant de la différence. Le milieu francophone est beaucoup plus latin. Dans le Canada anglais, c'est plus difficile d'être gai et policier qu'au Québec, beaucoup plus difficile. Une journaliste du National Post est venue nous rencontrer mon chum et moi, avec notre ancien coloc, qui est un top macho hétérosexuel et qui est policier. Elle a rencontré ensuite le président du pendant de notre association en Ontario, à Toronto, mais qui a été dissoute. Et le gars lui a dit à elle : it's been hell, hell, hell, depuis qu'il a fait sa sortie à Toronto. Lui, ça a été l'enfer, totalement l'enfer pour lui, il a regretté son geste. Nous autres à Montréal, ça n'a pas été l'enfer. Déjà, il y a une différence entre le Canada et le Québec. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Les propos de Stéphane font donc encore état d'une différence dans l'expérience des policiers et policières gaies selon la région où ils travaillent, distinguant cette fois le Québec des autres provinces.

Fanie fait par ailleurs figure d'exception puisqu'elle est la seule participante à considérer que la région de travail n'a pas vraiment d'impact sur la façon de percevoir l'homosexualité, mais que celle-ci dépend vraiment des individus et ce, peu importe qu'ils soient régulièrement ou non en contact avec des personnes gaies :

À chaque fois, je « size » le monde avant, alors c'est vraiment selon le monde, ce n'est pas selon où le poste est situé, ça serait vraiment selon les gens qui sont là. Et même s'ils n'en ont pas vus [des gaies], qu'ils ne sont pas habitués à ça, s'ils ont l'air des gens qui ne jugent pas et qui sont corrects, des bonnes personnes, je pense que je le dirais quand même peu importe l'endroit, c'est vraiment selon les personnes. Et je pense qu'être restée plus longtemps à Valleyfield, avoir fait ma carrière là-bas, je pense que je l'aurais dit aux gens peu importe ce qui se serait pensé. Mais je pensais vraiment le dire si je restais plus longtemps pour, justement, mon niveau de qualité de vie. Donc ce n'est pas selon la région, mais plutôt selon les personnes, comment tu les sens quand tu arrives. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

Quant aux autres participants, ils soulignent également qu'outre la plus grande tolérance retrouvée à Montréal, les policiers gais y sont aussi plus nombreux, ce qui réduirait le sentiment d'isolement qui pourrait être vécu dans les corps de police de petites municipalités. Le fait de travailler dans un département de police où il y a plusieurs postes de quartier et de types de fonctions à occuper constituerait aussi un avantage pour ceux

dont les collègues démontreraient des signes d'hostilité ou de malaise en regard de leur orientation sexuelle. Ils pourraient alors demander à être transférés dans un poste différent et travailler avec un autre groupe, contrairement aux policiers qui travaillent dans des municipalités où il n'y a qu'un seul poste de police, et qui s'y retrouvent en quelque sorte « pris ». En parallèle, certains ajoutent que l'anonymat dont peuvent bénéficier les policiers qui travaillent à Montréal peut faciliter l'expérience de certains policiers gais :

Montréal, c'est une grosse organisation et il y a des confrères gais qui ont fait des coming-outs publics au service et ça, ça aide beaucoup. Et moi, pourquoi je voulais rentrer ici, ce que je trouvais plus facile, c'est que c'est un gros service de police de 4000 policiers et si jamais tu as un problème dans un poste parce que ça pose problème que tu sois gai, il y a toujours la possibilité de dire : « si ça marche pas à ce poste-là, je vais m'en aller dans un autre, sinon aux enquêtes, sinon je vais m'en aller à la moralité ». Donc tu peux toujours te déplacer et changer de milieu quand ça ne fait pas. Et il y a tellement de monde ici, c'est plus impersonnel comme milieu de travail. Sauf que quand tu te retrouves dans une région, disons la SQ, même si c'est un gros service, ils sont plus isolés. Donc si tu es au poste disons de Ungava, ou Parent, veux, veux pas, tu es isolé avec ta gang. [François, 36 ans, dans la police depuis 6 ans]

La SQ, ce n'est pas une police urbaine vraiment, c'est une police de banlieue, villes de taille moyenne, campagnes, police nationale mais pas urbaine. Et c'est plus difficile pour les gars et les filles de dévoiler leur orientation là-bas, car il y en a moins. Ils sont comme plus hésitants. Les gais vont venir travailler à Montréal dans le fond, pour la plupart, plutôt que de travailler à la SQ. Donc en partant il y a probablement moins de gais et lesbiennes dans cette organisation. [Stéphane, 37 ans, Montréal, dans la police depuis 5 ans]

Les propos tenus par ces participants peuvent sans doute expliquer, du moins en partie, les raisons pour lesquelles il fût difficile de recruter des policiers gais ailleurs qu'à Montréal puisqu'il semble y avoir plus d'avantages à travailler au service de cette ville que dans d'autres municipalités ou organisations. Par ailleurs, si l'expérience des homosexuels au sein de la police semble plus facile à vivre à Montréal qu'ailleurs, certains policiers rencontrés ont également mentionné qu'outre la ville, le quartier où ils travaillent peut également influencer les comportements et attitudes des policiers à l'égard de l'homosexualité. En effet, les policiers qui travaillent dans des postes situés dans des endroits les amenant à intervenir auprès d'une clientèle diversifiée et plus marginale se montreraient généralement plus ouverts à ces réalités, incluant celle de l'homosexualité :

Il y a le phénomène que je décris d'une région, il y a la même chose au SPVM. Mais ce que je dis en même temps, c'est que même le poste où ça a le moins évolué, où on est le moins à l'aise par rapport aux gais, il est quand même nettement en avance sur les policiers en région qui ne sont pas à Montréal. Par contre, on la voit quand même la différence, mais à plus petite échelle. J'ai un collègue qui a travaillé dans un poste dans un quartier où il y a des gais, il était ouvertement gai dans son poste, ça a fait évoluer un peu les choses, les mentalités et il est allé travailler dans un autre poste plus éloigné dans Montréal et là, ça ne passe pas, il en a arraché. Probablement parce que c'est des gens... Pas tous, car il y a probablement des gars qui avaient déjà travaillé avec des gais dans d'autres postes ou dans des quartiers plus gais et qui sont allés travailler là-bas. Mais je pense que l'événement qu'il a vécu, c'est parce qu'il se pensait tout seul dans le poste et il avait donné un bec à son copain. Le baiser s'il l'avait donné au poste du village, ça aurait peut-être fait parler, mais ça aurait passé et ils ne l'auraient pas fait changer de vestiaire, ils sont habitués avec des gais. Mais à ce poste-là, ils ne sont pas habitués et c'est un petit choc. [Hugo, 38 ans, Montréal, dans la police depuis 17 ans]

En contrepartie, les postes situés dans des quartiers où la clientèle est plus hétéroclite ou plus marginale attireraient des policiers qui, au départ, sont plus ouverts à cette diversité. Cela permettrait aussi d'expliquer pourquoi cette ouverture en regard de l'homosexualité semble plus grande dans certains secteurs, ou certains quartiers, les policiers qui choisissent d'y travailler sachant à quoi ils s'exposent et démontrant déjà une plus grande tolérance que la moyenne, ce que soutient entre autres Fanie :

Ça peut jouer dans le sens où ceux qui vont être attirés à venir travailler dans le centre-ville ou ceux qui vont être attirés à venir travailler où il y a de la diversité, c'est parce qu'ils sont ouverts. Donc dans ce sens-là oui, ça peut aider parce que c'est ça qui les a attirés à venir là, ça amène du monde ouvert et les gens qui ne sont pas ouverts ne restent pas. Donc s'ils sont là, c'est qu'ils sont ouverts à quelque part. Tu as besoin d'un minimum d'ouverture pour aller travailler dans de tels postes, donc ça joue mais ça joue avant que tu arrives. Ce n'est pas le fait de venir travailler dans ces postes-là qui changent les gens, ça ne t'ouvre pas comme personne. Je pense que c'est plus le fait que quand tu t'en viens, tu sais que tu es ouvert et tu restes ouvert, c'est plus ça, c'est dans toi avant que tu arrives. [Fanie, 25 ans, Montréal, dans la police depuis 3 ans]

Les propos de cette policière sont en quelque sorte contraires à ceux tenus par Anna, laquelle soutient que c'est à force d'être en contact avec la réalité gaie que les policiers en arriveront à mieux l'accepter et la comprendre :

C'est en train de changer depuis 10 ans, si je me fie à mon expérience. Ça devient de plus en plus positif, et j'espère que ça va rester comme ça. Et le plus qu'ils sont confrontés à l'homosexualité, meilleur sera l'effet que ça va avoir sur les policiers. [Anna, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 11 ans]

Finalement, si la plupart des participants disent que le quartier dans lequel est situé un poste de police peut avoir une influence sur la façon dont les agents qui y travaillent perçoivent l'homosexualité, d'autres considèrent plutôt que ce facteur n'a pas d'impact particulier et qu'il ne change rien dans leur travail, ni dans leurs interactions avec leurs collègues gais :

Il y a des policiers qui patrouillent dans le village, mais ça ne veut pas dire qu'ils sont plus ouverts ou qu'ils comprennent. Ils voient, mais ça ne veut pas dire que quand ils retournent dans l'auto ils ne passent pas de commentaires. Donc un policier gai qui entendrait ce genre de commentaires... La plupart en voient, en connaissent et ça ne les dérange pas mais ça peut arriver. Je pense que ça dépend vraiment du monde, et du noyau. D'après moi, peu importe le secteur patrouillé, je ne pense pas que ça change les choses. [Angéline, 31 ans, Montréal, dans la police depuis 7 ans]

Ainsi, presque tous les policiers rencontrés s'entendent pour dire que le lieu de travail, que ce soit le corps de police, la région, la ville ou même le quartier, influence la façon dont sont perçus les homosexuels, que ces derniers fassent partie ou non de la police. Les policiers gais auraient ainsi tendance, de l'avis des participants, à vouloir travailler à Montréal, au sein du SPVM, parce que les personnes d'orientation homosexuelle y seraient mieux acceptées et qu'il serait plus facile d'y vivre ouvertement son homosexualité.

En somme...

Ce chapitre aura permis de présenter les données qui ont été recueillies lors des entrevues réalisées auprès des policiers et policières gais, de décrire leur expérience et de faire ressortir leurs points de vue quant aux questions concernant l'homosexualité et la police.

Leurs propos ont été enrichis par ceux de quelques policiers hétérosexuels et de représentants de la communauté gaie.

Si les participants rencontrés ne parlent pas de culture policière en tant que telle, quelques-uns d'entre eux attribuent tout de même à ce milieu certains traits qui pourraient avoir un impact sur l'expérience des homosexuels qui pratiquent ce métier. Certains considèrent que les policiers sont des individus qui partagent généralement des valeurs traditionnelles, qui sont plus conservateurs, qui ont besoin de temps pour s'adapter aux changements et, surtout, qui valorisent la masculinité et la virilité, faisant ainsi régner une forme de machisme au sein du service. L'acceptation et l'intégration des homosexuels au sein de la police serait donc, de leur point de vue, un peu plus difficile ou, à tout le moins, plus lente que dans un autre milieu de travail. Par ailleurs, d'autres interviewés, plus nombreux, sont plutôt d'avis que l'organisation policière ne se distingue pas particulièrement des autres environnements de travail, qu'elle n'est pas plus conventionnelle et, qu'au contraire, elle est de plus en plus représentative de la société dans son ensemble.

Si certains participants estiment que la police accuse encore un certain retard en termes d'ouverture et de tolérance, tous s'entendent pour dire qu'elle a tout de même subi une transformation importante qui l'a amenée à s'ouvrir davantage à diverses réalités, dont l'homosexualité. Cette ouverture se traduirait non seulement par la présence de policiers d'orientation homosexuelle mais, également, par l'amélioration des relations entretenues par la police avec la communauté gaie. Du point de vue des policiers, la collaboration et la concertation auraient aujourd'hui remplacé l'incompréhension et la confrontation. Les représentants de la communauté gaie sont eux aussi d'avis que les relations entre les deux instances se sont grandement améliorées, bien que l'un d'entre eux soutienne que, depuis quelques années, elles sont peut-être un peu moins bonnes qu'elles ne l'ont déjà été.

Ce chapitre aura également permis de recueillir les points de vue et l'expérience des participants en ce qui a trait à l'ensemble des mesures et des ressources mises sur pied par le SPVM qui les concerne en tant que policiers et policières gais. Ils jugent que ces dernières sont généralement adéquates et efficaces, et ont le sentiment que leur employeur prend les moyens pour s'assurer que les policiers respectent non seulement les citoyens auprès desquels ils interviennent mais, également, leurs collègues et supérieurs. La

formation concernant l'homosexualité a aussi été abordée par les interviewés, qui se disent satisfaits qu'un volet y soit consacré dans la formation collégiale des établissements, mais qui déplorent que tous les policiers n'aient pas reçu une telle formation.

Les entretiens réalisés auprès des policiers et policières gais a permis de comprendre ce qui a incité certains d'entre eux à attendre, pendant un laps de temps plus ou moins long, avant de révéler leur orientation sexuelle à leurs collègues et supérieurs. Bien qu'au moment des entrevues, ils avaient tous fait un *coming-out* au moins partiel, il s'en trouve parmi eux qui ont vécu dans le secret pendant une période allant de quelques mois à plusieurs années. Les motifs qui incitent les policiers à cacher leur homosexualité sont reliés aux appréhensions qu'ils ont en regard de la réaction de leurs collègues et supérieurs et des conséquences que pourraient avoir selon eux leur *coming-out*. Pendant la période où ils choisissent de taire leur orientation sexuelle, ils utilisent les mêmes stratégies de camouflage que celles qui avaient été retrouvées chez les militaires, soit l'évitement, la contrevérité et l'omission.

L'utilisation de telles stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle ne rend cependant pas l'expérience de ceux qui choisissent de cacher leur homosexualité plus facile, les difficultés rencontrées menant d'ailleurs parfois vers un *coming-out*, total ou partiel. Celui-ci sera fait non seulement par souci d'honnêteté et d'intégrité, mais aussi afin de faire cesser les rumeurs, signalent quelques-uns d'entre eux. Quant à la façon de le faire, elle diffère selon chacun, certains optant pour une sortie publique, d'autres préférant dévoiler graduellement leur homosexualité, s'arrêtant parfois aux gens desquels ils se sentent proches. Le lien de confiance joue alors un rôle important dans la décision de révéler ou non son homosexualité, dans le choix des personnes qui seront mises au courant, et dans les stratégies adoptées pour y arriver.

Les policiers rencontrés dans le cadre de cette recherche ont tous fait leur *coming-out*, au moins à certains collègues et/ou supérieurs, et disent ne pas avoir de regrets, même que quelques-uns confient que si c'était à refaire, ils n'attendraient pas aussi longtemps. Quelques participants voient même des avantages à leur homosexualité, lorsqu'ils la vivent ouvertement, dans la mesure où ils peuvent servir de personnes-ressources et être utiles à leur organisation lorsqu'elle doit intervenir auprès de la communauté gaie.

Si la plupart des participants considèrent n'avoir jamais vécu d'événements malheureux en lien avec leur orientation sexuelle, c'est peut-être parce qu'ils ont adopté certaines conduites qui leur auraient, en quelque sorte, permis d'être bien acceptés par leurs confrères et consoeurs de travail et d'obtenir leur respect, faisant de leur homosexualité un « non-événement ».

Parmi les autres thèmes abordés par les participants se retrouvent l'association des policiers et pompiers gais, dont font partie quelques-uns des policiers rencontrés, ainsi que la parade de la fierté gaie. Le désir de socialiser, de briser l'isolement et de rencontrer des gens qui vivent des choses semblables sont les principales raisons pour lesquelles les policiers rejoignent l'Association des policiers et pompiers gais, dont ceux qui n'en font pas partie reconnaissent tout de même l'importance. En ce qui concerne la parade, la plupart des participants choisissent de ne pas participer au défilé de la fierté gaie en tant que policiers, bien qu'ils puissent néanmoins y parader ou y assister en tant que gais. Il disent ne pas se sentir suffisamment activistes pour poser ce geste symbolique, bien qu'ils estiment important que certains le fassent.

Un autre aspect que les policiers ont soulevé concerne la différence entre ce que vivent les policières gaies et les policiers gais. Selon eux, les premières rencontreraient moins de difficultés et seraient mieux acceptées que les seconds, comme d'autres recherches en avaient aussi fait état.

Finalement, les participants se sont prononcés sur leurs collègues hétérosexuels, plus particulièrement sur les attitudes et conduites de ceux-ci face à l'homosexualité. Ils notent d'abord que certains d'entre eux entretiendraient encore des préjugés et des stéréotypes à l'égard des homosexuels qui seraient, parfois, dévoilés sous le couvert de l'humour et, d'autres fois, par le biais de remarques plus mesquines. Cependant, les policiers rencontrés dans le cadre de cette recherche disent que, malgré leur sens de l'humour, ils interviennent lorsqu'ils considèrent que leurs collègues vont trop loin ou qu'ils répandent des faussetés. Ils se donnent alors une mission éducative, dans la mesure où ils jugent important de donner une information pertinente, de rétablir les faits et de démystifier certains aspects de l'homosexualité. Ils jugent que, de cette façon, les policiers hétérosexuels en arriveront éventuellement à mieux saisir la réalité gaie et à la comprendre. Les épisodes homophobes

constituent, de l'avis des participants rencontrés, des événements isolés qui ne se produisent que rarement. Si deux d'entre eux ont dû porter plainte suite à des actes et des propos où certains collègues sont allés trop loin, ils considèrent tout de même que de tels incidents font figure d'exception plutôt que de règle, et disent que leur organisation les a appuyés dans leur démarche. Également, certains de leurs collègues se sont portés à leur défense lors de ces épisodes, montrant que l'homophobie est loin d'être généralisée et qu'une telle attitude n'est pas cautionnée par la majorité des policiers d'orientation hétérosexuelle. En effet, ces derniers font plutôt preuve d'ouverture et d'appui envers leurs collègues gais et en regard de l'homosexualité de façon générale.

Les policiers rencontrés ont aussi soulevé deux facteurs qui, selon eux, peuvent jouer un rôle dans la façon dont leurs collègues perçoivent et agissent à l'égard de la diversité sexuelle. D'une part, l'âge influencerait le degré d'ouverture et d'acceptation dont font preuve les policiers en regard de l'homosexualité, les plus âgés se montrant généralement plus fermés. Bien que certains participants ne soient pas d'accord avec cet énoncé, la plupart d'entre eux ont remarqué que plus les policiers sont jeunes, plus ils perçoivent l'homosexualité comme étant normale, voire banale. Cette observation n'est évidemment pas exclusive au milieu policier et pourrait être faite de manière plus générale, il convient de le préciser. D'autre part, les policiers rencontrés ont aussi souligné que le lieu de travail pourrait influencer les attitudes et les conduites face à la diversité sexuelle, que l'on parle de villes et de régions, de quartiers, ou de corps de police. Les policiers de Montréal se montreraient ainsi beaucoup plus ouverts que ceux qui travaillent en région éloignée ou même dans des villes situées près des grands centres urbains.

Suite à la présentation de ces données, force est d'admettre que les policiers et policières gais semblent généralement satisfaits de leur expérience dans la police, du moins pour ceux qui travaillent au sein du SPVM et qui ont fait leur *coming-out*, faut-il le préciser. La situation pourrait en effet être différente pour ceux qui travaillent dans une autre région, ou pour ceux qui taisent encore leur homosexualité dans leur milieu de travail. D'ailleurs, ceux qui l'ont fait durant une certaine période ont confié avoir trouvé la situation difficile et disent aujourd'hui qu'ils ne regrettent aucunement d'avoir choisi de faire leur *coming-out*, bien au contraire.

Maintenant qu'ont été présentés les propos recueillis suite aux entretiens réalisés auprès des militaires et des policiers, il reste à comparer et à analyser leurs expériences de façon plus élaborée.

**CHAPITRE 7 : ANALYSE DES DONNÉES ET
PROPOSITIONS**

Maintenant qu'a été présenté l'essentiel des données recueillies lors des entrevues, en tentant de faire état le plus justement possible des expériences vécues par les militaires, policiers et policières gais dans leur milieu de travail respectif, ce dernier chapitre vise à analyser et à comparer ce que vivent les homosexuels employés au sein des institutions policière et militaire. Évidemment, cette comparaison comporte des limites, dans la mesure où les caractéristiques se rapportant aux militaires et aux policiers diffèrent, entre autres, en ce qui a trait au lieu de travail (les policiers provenant de Montréal alors que les endroits où travaillent les militaires sont plus variés), et au sexe des participants (une seule femme militaire pour 6 policières). Il paraît tout de même possible de faire ressortir les similitudes et les dissemblances entre les deux types d'expérience, tout en tentant de réfléchir à ces différences et de les expliquer. L'analyse de l'essence des propos des participants mènera également à des recommandations ou, à tout le moins, des pistes de réflexion dont l'armée et la police pourraient tenir compte afin d'améliorer les conditions de travail des homosexuels qui oeuvrent au sein de ces institutions.

Dans un premier temps, nous avons dressé deux tableaux faisant ressortir, d'une part, les éléments différents qui caractérisent l'expérience des militaires et des policiers rencontrés (tableau 2) et, d'autre part, les éléments semblables qui émanent de leurs propos (tableau 3). Notons que tous les thèmes qui seront abordés dans la discussion ne sont pas inscrits dans les tableaux. Nous avons plutôt choisi d'y insérer seulement ceux qui sont ressortis de manière plus évidente dans les chapitres précédents et qui ont déjà fait l'objet d'une forme d'analyse. Certains d'entre eux ne seront donc repris que brièvement dans ce chapitre de discussion. Les tableaux servent alors uniquement à rappeler les thèmes récurrents abordés par les participants interviewés, que les opinions exprimées à leurs égards soient convergentes ou divergentes. Par ailleurs, nous viserons également, et surtout, à mettre ici en évidence les thèses qui peuvent être formulées quant à l'expérience des militaires et des policiers gais, suite à la réalisation de cette recherche.

Tableau 2 :

Éléments différents qui ressortent des propos des militaires et des policiers

	Militaires	Policiers
Culture occupationnelle, machisme et repli du milieu	Très présents	Beaucoup moins présents, milieu plus ouvert
Perception d'une évolution de leur organisation à l'égard de l'homosexualité	Provenant de pressions extérieures	Suivant l'évolution de la société
Le lieu de travail	Sans impact particulier	Impact important
Présence d'un code spécifique concernant l'homosexualité	Oui	Non
Règlement des situations problématiques à connotation homophobe	Plus ou moins satisfaisant	Très satisfaisant, confiance au système
Le <i>coming-out</i>	Rare	Tous l'ont fait au moins partiellement
Difficultés suite au <i>coming-out</i>	Isolement	s/o
Proximité dans le cadre du travail	Très grande pour certains	Restreinte
Présence d'un syndicat	Non	Oui
Programmes d'accès à l'égalité ciblant les gais	s/o	En désaccord
Avantages aux partenaires de même sexe	Plus ou moins imposés par une loi, points faibles	Accordés dans la convention collective avant qu'une loi ne l'impose

Tableau 3 :

Éléments semblables qui ressortent des propos des militaires et des policiers

	Militaires et policiers
Utilisation de stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle : le camouflage	Évitement, contrevérité, omission
Camouflage de l'orientation sexuelle	Conséquences négatives, difficultés
Stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle visant une meilleure intégration	Précaution dans les douches et vestiaires, acquisition d'une réputation de bon policier/militaire avant le <i>coming-out</i>
Lien de confiance	Rôle important dans la décision du <i>coming-out</i>
L'âge des militaires/policiers	Variable importante dans l'attitude face à l'homosexualité
Le rôle d'éducateur	Mission que s'attribuent les militaires/policiers « out »
Regroupement de militaires/policiers gais	Peu actif
Expérience des femmes gaies	Plus facile que celle des hommes gais

1- La question de la culture occupationnelle

1.1 Le machisme militaire

Il est possible de dresser un parallèle entre la tradition policière et la culture militaire telles que les participants définissent chacune d'entre elles. D'abord, il ressort des entrevues menées que les militaires sont plus nombreux à parler de culture militaire alors que les policiers ne vont pas jusqu'à percevoir l'existence d'une culture qui les distingue. Les militaires paraissent plus ancrés dans cette culture, bien que, de la façon dont ils en parlent, ils la relient essentiellement au machisme de leurs confrères. Nous observons que ce machisme, tel que défini par les militaires rencontrés, rejoint une idée développée par Herek (1986), selon laquelle l'hétérosexualité, dans la société américaine, est traditionnellement perçue comme une condition essentielle de la masculinité. Cette masculinité hétérosexuelle fait en sorte que l'on s'attend à ce que les hommes, d'une part, évitent de posséder certains traits traditionnellement dits féminins (tels l'émotivité et l'empathie) et, d'autre part, qu'ils évitent les caractéristiques associées aux homosexuels (l'intimité entre hommes, par exemple). Kaplan et Ben-Ari, (2000 :402-403) ont fait le même constat au sein des Forces armées israéliennes où la masculinité serait, selon eux, perçue comme un synonyme d'hétérosexualité. Dans l'armée, les « vrais » hommes seraient donc exclusivement hétérosexuels et devraient de ce fait rejeter tout ce qui pourrait se rapporter à l'homosexualité afin de mettre en évidence leur propre hétérosexualité. Les militaires participant à notre étude rapportent que de tels comportements sont le lot de plusieurs de leurs collègues, qu'ils qualifient alors de machos, notamment parce qu'ils feraient tout pour mettre en valeur leur hétérosexualité et démontrer, de manière évidente, qu'ils ne peuvent être associés à l'homosexualité. Un tel comportement serait « *an integral component of heterosexual masculinity, to the extent that it serves the psychological function of expressing who is not (i.e. homosexual) and thereby affirming who one is (heterosexual)* » (Herek, 1986:572).

Bien que certains policiers aient également mentionné que le milieu policier pouvait parfois être macho, par tradition, le consensus est moins grand qu'il ne l'était chez les militaires. Force est d'admettre que le machisme, ou l'importance de démontrer sa masculinité hétérosexuelle paraît, à la lumière des propos recueillis, beaucoup plus ancré au sein de

l'institution militaire qu'au sein de la police. Si Bourke (1999) a montré comment les Forces armées ont, historiquement, valorisé et entraîné leurs troupes à développer leur combativité et leur agressivité, les propos des participants rencontrés dans le cadre de cette thèse montrent que les militaires accordent, encore aujourd'hui, beaucoup d'importance à l'acquisition de ces qualités, qui sont perçues comme étant intrinsèques chez les « vrais » hommes (lire les hommes hétérosexuels). Certains diront que la combativité et l'agressivité sont des éléments intimement reliés au travail militaire, et à l'efficacité des troupes lorsque vient le temps de défendre son pays, ce qui n'est pas faux. Or, de notre point de vue, cette situation pose problème dans la mesure où dans le milieu militaire, ces qualités ont été, et semblent toujours, rattachées à la masculinité, laquelle est perçue comme un synonyme d'hétérosexualité.

Si quelques-uns des policiers rencontrés ont fait ressortir le côté conventionnel pouvant se rattacher à la police, la grande majorité soutient tout de même que celle-ci est simplement représentative de la société au sein de laquelle elle évolue. À cet égard, les propos des militaires sont plus contrastés, dans la mesure où bon nombre d'entre eux dépeignent leur environnement comme étant beaucoup plus traditionnel, fermé et replié sur lui que le monde civil, bien que quelques-uns estiment tout de même que l'univers militaire serait le reflet de ce même monde civil. Comment expliquer que les militaires, contrairement aux policiers, perçoivent leur organisation comme étant plus fermée et moins proche de la société « civile »? Cet aspect de la recherche est primordial, dans la mesure où il apporte des éléments importants pour comprendre certains des écarts perçus entre ce que vivent les homosexuels dans l'armée et ce que vivent ceux qui sont dans la police.

1.2 L'axe repli / ouverture

Les résultats de notre recherche nous amènent à avancer que le fait que l'armée constitue une forme de micro-société, comportant ses propres infrastructures, est susceptible d'amplifier la fermeture de ce milieu, comme l'ont fait ressortir notamment Soeters, Winslow et Weibull (2003). Certains militaires vivent sur la base, et se retrouvent ainsi constamment plongés dans un environnement militaire. Ils peuvent aussi être amenés à partir en mission, ou en entraînement pour des semaines, voire des mois, ce qui réduit d'autant plus les contacts qu'ils ont avec le monde civil. Les policiers, eux, regagnent leur

domicile et retrouvent leurs familles et amis après chaque journée de travail, dans un monde extérieur à la police. L'environnement militaire serait ainsi beaucoup plus clos et reflèterait moins la société civile car les contacts avec celle-ci sont beaucoup moins fréquents que dans le cas de la police. Ajoutons que les policiers, de par la nature de leur travail, sont continuellement en relation avec des « non-policiers » par le biais de leurs interventions auprès de clientèles diverses, contrairement aux militaires, qui se retrouvent dans une institution où les relations et les interventions auprès du monde civil demeurent plus que limitées. Cette insularité des Forces armées ferait d'ailleurs apparaître, chez les militaires, le sentiment d'être incompris par le reste de la société, ce qui augmenterait ensuite la tendance à s'isoler (Rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie, 1997).

Cet état de fait pourrait expliquer, du moins en partie, le repli et la plus grande fermeture du milieu militaire tels que perçus et ressentis par les participants de cet environnement. Une forme de culture propre au milieu militaire pourrait donc s'être ancrée davantage au sein de l'armée, et serait plus uniforme et répandue qu'elle ne l'est dans la police.

Les données recueillies dans le cadre de notre étude tendent à montrer que le repli de l'armée sur elle-même la rendrait moins ouverte à la diversité, à la différence et aux changements, et que les mentalités y évolueraient moins rapidement que dans le monde civil. Si quelques policiers ont eux aussi l'impression que la police a évolué à une vitesse un peu plus lente que la société prise globalement quant aux questions reliées à la marginalité ou à la diversité, telles que l'homosexualité, la plupart considèrent tout de même que la police a réussi à suivre le courant social. L'armée accuserait un retard plus grand à ce chapitre, comme en témoigne l'expérience des militaires gais ayant participé à notre recherche.

Il faut par ailleurs préciser que l'armée partait peut-être de plus loin, étant donné que l'homosexualité y constituait jusqu'à récemment un motif d'exclusion. Ce n'est que depuis 1992 que les homosexuels peuvent officiellement servir leur pays. Avant 1988, ceux dont on découvrait l'homosexualité devaient quitter l'armée et on incitait les militaires qui découvraient l'homosexualité d'un collègue à le dénoncer. L'institution militaire a donc elle-même contribué à enraciner l'homosexualité en tant que déviance, en interdisant

formellement aux gais de servir et en faisant de celle-ci une transgression des normes devant être sanctionnée. Cette politique et la chasse aux sorcières qui l'a entourée pendant des années a sans aucun doute laissé des traces, faisant notamment de l'homosexualité un sujet tabou, donnant l'impression à certains militaires gais que leurs collègues et supérieurs cherchent à esquiver le sujet.

Ajoutons à cela que la décision de permettre aux individus ouvertement homosexuels de s'enrôler dans l'armée canadienne a été prise suite à des pressions extérieures (provenant notamment d'ex-militaires ayant engagé des poursuites faisant état de discrimination), auxquelles les Forces armées ont cédé alors qu'elles ont dû reconnaître que leur politique violait la Charte canadienne des droits et libertés. L'armée n'a donc pas pris les devants mais a plutôt réalisé qu'elle n'avait d'autre choix que de modifier la politique existante. L'intégration des homosexuels par l'institution militaire, qui est somme toute récente, ne s'est donc pas fait suite à un changement de mentalité de celle-ci et de ses membres, mais bien à cause de la présence d'une Charte à laquelle elle a dû se conformer. Cet état de fait constitue un autre élément qui permet d'expliquer, de notre point de vue, pourquoi le milieu militaire se montre encore quelque peu réticent et mal à l'aise face à l'enrôlement d'homosexuels. La résistance au changement, que divers auteurs ont attribué à l'armée (voir entre autres Dunivin, 1994 : 535-539), ne peut donc, ici, être complètement niée.

Cependant, et malgré cette conviction que le milieu militaire a encore du chemin à faire avant d'arriver à une véritable ouverture à l'égard des homosexuels, les participants ayant fait ou faisant partie de l'armée, à l'instar des policiers rencontrés, attribuent tout de même à leur organisation une capacité d'adaptation. Les participants sont ainsi d'avis que l'attitude de l'armée et de la police à l'égard de l'homosexualité a évolué, et continue d'évoluer au fil des ans. Bien que les militaires soient plus nombreux à dire que l'armée évolue plus lentement que la société, et qu'elle n'a pas encore atteint le même degré d'ouverture que celle-ci, il n'en demeure pas moins que tous s'entendent pour dire que les milieux militaire et policier sont en train de s'adapter et de s'ajuster à cette réalité homosexuelle et que des progrès considérables ont été réalisés de ce côté.

Si l'ouverture des policiers en regard de la question homosexuelle semble plus grande que celle des militaires, il faut également se rappeler que les policiers rencontrés travaillaient

tous au SPVM, ce qui peut constituer un biais, dans la mesure où la tolérance qu'ils attribuent à leur environnement de travail est peut-être rattachée au fait qu'ils sont à Montréal, alors que les militaires rencontrés provenaient de diverses régions plus ou moins urbanisées. Puisque Montréal possède une communauté gaie importante, il est possible de penser que les policiers qui y travaillent, tout comme les citoyens, sont plus à l'aise avec l'orientation homosexuelle parce qu'elle fait partie de leur quotidien, ce qui n'est pas nécessairement le cas dans d'autres régions. Nous constatons ici deux variables, allant de pair, et pouvant influencer l'expérience des participants rencontrés dans le cadre de cette recherche. D'une part, les policiers rencontrés travaillent dans un milieu urbain, lequel est plus familier et plus ouvert à la diversité, dans une ville où ils ont des contacts fréquents avec une clientèle très variée, dont font partie les homosexuels, alors que les militaires sont amenés à travailler avec des gens provenant d'un peu partout au Canada, de milieux urbains et ruraux, et ne sont généralement pas exposés au public et à une clientèle pouvant être «différente ». D'ailleurs, Meers (1998) abonde en ce sens, en soutenant que les agents des départements de police situés dans les régions urbaines seraient plus ouverts à accepter l'homosexualité de leurs collègues que ceux qui oeuvrent au sein des services policiers situés dans des régions plus rurales et éloignées des grands centres. Les entrevues réalisées dans le cadre de notre recherche soutiennent ce constat, les policiers se montrant convaincus qu'il est beaucoup plus facile d'être gai au Service de police de la ville de Montréal que dans un autre corps de police, ce qui pourrait d'ailleurs expliquer les difficultés que nous avons eues à obtenir la collaboration d'autres services policiers que le SPVM et à retracer des policiers gais ailleurs qu'à Montréal. Ceux-ci préfèrent possiblement, pour les motifs évoqués plus hauts, venir travailler au SPVM ou demeurer cachés, comme en ont fait état les participants rencontrés. Il faut donc garder à l'esprit que la plus grande ouverture du milieu policier en regard de la réalité homosexuelle peut aussi, du moins en partie, être attribuée au fait que notre échantillon de policiers et policières gais était constitué d'individus travaillant pour un département de police situé dans une ville dont les citoyens sont réputés pour leur tolérance et leur acceptation en regard de l'homosexualité et où se tiennent d'ailleurs des événements d'importance les concernant, comme la parade annuelle de la Fierté gaie ou, encore les Jeux gais qui s'y tiendront en 2006.

2- La légitimation de l'homosexualité au sein des Forces armées et policières : réglementation, formation et reconnaissance des conjoints de même sexe

Les organisations policière et militaire au sein desquelles évoluent les participants à notre étude ont, depuis un certain nombre d'années, reconnu officiellement la présence d'homosexuels parmi leurs membres. Elles l'ont fait notamment par le biais de l'adoption de codes de conduite, par la mise en place de formations ou, encore, par la reconnaissance des conjoints de même sexe visant à offrir à ces derniers les mêmes bénéfices que ceux consentis aux couples hétérosexuels. A cet égard, l'armée a émis des directives très claires concernant précisément le harcèlement, notamment celui basé sur l'orientation sexuelle, dont la violation peut entraîner des mesures disciplinaires. Le SPVM de son côté, s'il ne possède pas de réglementation concernant spécifiquement l'homosexualité, permet cependant à ceux qui seraient victimes de discrimination ou de harcèlement sur la base de leur homosexualité, de déposer une plainte contre le fautif, laquelle pourrait donner lieu à des mesures disciplinaires. Ces possibilités ont été abordées dans les chapitres précédents. Il convient maintenant de questionner l'impact de ces mesures sur l'expérience des militaires et des policiers gais.

2.1 Les règles, la formation et leur impact : pistes de réflexion et formulation de quelques propositions

D'abord, suite à la levée de l'interdiction de servir imposée aux homosexuels, l'armée a consenti des efforts importants afin de mettre sur pied un règlement concernant les conduites sexuelles inappropriées, puis d'instaurer le programme SHARP (*Standards for Harassment and Racism Prevention*), ceci afin de sensibiliser le personnel militaire et le former quant aux questions concernant la discrimination et le harcèlement, un aspect de ce celui-ci étant dédié à l'homosexualité. Si les militaires gais rencontrés s'entendent pour dire que la présence de tels programmes traitant spécifiquement de la diversité sexuelle était nécessaire, qu'elle leur offre une meilleure protection, et que leur implantation constitue un pas vers l'intégration des homosexuels au sein de l'armée, ils soulèvent cependant certaines difficultés dans leur application. Concernant le manque de planification lors de leur mise en place, il faut préciser que les militaires faisant état de telles lacunes font essentiellement référence à la période où l'instauration des mesures touchant l'homosexualité en était à ses

débuts; le tribunal venait tout juste de rendre un jugement selon lequel l'orientation sexuelle était un motif de discrimination. Il est dès lors possible de penser, qu'à ce moment, les hauts dirigeants ont dû réagir assez rapidement afin de s'ajuster à cette décision. Les propos des militaires rencontrés ne sont d'aucune façon mis en doute ici, mais il est possible de penser qu'une période d'adaptation a pu être nécessaire avant que l'application de ces mesures ne soit pleinement réalisée, et qu'un certain ajustement s'est fait depuis leur implantation.

Il est aussi possible de se questionner à savoir si la présence de codes de conduite interdisant le harcèlement, notamment basé sur l'orientation sexuelle, permet véritablement de changer les mentalités ou s'il ne fait que modifier les comportements en instaurant la crainte de sanctions. Il semble que le résultat soit un mélange des deux options. D'un côté, certains militaires évitent les commentaires ou attitudes teintées d'homophobie simplement parce qu'ils connaissent et ne veulent pas subir les sanctions auxquelles de tels comportements les exposent. Le fait de contenir leur mépris à l'égard de l'homosexualité de leurs collègues ne change rien à leurs croyances, ils ne font que retenir leurs élans homophobes sur les heures de travail, afin de ne pas faire l'objet de plaintes²⁶. Si les mentalités ne changent pas dans ce cas, les règles régissant le harcèlement peuvent à tout le moins avoir un impact sur l'incidence de celui-ci en milieu de travail, améliorant ainsi l'ambiance de travail pour les militaires gais, bien que l'on puisse constater un décalage entre la théorie et la pratique, une distance entre la réglementation officielle et son application dans la réalité. Certains militaires auraient ainsi parfois tendance à se laisser aller à des comportements ou commentaires déplacés lorsqu'ils sont en exercice et qu'ils se sentent moins surveillés, laissant de côté l'aspect « politiquement correct » qu'ils devraient pourtant respecter, à défaut de l'avoir intériorisé.

D'un autre côté, les codes de conduite concernant la discrimination et le harcèlement basés sur l'orientation sexuelle et les formations qui leur sont associées constituent une façon de démystifier l'homosexualité, de laisser tomber l'assomption hétérosexuelle et de s'ouvrir

²⁶ À titre informatif, un sondage mené en 1998 sur le harcèlement dans les Forces armées (ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes) révèle que 97% des militaires sont au courant de l'existence d'une politique concernant le harcèlement au sein des Forces armées canadiennes, et que les trois quarts sont à même d'indiquer qu'il y a un conseiller en harcèlement au sein de leur unité.

ainsi à l'idée que certains collègues et/ou supérieurs peuvent être d'orientation homosexuelle. Cependant, ce changement de mentalité ne se fait pas du jour au lendemain et ce n'est pas le fait de suivre une formation d'une journée ou de savoir que des sanctions peuvent être imposées aux « harceleurs » qui permettra une véritable intégration des homosexuels au sein de l'armée. Ces mesures ont ainsi plus de chances de s'avérer efficaces auprès des recrues qui joignent l'armée alors qu'elles sont déjà en place qu'auprès des militaires qui ont débuté leur service alors que l'homosexualité constituait un critère d'exclusion. D'une part, on a pu constater que de l'avis des interviewés, les générations plus jeunes se montrent généralement plus ouvertes à la diversité sexuelle et, d'autre part, le fait de signifier aux recrues dès leur enrôlement que l'homosexualité est acceptée par l'armée, qu'elle n'est pas anormale, qu'elle ne change rien aux capacités militaires et qu'aucune discrimination ou forme de harcèlement homophobe ne sera tolérée faciliterait l'intégration des militaires gais.

Il ne faut malgré tout pas perdre de vue l'impact de la culture militaire, ou du machisme, tel qu'il en a été question précédemment. En effet, si cette culture arrive à se propager chez les recrues, il sera sans doute plus difficile d'en arriver à une intégration réussie des homosexuels au sein des Forces armées canadiennes. Par contre, nous sommes d'avis que les politiques et formations peuvent contribuer à ralentir la transmission de cette culture machiste en inculquant des valeurs différentes aux nouvelles recrues, lesquelles pourront à leur tour provoquer une forme de contagion positive auprès des futures recrues et ainsi, combinées au facteur des générations qui évoluent, faire changer les choses, à tout le moins dans une perspective à long terme.

En ce qui concerne les policiers, les politiques et la formation concernant l'homosexualité ne sont pas aussi spécifiques que celles qui sont offertes dans l'armée. Bien que le harcèlement et la discrimination envers des collègues, des supérieurs ou des subalternes soient clairement interdits, rien ne mentionne spécifiquement l'homosexualité. Cependant, le SPVM offre à ses membres qui seraient victimes de ce type d'attitudes ou de comportements, divers recours qu'ils peuvent utiliser pour les faire cesser, et les participants rencontrés se sont dits bien informés quant à la façon de procéder en cas de problèmes. Des mesures disciplinaires peuvent alors être imposées à ceux qui s'en prennent à leurs confrères et consoeurs, notamment parce qu'ils sont homosexuels. Nous proposons

cependant qu'une réglementation plus explicite soit implantée afin de faire clairement savoir à l'ensemble des policiers que le harcèlement, la discrimination ou les propos déplacés sur l'orientation sexuelle sont interdits, non seulement dans les rapports avec une clientèle gaie comme l'indique le code de déontologie policière mais, également, dans le cadre des relations entre collègues. On doit les amener à concevoir les homosexuels non seulement comme un groupe auprès duquel ils doivent intervenir, mais également comme des gens avec lesquels ils peuvent être appelés à travailler, ou avec lesquels ils travaillent déjà.

Pour ce qui est de la formation policière concernant l'homosexualité, elle aurait intérêt à être améliorée. Si les cégeps offrent, aux étudiants en techniques policières, un cours dont un volet est consacré à l'homosexualité, c'est bien souvent la seule sensibilisation que les policiers auront dans toute leur carrière. Souvent accompagnée d'une conférence donnée par des policiers gais, ce type de formation paraît intéressante dans la mesure où elle permet de faire tomber les préjugés associés aux homosexuels, de sensibiliser les futurs policiers à divers aspects de l'intervention auprès de cette clientèle et de démystifier la question de la diversité sexuelle. Cependant, puisque tous les policiers ne passent pas par une formation collégiale avant leur entrée dans la police (référence aux policiers dits conventionnels), certains d'entre eux ne recevront aucune formation sur la réalité gaie. Cette lacune est importante puisque non seulement les policiers montréalais doivent travailler avec des confrères et consœurs gais, mais il y a fort à parier qu'ils auront aussi un jour ou l'autre à intervenir auprès d'une clientèle homosexuelle. Il est donc essentiel que des séances de formation continue soient offertes à l'ensemble des policiers, et qu'elles se fassent à intervalles réguliers, comme c'est le cas dans l'armée, que ce soit pour optimiser les bonnes relations avec les citoyens de la communauté gaie ou avec les collègues homosexuels.

2.2 Le processus de formulation de plaintes à l'endroit de militaires ou de policiers homophobes

Bien que les Forces armées canadiennes se soient dotées d'un processus de plainte auquel peuvent avoir recours les militaires qui auraient été victimes de discrimination ou de harcèlement, des résistances ont été perçues chez certains membres du personnel qui devraient se charger de recevoir et de régler les plaintes. La lenteur du traitement, les délais

de procédures, la complexité du processus ainsi que les complications rencontrées par ceux qui y ont eu recours pourraient décourager ceux qui voudraient dénoncer les comportements homophobes qu'ils ont subis (bien qu'en théorie, le ministère de la Défense et des Forces canadiennes (2004) indique que les plaintes doivent être traitées rapidement).

Toutefois, l'élément qui aurait le plus grand pouvoir dissuasif en ce qui concerne la formulation de plaintes auprès des autorités militaires réside plutôt dans l'existence d'une règle non écrite selon laquelle il est très mal vu de le faire. Cette règle informelle suffirait à décourager les militaires de se plaindre de certaines situations ou événements puisque, par la suite, ils risquent d'être pointés du doigt et d'être catalogués comme ceux qui ont « osé » dénoncer un collègue. Cet aspect se rattache sans doute à l'importance de la cohésion des troupes, élément qui est abondamment ressorti de la revue des écrits, et qui implique que les militaires doivent se montrer unis. Dans ce contexte, une plainte serait perçue comme un élément de rupture dans la solidarité du groupe. Une policière a elle aussi soulevé cet aspect, affirmant que celui qui porte plainte contre un autre policier risque d'être marqué à vie et d'être perçu comme celui qui a osé s'en prendre à un autre policier. Cependant, elle est la seule à avoir fait état de cette solidarité « malsaine » entre policiers, contrairement aux militaires qui ont parlé de cet élément comme d'un facteur dissuasif qui les inciterait à ne pas utiliser les mesures mises à la disposition de ceux qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement dans leur milieu de travail. Les policiers ont plutôt insisté sur le fait qu'ils font entièrement confiance à leur organisation et aux recours mis en place pour régler les situations problématiques qu'ils pourraient vivre en regard de leur orientation sexuelle, et ceux qui ont dû faire appel à ces mesures s'en sont dits satisfaits, contrairement aux militaires qui disent que si ces mesures sont intéressantes en théorie, elles le sont beaucoup moins en pratique.

Il faut également voir que l'institution militaire est une organisation où les dossiers occupent une grande importance, dans la mesure où ceux-ci suivent chaque militaire tout au long de sa carrière. Il est étonnant de constater tout ce que peuvent contenir les fichiers du personnel militaire et de dénombrer toutes les informations qui y sont colligées²⁷. Les

²⁷ Voir le ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2004a) pour un aperçu des informations pouvant être colligées sur les employés des Forces armées.

militaires sont suivis à la trace et la moindre parcelle d'information les concernant se retrouve dans un dossier. La crainte de voir leur dossier s'alourdir pourrait ainsi rendre les militaires craintifs quant à l'idée de se plaindre, d'autant plus que si on juge que cette plainte est non fondée, les répercussions risquent de se faire sentir, comme en fait foi cet extrait, pris sur le site Internet du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2004a): « *Les résultats des enquêtes au sujet de la personne intimée lorsque les plaintes sont fondées, et les plaignants, lorsqu'il s'agit d'une plainte faite de mauvaise foi, peuvent être utilisés à des fins de sélection de personelles [sic]* ». Comme il est difficile de prouver que des actes de harcèlement ont bel et bien été commis, à moins que des témoins puissent corroborer les dires du plaignant, le risque que sa plainte ne soit pas retenue et soit jugée comme étant non fondée peut suffire à faire taire les victimes de harcèlement, qui craindraient alors qu'une note peu reluisante soit inscrite à leur dossier. Bien que les renseignements concernant les plaintes reliées au harcèlement ne doivent pas être placés dans le dossier personnel d'un plaignant, ils se retrouvent tout de même dans un dossier distinct et sont, dans une certaine mesure, accessibles. Ainsi, comment un militaire qui désirerait que son orientation homosexuelle ne soit pas connue de tous ses collègues et supérieurs pourrait-il envisager se plaindre de harcèlement homophobe, sachant très bien que son témoignage se retrouvera dans un quelconque dossier qui pourrait éventuellement être consulté s'il désire, par exemple, obtenir une promotion et monter en grades? Les militaires hésiteraient donc davantage que les policiers avant de se plaindre des comportements harcelants d'un collègue ou d'un supérieur, la police n'accordant pas autant d'importance à ces dossiers. Et même si elle le voulait, le syndicat s'opposerait farouchement à cette accumulation d'informations dans les fichiers de ses membres.

La syndicalisation est d'ailleurs un autre élément qui doit être pris en considération lorsque l'on compare l'expérience des militaires gais à celle des policiers et policières d'orientation homosexuelle. En effet, le syndicat a le mandat de protéger ses membres par tous les moyens possibles, de défendre les droits de ceux-ci et de s'assurer que l'employeur traite tous ses employés de façon équitable. La Fraternité des policiers prend donc le parti des policiers et vise à promouvoir le meilleur intérêt de ceux-ci, dans les divers aspects des relations avec l'employeur. Bien que l'armée possède certaines structures et règles visant à protéger son personnel de divers abus, il n'en demeure pas moins que celles-ci sont mises en place par la direction elle-même et que, par conséquent, nous sommes bien loin du

niveau de protection offert par la présence d'un syndicat. D'ailleurs, l'impact de la syndicalisation se fait sentir non seulement en ce qui a trait à la formulation de griefs et à l'accumulation d'éléments au dossier des militaires mais, également, du côté de la reconnaissance des conjoints de même sexe et dans la décision de faire ou non son *coming-out*, nous y reviendrons.

Ainsi, si les policiers font confiance au processus de formulation de plainte à l'endroit de collègues et/ou de supérieurs qui auraient des agissements ou qui tiendraient des propos à connotation homophobe, et indiquent qu'ils n'hésiteraient pas à y recourir, les militaires y sont beaucoup plus réticents, citant la lourdeur et la complexité des manœuvres et la règle informelle disant qu'un militaire ne doit pas dénoncer ses collègues. L'analyse de cette situation doit également prendre en considération deux autres éléments qui paraissent importants afin de saisir la différence entre l'expérience des militaires et des policiers gais concernant le processus de plainte, soit la présence d'un mode de gestion axé sur la consignation d'informations sur les employés, et la présence d'un syndicat visant d'abord et avant tout la défense des intérêts de ses membres.

2.3 La reconnaissance des conjoints de même sexe

Les militaires, policiers et policières rencontrés oeuvrent au sein de deux organisations qui reconnaissent les conjoints de même sexe et qui leur offrent les mêmes avantages que ceux consentis aux conjoints hétérosexuels. Cependant, nous percevons une différence importante entre l'armée et le SPVM dans l'implantation des politiques de reconnaissance des partenaires de même sexe : alors que l'armée a reconnu les conjoints de même sexe par obligation, y étant contrainte par la loi, le SPVM s'est montré beaucoup plus pro-actif dans sa décision. En effet, c'est suite à un jugement du Tribunal des droits de la personne, statuant que le gouvernement fédéral agissait de façon discriminatoire envers ses employés homosexuels, que les Forces armées canadiennes ont dû reconnaître les conjoints de même sexe et leur offrir l'accès à certains des avantages sociaux (assurances dentaires et médicales, frais de déplacement...) consentis aux hétérosexuels. Ainsi, on peut dire que l'institution militaire canadienne a reconnu les partenaires de même sexe par obligation, en quelque sorte. Dans le cas du SPVM, cette question a été réglée de façon pro-active, dans la mesure où la Fraternité des policiers et la direction n'ont pas attendu l'adoption des projets

de loi 32, C-23 ou C-78 avant d'offrir aux conjoints des policiers et policières gais les avantages auxquels ils ont maintenant droit. Dès 1995, le directeur du SPVM (SPCUM à l'époque), Jacques Duchesneau, annonçait qu'il voulait inclure cette reconnaissance dans la convention collective, et le président de la Fraternité précisait qu'il voulait le faire bien avant que Monsieur Duchesneau ne prenne position. Le SPVM s'est donc montré avant-gardiste, en devançant l'adoption de lois qui l'auraient obligé à modifier ses pratiques et en offrant plus rapidement à ses employés homosexuels la reconnaissance de leur conjoint. A titre comparatif, la GRC s'est vue dans l'obligation d'étendre aux conjoints de même sexe les bénéfices accordés aux autres employés, après que le gouvernement fédéral ait accepté, en 1996, une décision du Tribunal canadien des droits de la personne concernant les couples de même sexe, comme il en a été question dans le premier chapitre. Et c'est seulement suite à l'adoption du projet de loi C-78 (Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public) que la GRC en est venue à modifier ses propres lois sur les régimes de pension afin que les conjoints de même sexe puissent recevoir des prestations (Gendarmerie Royale du Canada, 1999). Quant aux services de police des autres grandes villes canadiennes, retenons qu'ils ont maintenant l'obligation de reconnaître les conjoints de même sexe et de leur accorder les mêmes avantages, que ce soit par le biais de la loi C-23, adoptée en 2000 (et présentée précédemment), ou par le biais des provinces, qui ont modifié leur législation de façon à y inclure les couples de même sexe (comme l'a fait le Québec en 1999 avec le projet de loi 32). Les policiers du SPVM rencontrés se sont ainsi dits très fiers de faire partie d'une organisation qui a été parmi les premières à reconnaître les droits des homosexuels, avant même que des lois l'y oblige.

Force est d'admettre que l'organisation policière montréalaise a fait preuve d'ouverture et de proaction à cet égard, ce qui constitue un autre facteur permettant de comprendre que l'expérience des policiers et policières homosexuels se révèle somme toute plus facile que celle des militaires gais. Un employeur qui se montre ouvert à la différence et qui démontre par lui-même qu'il tient à ce que tous soient traités de façon égale véhicule un message clair à l'effet que l'organisation supporte les gais et lesbiennes, rendant ainsi l'environnement de travail « gay-friendly ». D'ailleurs, une étude menée par Ragins et Cornwell (2001) a montré que les pratiques et les politiques de l'employeur en regard de l'homosexualité avaient un impact important sur la discrimination *perçue* par les employés homosexuels. Plus près de nous, Chamberland (citée dans un article de Tremblay, 2004)

indique que, parmi les éléments qui influencent l'expérience au travail des employés gais et lesbiennes, l'attitude de l'employeur joue un rôle déterminant. Considérant que les Forces armées n'ont accepté les homosexuels dans leurs rangs qu'à la suite de poursuites judiciaires, et que la reconnaissance des conjoints de même sexe s'est faite suite à des directives et des lois qui ont été imposées par les tribunaux et le gouvernement fédéral, il est peu surprenant que les militaires gais fassent état d'une expérience plus difficile que les policiers rencontrés à Montréal, ce facteur s'ajoutant à ceux dont il a été question précédemment et à ceux qui seront discutés dans la suite de ce chapitre.

Suite aux entrevues réalisées dans le cadre de cette étude et aux recherches documentaires qui ont été faites, un autre point mérite d'être soulevé quant à la reconnaissance des conjoints de même sexe au sein des Forces armées. Dans un document destiné aux militaires et où il est question des avantages sociaux accordés aux conjoints homosexuels, on dit que :

L'existence d'une relation entre partenaires de même sexe est reconnue lorsque, pendant une période continue d'au moins une année, un membre a vécu avec une personne de même sexe dans une relation homosexuelle ou lesbienne, qu'elle a publiquement présenté cette personne comme étant son partenaire de vie et qu'elle a continué de vivre avec cette personne en tant que partenaire de vie. [Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2003a]

La question que nous nous posons est la suivante : que signifie le terme « présenter publiquement »? Imaginons qu'un militaire, qui tient à taire son orientation sexuelle en milieu de travail, prenne connaissance d'un tel document où il est écrit que, pour que son partenaire soit reconnu comme conjoint de fait, il doit le présenter publiquement. Il est alors possible de croire que ce militaire choisira de ne pas bénéficier des avantages qui pourraient être accordés à son conjoint plutôt que de prendre le risque que des collègues ou des supérieurs soient mis au courant de son homosexualité. À notre avis, cette condition pose problème puisque plusieurs militaires préfèrent ne pas s'afficher ouvertement en tant qu'homosexuels, pour diverses raisons qui ont déjà été abordées, et que ces derniers perçoivent un manque de confidentialité dans l'application de la politique. Bien qu'officiellement les noms des militaires qui font des réclamations ne soient pas divulgués, il n'en demeure pas moins que selon les participants rencontrés, la réalité est toute autre et

que des noms peuvent se mettre à circuler, enclenchant ainsi la machine à rumeurs. Ceci serait suffisant pour décourager les militaires homosexuels de se déclarer conjoints de fait, se privant ainsi des avantages qui y sont rattachés. Ici encore, la question de la création et de la gestion des dossiers militaires abordée précédemment entre clairement en ligne de compte et vient influencer le système de reconnaissance des partenaires de même sexe. Les militaires gais sont peu nombreux à faire des réclamations au titre de conjoints homosexuels, rappelons-le (17 seulement en 1998) et ceux qui ont été rencontrés dans le cadre de cette recherche hésitent, ou hésiteraient à le faire, alors que pour les policiers la situation est toute autre. Ces derniers ont tous mentionné avoir déjà inscrit leur partenaire en tant que conjoint (e) ou que si l'occasion se présentait, ils n'hésiteraient pas à le faire. Il serait facile d'attribuer cette différence au fait que les policiers et policières rencontrés avaient tous fait un *coming-out* au moins partiel et qu'ils étaient donc prêts à ce que leur homosexualité soit ébruitée, alors que certains militaires cachaient encore leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail et qu'ils étaient craintifs quant aux risques qu'aurait pu impliquer une réclamation en tant que « conjoints de même sexe ». Or, cette explication ne semble pas tenir la route puisque, d'une part, même les militaires ayant révélé leur orientation sexuelle à certains collègues et/ou supérieurs ont exprimé leurs inquiétudes et ont évoqué des craintes quant au manque de confidentialité et au dévoilement possible d'informations personnelles consignées à leur dossier suite à des fuites. D'autre part, l'ensemble des policiers rencontrés, qu'ils soient partiellement ou totalement ouverts quant à leur homosexualité, considèrent que la gestion de ces dossiers est confidentielle et ne craignent pas la divulgation d'information. Cette confiance qu'ils accordent au système mis en place les inciterait plus facilement à se déclarer conjoints de même sexe et à profiter des avantages que ce statut leur confère.

Si la politique reconnaissant les partenaires de même sexe comporte des avantages pour ceux qui s'en prévalent, il n'en reste pas moins que son application demeure problématique aux yeux des militaires rencontrés, le manque de confidentialité étant perçu comme un obstacle majeur à son utilisation et à sa réussite. Serait-il possible que ces demandes soient traitées par des employés fédéraux qui n'ont aucun lien avec les Forces canadiennes, et que les informations ne soient pas déposées aux dossiers des militaires auxquels ont accès d'autres membres des Forces armées, afin d'assurer une plus grande confidentialité? Cette proposition pourrait constituer une ébauche de solution afin que les homosexuels faisant

partie de l'armée soient plus à l'aise de faire reconnaître leur partenaire comme conjoint de fait et qu'ils puissent bénéficier des avantages auxquels ils ont droit.

3- La gestion du secret et du mensonge : vers un climat de travail qui incite au *coming-out*

Au cours des chapitres précédents, nous avons relevé trois types de stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle employées par les participants à cette étude qui désirent taire, du moins pour un temps, leur orientation sexuelle. Les stratégies de camouflage identifiées, soit l'évitement, l'omission et la contrevérité comportent, nous l'avons vu, des similitudes avec les résultats qui ressortent des recherches ayant porté sur la façon dont les personnes gaies aménagement leur identité homosexuelle en milieu de travail (voir notamment Woods et Harbeck, 1992; Pope, 1996; Chung, 2001).

Cependant, cette dernière stratégie de la contrevérité, qui consiste à mentir en féminisant ou en masculinisant son ou sa partenaire, est très peu utilisée dans le milieu policier où il serait très mal vu de mentir. La grande majorité des participants ont mentionné qu'ils auraient été incapables de mentir et de s'inventer une vie hétérosexuelle, sachant que ce serait très mal perçu par les collègues qui apprendraient la vérité par la suite. Le mensonge serait alors plus mal perçu par les policiers que par les militaires, sans doute par déformation professionnelle, comme si leur métier les rendait peu tolérants au mensonge. Les policiers qui désirent cacher leur homosexualité auraient ainsi tendance à éviter, autant qu'ils le peuvent, la stratégie de la contrevérité afin de ne pas commettre de mensonges par commission, qui seraient fort mal vus par leur milieu, alors que les militaires utilisent les trois types de stratégies.

Si les militaires et les policiers utilisent, ou ont utilisé, avec succès des stratégies leur permettant de garder secrète leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, il n'en demeure pas moins que, pendant la période où ils cachent cette facette de leur vie, plusieurs d'entre eux éprouvent d'importantes difficultés liées à ce secret. Sans revenir en détails sur ces difficultés qui ont été explicitement décrites dans les chapitres précédents, il paraît important d'insister sur le fait que de cacher son orientation sexuelle a des conséquences négatives pour ceux qui le font, lesquelles se répercutent non seulement dans leur vie personnelle et émotive mais, par rebond, sur leur vie professionnelle. De façon paradoxale,

ils taisent leur homosexualité pour être acceptés mais utilisent des stratégies qui les conduisent à ne pas s'intégrer pleinement et qui entraînent, en bout de ligne, diverses complications. Burke (1994 : 200) avait fait un constat semblable dans une recherche s'intéressant aux policiers gais, dans laquelle il avait soulevé que 36% de ceux dont l'homosexualité n'était pas révélée dans le milieu de travail éprouvaient des difficultés psychologiques ayant un impact sur la qualité de leur travail. Les conclusions auxquelles en arrive ce chercheur et auxquelles nos données nous permettent d'en arriver indiquent que cette question mérite qu'on lui accorde de l'importance et signalent du même coup que les organisations policière, mais surtout militaire, doivent travailler à trouver des moyens et à créer des climats où les homosexuels seront à l'aise de révéler leur orientation sexuelle. D'ailleurs, selon Koegel (1996, cité par Belkin et Levitt, 2001 :551-552), le facteur déterminant dans le choix de dévoiler son homosexualité dans son milieu de travail serait le climat qui y règne. Ainsi, plus un milieu de travail est perçu comme étant hostile, moins les gens ont envie de s'afficher en tant qu'homosexuels, ce qui va de soi. C'est pourquoi il importe, autant que faire se peut, de créer un environnement de travail dans lequel les employés (dans ce cas-ci les militaires et les policiers) ne s'empêcheront pas de révéler leur orientation sexuelle parce qu'ils craignent d'être victimes de moqueries, de représailles, d'isolement, de harcèlement, ou de se voir refuser des promotions.

Les milieux militaire et policier sont sur la bonne voie, ayant tous deux adopté des initiatives qui ont considérablement amélioré le climat de travail et l'intégration des homosexuels au sein de leurs troupes : les politiques visant à contrer la discrimination, la reconnaissance des conjoints de même sexe, l'interdiction de harcèlement et le processus de plaintes qui s'y applique sont, certes, des éléments qui peuvent contribuer à rendre ces environnements plus favorables aux homosexuels et à favoriser leur *coming-out*. Cependant, il reste encore du chemin à parcourir pour que ces initiatives arrivent à faire changer ce qui se passe sur le terrain, nous l'avons vu.

Certains projets pourraient facilement être mis en œuvre pour que l'armée et la police poursuivent de façon efficace le travail entrepris. Ceux-ci passent notamment par la formation du personnel chargé d'intervenir auprès des policiers et militaires gais. Nous pensons aux superviseurs et aux officiers, qui sont responsables de maintenir un climat de travail respectueux :

- délégués et moniteurs syndicaux, dans le cas de la police;
- officiers chargés de recevoir les plaintes (gestionnaires délégués) et médiateurs, dans le cas de l'armée;
- personnes responsables de la formation concernant le harcèlement et l'homosexualité, lorsque formation il y a;
- personnel chargé de veiller à la santé physique et psychologique des militaires et des policiers (médecins, psychologues).

Toutes ces personnes devraient être formées afin d'être en mesure d'intervenir de façon adéquate lorsqu'ils doivent composer avec des situations problématiques où l'orientation sexuelle entre en ligne de compte, ou encore lorsqu'ils doivent intervenir auprès d'un militaire ou d'un policier homosexuel. Les données qui ont été recueillies dans le cadre de notre recherche permettent de constater qu'il y a parfois des lacunes du côté de l'information et des connaissances que possèdent ceux qui devraient pourtant jouer des rôles-clés auprès des policiers et militaires gais (par exemple des médecins, des psychologues, des personnes en autorité devant gérer les plaintes, ou des personnes responsables de donner de la formation concernant l'homosexualité).

On devrait également continuer de sensibiliser les membres des Forces armées et policières sur la diversité sexuelle, sans toutefois que celle-ci ne prenne plus d'importance que les questions rattachées aux autres groupes qui peuvent aussi subir diverses formes de discrimination, comme les femmes ou les personnes issues de communautés ethniques. Les préjugés et stéréotypes provenant souvent de la méconnaissance, voire de l'ignorance, nous sommes d'avis que le fait d'informer les militaires et les policiers (ainsi que les recrues) sur la réalité gaie et de remettre les pendules à l'heure peut assurément contribuer à actualiser le changement de perception à l'égard des homosexuels.

Il paraît ici justifié d'aborder la question des générations, un thème récurrent des entrevues réalisées auprès des policiers et des militaires gais, qui s'entendent pour dire que leurs collègues et supérieurs les plus âgés se montrent moins ouverts, plus mal à l'aise à l'égard de l'homosexualité. Ce constat n'est pas surprenant, le même portrait pouvant être brossé en regard de la société civile, les personnes plus âgées étant, de façon générale, plus réticentes à l'idée que deux femmes ou deux hommes puissent vivre ensemble des relations

sexuelles et/ou amoureuses. Il faut rappeler que ces personnes ont vécu à une période où l'homosexualité était interdite et incluse dans le Code criminel. Les policiers et militaires plus âgés, et donc ceux qui occupent des postes de direction, seraient-ils alors un obstacle à une meilleure intégration des homosexuels au sein de la police et de l'armée? Le terme obstacle est sans doute un peu fort, d'autant plus que certains d'entre eux, surtout du côté de la police, font preuve d'ouverture et ont su s'adapter à cette nouvelle réalité, comme en font foi les entrevues que nous avons réalisées. Pourtant, des études récentes menées par la firme de sondage CROP et par le Collège militaire royal du Canada, demandées par le commandement de l'armée de terre, indiquent que les officiers supérieurs de cette division de la Défense ont de la difficulté à accepter la présence d'homosexuels au sein de leurs rangs (Deschesne, 2005 : A-15). À l'opposé, les données recueillies dans le cadre de notre recherche laissent croire que les nouvelles recrues qui s'engagent dans l'armée ou qui sont embauchées par la police ont tendance à se montrer plus ouvertes à l'homosexualité, ne percevant pas celle-ci comme un délit et ayant eu plus d'occasions d'être en contact avec elle, que ce soit dans leur vie familiale, amicale, ou simplement parce qu'on en parle davantage dans les milieux scolaires ou dans les médias. Ajoutons à cela que ces jeunes militaires et policiers font leur entrée au sein de ces organisations alors que celles-ci ont déjà mis en place des initiatives visant à les sensibiliser et à démontrer clairement qu'aucune forme de harcèlement ou de discrimination à l'endroit des homosexuels ne saurait être tolérée, et que bon nombre d'entre eux reçoivent une formation à cet égard. Ils sont ainsi assurément davantage sensibilisés que leurs collègues plus âgés, lesquels ont connu l'armée et la police à des périodes où l'homosexualité y était interdite ou très mal vue. Si les jeunes militaires sont véritablement plus ouverts en regard de l'orientation homosexuelle, comme le constatent les participants à notre recherche, on peut penser, tout comme eux, que dans quelques années, les relations des militaires gais avec leurs collègues et supérieurs et, par le fait même, leurs conditions de travail et leur aisance à faire leur *coming-out*, s'amélioreront sensiblement.

4- La question du *coming-out*

4.1 Disparités entre la fréquence de la pratique chez les militaires et les policiers

Si tous les policiers rencontrés avaient, au moment de l'entrevue, révélé leur orientation sexuelle au moins à quelques collègues, la situation était bien différente pour les militaires, près de la moitié d'entre eux ayant toujours caché cet aspect de leur vie dans leur milieu de travail. Par contre, la plupart des policiers relatent avoir vécu avec ce secret pendant une certaine période de leur carrière, allant de quelques mois à quelques années, et savent ce que c'est que de taire son orientation sexuelle. Les données que nous avons recueillies n'ont pas permis de définir un profil type des individus qui sont ouvertement gais ou de ceux qui préfèrent cacher totalement leur homosexualité aux personnes avec lesquelles elles travaillent : ils sont d'âges et de générations différentes, ne font pas tous partie d'un regroupement de militaires ou de policiers gais, leur grade et leurs fonctions diffèrent, tout comme le nombre d'années qu'ils ont passées au sein de l'armée et de la police et, pour les militaires, les lieux de travail étaient également variés. Il est cependant possible d'évoquer quelques pistes qui permettent de comprendre pourquoi les *coming-outs* semblent plus rares dans l'armée que dans la police, du moins celle de Montréal.

Ceux qui choisissent de taire leur homosexualité, au moins pour un temps, évoquent des motifs semblables, qu'ils soient militaires ou policiers. Les craintes associées à un *coming-out* sont essentiellement les mêmes (crainte de subir des railleries, d'être la cible de commentaires mesquins et de comportements homophobes, d'être rejetés, d'être étiquetés, de se voir refuser de l'avancement). Pourtant, les policiers sont plus nombreux à faire le choix de passer outre ces appréhensions et d'aborder leur homosexualité avec des collègues ou des supérieurs et cette situation dépend, à notre avis, d'une constellation de facteurs. Certains des éléments qui peuvent être soulevés pour comprendre que les militaires soient plus nombreux à ne pas révéler leur homosexualité ont déjà été abordés dans le cadre de cette discussion :

- forte présence d'une culture machiste au sein des Forces armées : plus la culture machiste est puissante, plus les réactions et les commentaires négatifs à l'égard de l'homosexualité sont présents. Suite aux interactions qu'ils ont avec des collègues

machos, les militaires gais interprètent les attitudes de ceux-ci comme un rejet de l'homosexualité et préfèrent taire cet aspect de ce qu'ils sont;

- interdiction de servir dans l'armée faite aux homosexuels jusqu'en 1992 (laquelle a été levée par obligation, et non par conviction) : les militaires gais interprètent cet interdit et le fait qu'il ait été levé suite à des procédures judiciaires comme une attitude de fermeture à l'égard des homosexuels de la part de l'organisation;
- unités militaires constituées d'individus provenant de diverses régions, certains d'entre eux n'ayant jamais été en contact avec la réalité gaie (contrairement aux policiers qui travaillaient tous à Montréal) : l'homosexualité demeure méconnue et les préjugés et stéréotypes y sont donc plus importants et plus présents que chez les policiers montréalais
- accumulation, par l'armée, d'informations de toutes sortes consignées au dossier des militaires et pouvant les suivre pendant toute leur carrière

La question du *coming-out* se pose également en termes de hiérarchie. Comme l'ont relevé les études sur la sociologie militaire présentées plus tôt, la hiérarchie occupe une place fort importante au sein de l'organisation militaire, la chaîne de commandement étant vue comme un élément essentiel à son bon fonctionnement. La subordination de l'individu au groupe est une valeur importante que l'on inculque aux militaires, et les rapports au sein des Forces armées sont très hiérarchiques. L'obéissance à son supérieur est primordiale, dans la mesure où ce sont les directives et les ordres donnés par ce dernier qui peuvent ultimement sauver la vie des hommes qu'il a sous son commandement. L'obtention du respect de leurs troupes revêt donc une importance capitale pour les officiers s'ils veulent que leurs hommes obéissent à leurs directives, devenant parfois une question de vie ou de mort si combat ou danger il y a. Or, sachant qu'aux yeux de certains de ses collègues, les homosexuels sont encore perçus comme faibles, peu combattifs et inaptes à occuper des fonctions militaires, il y a fort à parier pour qu'un officier, ou un officier en devenir, n'ose pas faire son *coming-out* parce qu'il craint de perdre le respect de ses hommes ou de ne jamais arriver à le gagner. La peur de ne pas être suivi par ses hommes, ou de voir ces derniers refuser de lui obéir peut peser dans la balance lorsque se pose la question du *coming-out*.

La littérature historique et biographique concernant l'homosexualité et l'armée, que nous avons choisi de ne pas aborder dans le cadre de cette étude, montre toutefois que l'homosexualité et le militarisme n'ont pas toujours été perçus comme incompatibles, loin de là. A une certaine époque, la question du *coming-out* dans l'armée ne se posait même pas, l'homosexualité y était même institutionnalisée et perçue comme un avantage pour les militaires au combat. L'exemple le plus intéressant est sans doute celui de Thébès, un bataillon sacré de la Grèce antique composé uniquement d'homosexuels qui a remporté de nombreuses victoires et qui était connu à travers le pays. Le fait d'être gai représentait pour certains un atout militaire : on invoquait que deux amants combattant ensemble l'ennemi étaient plus agressifs et démontraient plus d'ardeur au combat, se battant non seulement pour leur vie mais également pour celle de leur amant. Les actes homosexuels étaient aussi acceptés dans l'armée de Sparte, et ils étaient vus comme des éléments encourageant les gestes héroïques car les hommes rivalisaient alors pour impressionner leurs amants. Les relations homosexuelles qu'ont eues certains militaires célèbres dans l'histoire sont également connues, pensons notamment à Alexandre Le Grand (356-323 avant J-C), à Jules César (100-44 avant J-C), ou à Frédéric Le Grand (1712-1786) (GLBT : An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture).

Contrairement à ce qui se passe au sein des Forces armées, l'organisation policière est, d'une part, beaucoup moins axée sur les voies hiérarchiques et, d'autre part, l'obéissance à une chaîne de commandement apparaît moins cruciale dans le cas des policiers. En effet, les agissements et les directives provenant des supérieurs ne mettent pas en péril la vie des policiers et ces derniers ne comptent pas sur leur sergent pour les sauver d'une mort au combat. La hiérarchie, ainsi que l'obéissance et le respect accordés par les subordonnés à leur supérieur, n'ont pas la même importance dans l'armée que dans la police, ce qui pourrait avoir pour effet de faire hésiter davantage les militaires à faire leur *coming-out*, surtout ceux qui occupent des rangs plus élevés ou qui aspirent à gravir les échelons de la voie hiérarchique. La crainte de ne pas obtenir le respect ou la confiance de ses hommes serait ainsi plus grande au sein de l'institution militaire et les impacts d'un manque de respect y seraient également plus cruciaux que dans l'organisation policière.

Nous avons aussi abordé, un peu plus tôt, la question de la syndicalisation. Celle-ci paraît avoir un rôle important à jouer dans la décision de faire ou non son *coming-out* puisque la

présence d'un syndicat dans une organisation a pour fonction de protéger les employés des abus ou des décisions arbitraires qui pourraient être prises par les personnes en autorité. Les militaires, qui ne sont pas syndiqués, ont été plus nombreux à évoquer des craintes reliées directement à l'emploi comme motifs les incitant à taire leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, et ces craintes ont été mentionnées à plus d'une reprise pendant les entrevues. Ils craignent ainsi de voir leur travail critiqué plus sévèrement par leurs supérieurs, d'être assignés à des tâches rebutantes, d'être mutés, de se voir refuser un grade supérieur ou, encore, de recevoir de mauvaises évaluations de la part de leurs officiers supérieurs et, finalement, de devoir quitter l'armée. Si la question des promotions a été soulevée par un petit nombre de policiers, ceux-ci n'ont cependant jamais fait état d'appréhensions concernant un transfert ou une perte d'emploi. La présence d'un syndicat, qui est là pour défendre les droits des policiers, a sans aucun doute un rôle à jouer dans la décision que prennent les employés homosexuels de faire ou non leur *coming-out*. Le syndicat ayant le mandat, et même l'obligation, de défendre ses membres, il se doit de veiller à ce que des injustices ne puissent se produire. Ainsi il s'opposerait, par exemple, au transfert injustifié d'un employé et rendrait impossible, à moins d'une faute grave, son licenciement. Line Chamberland, chercheuse québécoise, a d'ailleurs mentionné que la présence syndicale au sein d'une entreprise fait partie des facteurs qui influencent positivement le choix que font les travailleurs gais de révéler leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail (Tremblay, 2004).

Nous avons mentionné que le fait que les policiers rencontrés travaillaient tous à Montréal devait être considéré comme un facteur permettant d'expliquer la plus grande ouverture de leurs collègues hétérosexuels (si on la compare à celle des militaires), ceux-ci ayant sans doute été plus souvent en contact avec la réalité gaie, que ce soit lors d'interventions auprès de la clientèle ou par le fait que la ville de Montréal soit celle qui attire, au Québec, la plus grande population gaie. Ce constat permet cependant de faire ressortir le cercle vicieux dans lequel les homosexuels faisant partie de l'armée pourraient s'inscrire en continuant de cacher leur orientation sexuelle. Si les policiers montréalais semblent plus ouverts à l'homosexualité et moins portés à entretenir des préjugés et des stéréotypes à leur égard, il est possible que ce soit non seulement parce qu'ils y sont davantage exposés de l'extérieur mais, également, de l'intérieur. Si les policiers et policières gais sont plus nombreux à faire leur *coming-out*, l'organisation compte un plus grand nombre de représentants gais

officiellement reconnus, faisant en sorte que les policiers hétérosexuels sont davantage en contact avec l'homosexualité. Les données recueillies dans le cadre de notre étude nous ont amenée à constater que la présence, sur le terrain, de policiers gais reconnus comme tel semble être un moyen efficace pour démystifier la réalité gaie et briser les préjugés qui l'entourent. Les agents homosexuels disent d'ailleurs jouer, sans le faire nécessairement de façon explicite, un rôle d'éducateur auprès de leurs collègues et supérieurs. Plus ils sont nombreux à faire leur *coming-out*, plus les policiers qui les côtoient sont nombreux à réaliser que l'orientation homosexuelle ne cadre pas avec les idées préconçues qu'ils pouvaient avoir. Le fait de côtoyer des collègues homosexuels, d'échanger avec eux et de réaliser que ceux-ci sont tout à fait en mesure d'assumer les responsabilités que leur travail leur confère contribue à rendre les policiers hétérosexuels plus tolérants, plus acceptants. Et avec un climat de travail et des attitudes plus ouvertes en regard de l'homosexualité, les policiers gais hésiteront beaucoup moins avant de faire leur *coming-out*.

Augmentation du nombre de policiers ouvertement gais → démystification de l'homosexualité et augmentation du degré d'ouverture des collègues face à l'homosexualité → augmentation du nombre de policiers qui font leur *coming-out*...

Du côté des militaires, cette séquence pourrait fort bien se décliner à l'inverse pour rendre compte de la situation actuelle. En fait, bien que ceux qui aient fait leur *coming-out* aient aussi l'impression d'assumer une mission éducative auprès de leurs collègues, le fait qu'ils soient encore peu nombreux à s'afficher en tant que gais réduit considérablement l'impact qu'ils pourraient avoir sur le degré de tolérance de leurs collègues et sur la lecture encore stéréotypée qu'ils font de l'homosexualité.

4.2 Le recrutement ciblé

Se pose alors la question de la discrimination positive et des programmes d'accès à l'égalité ciblant les policiers et les militaires homosexuels. Dans le cas des Forces armées, le fait de recruter spécifiquement des homosexuels serait plus difficilement justifiable. En effet, sur quelles bases, et pour quels motifs, voudrait-on aller chercher des militaires homosexuels? Certains diront que, comme dans le cas des femmes, des minorités visibles et des

autochtones (qui sont actuellement les populations visées par le recrutement au sein des Forces armées), les homosexuels doivent être recrutés afin que l'armée représente la société canadienne dans toute sa diversité. Cependant, le problème qui se pose a deux volets : d'abord, les chercheurs ne s'entendent toujours pas sur la proportion exacte d'homosexuels dans la société actuelle et il est alors difficile de savoir combien l'armée devrait en recruter afin de véritablement représenter cette diversité. Peut-être que la communauté gaie est déjà représentée adéquatement dans l'armée canadienne mais il est difficile de le savoir puisque, d'un côté, tous les militaires ne font pas leur *coming-out* et que, de l'autre côté, on ne peut établir la proportion qu'ils devraient représenter. Tout comme O'Leary (1981 :290), nous nous interrogeons sur la pertinence et sur les impacts d'un tel effort de recrutement, d'autant plus que les homosexuels font depuis toujours partie des Forces armées, malgré les divers interdits qui leur ont été imposés. En second lieu, le recrutement ciblé d'homosexuels implique que ceux-ci soient prêts à dévoiler leur orientation sexuelle dès le processus de recrutement, avant même d'avoir pu se familiariser avec le milieu militaire et d'avoir rencontré leurs collègues et supérieurs. Or, l'importance du lien de confiance et de l'acquisition d'une bonne réputation auprès de ces derniers jouent un rôle-clé dans le *coming-out*, et c'est souvent après avoir le sentiment qu'ils ont fait leurs preuves et après avoir développé ce lien de confiance que les militaires se sentent prêts à dévoiler leur orientation sexuelle. Le fait de les recruter sur la base de leur homosexualité rendrait alors leur *coming-out* obligé, et les empêcherait d'attendre le moment qu'ils jugent opportun puisque le tout serait consigné à leur dossier dès le début de leur carrière.

Nous estimons donc que les Forces armées se doivent, comme elles le font actuellement, de laisser les militaires d'orientation homosexuelle servir au même titre que ceux d'orientation hétérosexuelle et de favoriser leur intégration au corps militaire en créant un climat qui leur permettra d'être à l'aise, s'ils le désirent, de révéler leur homosexualité. Elles pourraient également faire davantage de promotion auprès de la communauté gaie, en tenant par exemple des kiosques d'information, comme elles le font notamment dans les institutions d'enseignement, lors d'événements qui rassemblent une population gaie, par exemple lors du défilé de la fierté gai de Montréal ou de Toronto. Par contre, nous ne pensons pas qu'elles doivent viser à recruter un pourcentage pré-établi d'homosexuels au sein de ses rangs.

Dans le cas de la police, la question se pose un peu différemment puisque le recrutement de policiers gais peut se justifier en fonction de la clientèle à desservir, les policiers ayant à intervenir auprès de membres de la communauté gaie. Le recrutement ciblé d'agents homosexuels viserait alors à rendre la police représentative de la société auprès de laquelle elle intervient afin d'améliorer les relations entre les deux instances, d'autant plus, qu'historiquement, les rapports entre la police et les homosexuels ont été plutôt orageux. La revue des écrits a montré que certains départements de police, notamment aux États-Unis, se sont dotés de programmes visant explicitement à recruter des policiers et policières gais et lesbiennes, arguant qu'une telle initiative pourrait inciter les autres policiers à s'ouvrir à la diversité et ainsi favoriser de meilleures relations avec les communautés homosexuelles.

Suite à notre étude, nous ne sommes pas convaincue que les programmes visant à recruter spécifiquement les homosexuels soient une bonne initiative, du moins pas en ce qui concerne le SPVM. D'une part, nous évoquons les mêmes motifs que ceux pour lesquels nous n'encourageons pas la mise en place de telles politiques dans l'armée, soit l'impossibilité de déterminer la proportion d'homosexuels qui devraient être embauchés et le pourcentage de ceux qui sont déjà présents au sein de l'organisation; le *coming-out* implicite qu'impliquent de tels programmes; et le fait que les homosexuels ont toujours fait partie de la police. Nous sommes d'accord pour dire que la présence de policiers gais et lesbiennes peut conduire à l'amélioration des relations entre les deux instances, ne serait-ce que par la sensibilisation que ces derniers peuvent faire auprès de leurs collègues ou par leur connaissance de la réalité gaie qu'ils mettent en pratique lors d'interventions. Mais, les homosexuels font déjà partie de la police, et nous pensons que la véritable amélioration des relations entre celle-ci et la communauté gaie a reposé, et repose toujours, sur un ensemble de facteurs, dont la présence de policiers et policières gais n'est qu'un parmi d'autres. De plus, il faut tenir compte des effets pervers des programmes de recrutement ciblé, qui sèment parfois un doute chez les collègues quant aux véritables compétences des personnes auxquelles ils s'adressent, ou encore leur donnent l'impression que les promotions obtenues par les gens de groupes minoritaires sont dues à des programmes de traitement préférentiel plutôt qu'à leur propre mérite. L'effet devient donc contraire à celui qui était escompté.

Les policiers rencontrés dans le cadre de notre recherche, tout comme ceux rencontrés par Belkin et McNichol (2001 :22) dans leur étude sur le département de police de San Diego,

se disent réfractaires à l'idée de l'implantation de politiques de discrimination positive à l'endroit des homosexuels, désirant être engagés et promus simplement sur la base de leurs qualifications et de leurs compétences. Nous nous rangeons de leur côté, tout en spécifiant que le SPVM et les autres services de police doivent plutôt viser à poursuivre l'intégration des homosexuels qui travaillent déjà comme policiers, à leur donner accès aux mêmes droits et obligations que leurs collègues hétérosexuels et à contribuer à la création d'un climat de travail empreint de tolérance et de respect qui les rendra à l'aise de faire leur *coming-out*. Il pourrait par ailleurs être intéressant de rappeler aux membres de la communauté gaie qu'ils ont leur place au sein des services policiers, par exemple en annonçant les besoins en recrutement dans des revues gaies, en affichant dans des lieux stratégiques fréquentés par les homosexuels ou, encore, via des kiosques d'information lors des festivités entourant le défilé de la Fierté gaie. Sans les cibler par le biais de programmes d'accès à l'égalité visant à en embaucher un nombre pré-établi, on peut leur signifier que la police leur ouvre la porte, et qu'elle souhaite dorénavant créer des ponts plutôt que de continuer à entretenir des relations houleuses comme c'était le cas jusqu'à récemment.

4.3 Les commérages policiers : faire son *coming-out* pour échapper aux ragots

Lorsqu'ils prennent la décision de s'afficher en tant qu'homosexuels dans leur milieu de travail, les militaires et les policiers évoquent le souci d'honnêteté et d'intégrité comme étant la principale raison qui les a menés à le faire, refusant de dissimuler plus longtemps la vérité quant à cet aspect de leur vie. Ces motivations sont des éléments qui ont été mentionnés fréquemment dans le récit des interviewés. Par ailleurs, il ressort des entrevues avec les policiers qu'un autre motif a joué un rôle important dans le choix qu'ils ont fait de révéler leur homosexualité. A plus d'une reprise, les participants ont décrit leur environnement de travail comme un milieu où les rumeurs se propagent à la vitesse de l'éclair, où les gens sont avides de ragots et où les potins concernant les collègues et supérieurs circulent allègrement. Ainsi, des policiers préféreraient afficher leur orientation sexuelle avant que ne s'enclenche la machine à rumeurs et que leur homosexualité ne devienne le sujet de l'heure. Ils perçoivent alors qu'il est préférable pour eux de confirmer leur homosexualité et de faire cesser les rumeurs une fois pour toutes que de savoir qu'ils sont au cœur des discussions entre collègues et que ces derniers se divertissent en faisant

des suppositions sur leur orientation sexuelle. Il serait moins stigmatisant, moins dérangeant, d'affirmer que l'on est gai que d'être constamment soupçonné de l'être.

Cet aspect abordé par les participants nous apprend quelque chose de relativement nouveau sur le milieu policier puisque cette dimension « commérage sur la vie personnelle des collègues » n'a pas, à notre connaissance, été relevée dans les diverses études sur la police. En fait, certaines d'entre elles ont fait valoir que la circulation de l'information pouvait se faire très rapidement, par exemple dans le cas d'un policier qui oserait dénoncer le comportement inapproprié de certains collègues (voir notamment Stansfield, 1996) ou, encore, lorsque sont racontées des anecdotes et des histoires policières, lesquelles auraient comme fonction la transmission d'un savoir-faire entre policiers (Shearing et Ericson, 1991).

Cependant, la littérature ne nous éclaire pas quant à la transmission des rumeurs qui concernent la vie personnelle des policiers. Selon nous, il est possible de faire le rapprochement entre cette caractéristique du milieu policier, telle que l'ont décrite les participants, et la suspicion, souvent évoquée par les auteurs qui se sont intéressés à la culture professionnelle des policiers (notamment par Reiner, 2000). En effet, si les policiers sont portés à scruter et à suspecter la clientèle auprès de laquelle ils interviennent, à mener des enquêtes ou à faire des investigations, il se peut que cette propension à la curiosité, ou à l'indiscrétion, se reflète dans leurs relations de travail. Désirant s'assurer qu'ils sont au courant de tout ce qui se passe, ils seraient ainsi portés à s'informer sur leurs confrères et consoeurs, à être à l'affût de toutes les nouvelles qui les concernent, et à répandre à leur tour les informations qu'ils possèdent sur eux. C'est du moins une hypothèse qui nous paraît intéressante et qu'il faudrait vérifier de manière plus approfondie dans des recherches ultérieures, à savoir si l'importance accordée aux rumeurs et aux ragots fait partie de cette, ou plutôt de ces cultures professionnelles attribuées aux policiers.

5- La vie après le *coming-out* : l'intégration des policiers gais et le clivage entre militaires homosexuels et hétérosexuels

Après avoir fait leur *coming-out*, les militaires, tout comme les policiers, soutiennent que leurs appréhensions n'étaient pas tout à fait justifiées, dans la mesure où la révélation de leur homosexualité à des collègues ou à des supérieurs s'est somme toute bien déroulée et que, pour la plupart d'entre eux, les craintes qui les habitaient ne se sont pas concrétisées. Des événements à connotation homophobe ont pourtant été vécus par certains militaires et policiers, mais ceux qui en ont été les victimes considèrent que de tels événements sont rares et isolés.

Par contre, nous constatons ici encore une différence dans l'expérience des militaires et des policiers gais. Ces derniers n'ont pas fait état de difficultés particulières après avoir fait leur *coming-out*, outre des événements isolés dont il a été question et qui se sont réglés à leur satisfaction. Les moments qu'ils ont décrits comme étant plus pénibles étaient plutôt reliés à la période pendant laquelle ils ont cherché à cacher leur orientation sexuelle, leur *coming-out* étant alors vécu comme une libération. Les militaires éprouvent eux aussi d'importantes difficultés lorsqu'ils tentent de camoufler leur homosexualité, mais certains d'entre eux ont raconté que même s'ils se sentaient parfois seuls avant de faire leur *coming-out*, ce sentiment d'isolement est demeuré par la suite. Ils ont continué d'avoir l'impression de ne pas faire partie du groupe, d'être considérés comme différents, à part.

D'ailleurs, il est fort intéressant de constater que cet isolement s'observe non seulement dans les propos directs des participants mais, également, dans la façon qu'ils ont de raconter leur expérience. En effet, dans les propos qu'ils ont tenus lors des entrevues, les militaires homosexuels parlent en termes de *nous* (nous les militaires gais) et d'*eux* (eux les militaires hétérosexuels), alors que les policiers utilisent essentiellement le *nous* (nous faisant référence aux policiers/policières). Certains pourraient avancer qu'ils font ce clivage parce qu'ils ont développé une identité gaie plus forte et qu'ils s'identifient davantage aux homosexuels qu'aux militaires. Pourtant, nous soutenons que ce n'est pas pour cette raison qu'ils font une séparation entre eux et les militaires hétérosexuels puisque les policiers ont clairement indiqué qu'ils assument et ont développé leur identité en tant qu'homosexuels, ce qui ne les empêche pas de sentir qu'ils font partie de la police au même titre que leurs

collègues hétérosexuels. A notre avis, et c'est ce que les données amassées dans cette recherche permettent d'établir, les militaires gais se distinguent, consciemment ou non, des autres militaires parce qu'ils se sentent exclus du groupe et qu'ils y sont, en quelque sorte, encore peu intégrés et ce, malgré le fait qu'ils emploient de stratégies d'aménagement de l'identité homosexuelle visant à s'insérer positivement parmi leurs collègues (par exemple, en faisant tout ce qu'ils peuvent pour éviter de choquer ceux qui seraient moins à l'aise avec la réalité gaie).

La question de la proximité peut également être soulevée lorsqu'on cherche à comprendre pourquoi les militaires se sentent davantage isolés après avoir fait leur *coming-out*, ce qui pourrait par le fait même expliquer pourquoi plusieurs d'entre eux hésitent à le faire. Lorsque nous évoquons la proximité, nous faisons référence au fait que les militaires, lorsqu'ils sont en mission ou en formation, vivent en grande proximité avec leurs collègues : ils partagent non seulement leur repas, mais également les vestiaires, les douches, et les dortoirs, devant parfois dormir côte à côte dans les tentes. Pendant certaines périodes, ils vivent ensemble vingt-quatre heures sur vingt-quatre et c'est à ce moment que l'isolement dont ont parlé certains militaires se fait sentir plus fortement. Ceux-ci racontent que lorsque leurs collègues savent qu'ils sont gais, ceux-ci sont beaucoup moins à l'aise de prendre une douche ou de dormir à leurs côtés, et ont tendance à s'éloigner. Les policiers ne vivent pas, dans le cadre de leur travail, une aussi grande proximité avec leurs confrères et consoeurs. Bien qu'ils passent beaucoup de temps avec leur partenaire de travail, lequel est d'ailleurs généralement le premier à qui ils font leur *coming-out*, les policiers n'ont pas à vivre ensemble les uns avec les autres. Cette proximité dans laquelle peuvent se retrouver ceux qui se joignent aux Forces armées se traduirait parfois par un malaise qui amène les militaires hétérosexuels à s'éloigner des collègues qu'ils savent gais. Puisque la masculinité hétérosexuelle, impliquant la dissociation ou le rejet de l'homosexualité, est encore très présente dans ce milieu, les militaires auraient donc tendance à rejeter et à fuir, consciemment ou non, tous ceux qui ne sont pas hétérosexuels. La proximité constitue donc un autre facteur qu'il faut considérer dans l'interprétation des difficultés plus importantes que vivent les militaires gais, contrairement aux policiers pour lesquels l'expérience *post-coming-out* s'avère plus satisfaisante.

Finalement, un autre facteur mérite à notre avis d'être pris en considération lorsqu'on cherche à comprendre pourquoi les militaires hétérosexuels semblent avoir plus de difficultés à accepter la présence d'homosexuels au sein de leurs troupes. Les résultats d'un sondage mené au Québec en 2001 par la firme Léger Marketing montrent que les personnes ayant atteint un niveau de scolarité collégial ou universitaire démontrent plus d'ouverture que ceux qui ont une moins grande scolarisation, notamment en ce qui a trait à l'homosexualité (Desjardins, 2001 :4). D'autres recherches vont dans le même sens et soulignent que les niveaux de scolarité supérieurs tendent à prédire des attitudes plus positives envers l'homosexualité (Beran *et al.*, 1992; Herek et Capitano, 1995; Wills et Crawford, 2000).

Or, la police exige aujourd'hui que les recrues possèdent au moins un diplôme d'études collégiales afin d'espérer être embauchées alors qu'un diplôme de troisième secondaire (ou 10^{ème} année dans les autres provinces que le Québec) est suffisant pour être recruté dans les rangs de l'armée. Le niveau de scolarité des militaires étant sans doute moins élevé que celui des policiers, ce facteur doit être considéré parmi ceux qui pourraient expliquer pourquoi les premiers semblent moins ouverts à l'orientation homosexuelle que les seconds. C'est une piste qui mériterait d'être approfondie, par le biais par exemple d'un sondage d'attitudes envers l'homosexualité chez les militaires et chez les policiers, qui tiendrait compte des diverses variables qui ont été nommées dans le cadre de notre recherche, notamment le niveau de scolarité, afin de voir si cette différence se confirme aussi sur une base statistique.

6- L'homosexualité des policières et des femmes militaires vue comme un atout

La comparaison entre l'intégration des femmes gaies dans l'armée et dans la police et celle de leurs confrères a souvent été abordée par les participants à cette recherche, hommes et femmes. Ils s'entendent pour dire que, de façon évidente, les femmes gaies sont beaucoup plus facilement acceptées et intégrées dans le groupe et que, par le fait même, leur expérience s'avère plus positive que celle de leurs collègues masculins d'orientation homosexuelle, qu'il soit question de l'armée ou de la police.

Pour expliquer cette différence dans le vécu des femmes et des hommes gais qui font partie de l'armée et de la police, quelques pistes peuvent être envisagées, dont certaines ont été évoquées par les participants eux-mêmes. D'abord, l'idée répandue selon laquelle les métiers non traditionnels, tels que celui de militaire ou de policière, attirent les femmes gaies ferait en sorte que l'homosexualité féminine dans ces milieux est perçue comme étant plus commune, ayant pour conséquence que les collègues s'étonnent beaucoup moins de découvrir l'homosexualité d'une femme oeuvrant au sein de l'armée ou de la police. Aussi, les stéréotypes attribués aux homosexuels joueraient en faveur des femmes gaies lorsqu'elles occupent des métiers où la force et les habiletés physiques sont valorisées, comme c'est dans le cas dans la police et dans l'armée. Selon une intervenante chargée des liens entre la police et la communauté gaie et lesbienne australienne, dont Van Den Berg (2004 : A-18) rapporte les propos, « *la culture de la police est traditionnellement masculine, et un homosexuel sera perçu comme efféminé, donc rejeté. En revanche, une lesbienne " masculine " sera mieux acceptée* ». Alors que les hommes gais sont vus comme étant plus faibles, on attribue plutôt à leurs consoeurs des caractéristiques appréciées dans les milieux policier et militaire, telles la masculinité, la robustesse et le courage.

D'ailleurs, les policières rencontrées percevaient leur homosexualité comme un avantage qu'elles avaient sur leurs collègues hétérosexuelles, estimant qu'on leur faisait confiance plus rapidement et que leur statut de femme gaie était moins lourd à porter que leur statut de femme. Le fait d'être gaie semble faire d'elles de meilleures policières, aux yeux de leurs collègues, ces derniers leur attribuant des qualités dites masculines, lesquelles sont recherchées dans le milieu.

En second lieu, des études ont montré que les attitudes négatives à l'égard de l'homosexualité sont surtout manifestées par les hommes hétérosexuels, qui se montrent moins ouverts à l'homosexualité que les femmes (Herek, 1988; Oliver et Hyde, 1995; Whitley et Kite, 1995, cités par Lim, 2002, voir également Herek, 2000 et Herek et Capitano, 1999). Plus précisément, c'est à l'endroit des hommes gais que ceux-ci expriment des attitudes négatives, alors qu'ils se montrent plus ouverts à l'homosexualité des femmes. Pour Louderback et Whitley (1997), ce constat se rattache au fantasme que les hommes hétérosexuels entretiennent à l'égard des femmes gaies. En effet, leur étude montre que l'érotisation de celles-ci est en grande partie responsable des attitudes plus

positives à leur endroit. Les chercheurs indiquent que les hommes et les femmes d'orientation hétérosexuelle ont des attitudes semblables à l'égard des femmes gaies, mais que les hommes de leur échantillon se montrent par ailleurs plus négatifs que les femmes envers les hommes gais. Ils expliquent cette différence par le fait que les hommes hétérosexuels attribuent au lesbianisme une valeur érotique élevée, et que cette érotisation améliore la façon qu'ils ont de percevoir les femmes gaies, réduisant le stigma qu'ils associent généralement à l'homosexualité. Une fois cette variable contrôlée par les chercheurs, les attitudes des hommes envers les lesbiennes apparaissent comme étant semblables à celles qu'ils ont envers les hommes gais. Le fantasme qu'inspirent les femmes gaies dans l'imaginaire des hommes hétérosexuels, et que l'on voit retransmis dans les films et revues à caractère pornographique, expliquerait donc en partie le fait que les hommes hétérosexuels perçoivent plus positivement les femmes gaies que les hommes gais.

Selon ces chercheurs, les rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes dans la société seraient responsables des attitudes différentes des hommes et des femmes envers l'homosexualité. Les hommes auraient davantage intégré ce système de croyance dans les valeurs et rôles traditionnels que devraient jouer les hommes et les femmes, notamment parce que la violation de ces valeurs serait perçue comme étant plus grave pour les hommes :

How are sex differences in sex-role attitudes related to sex differences in attitudes toward homosexuality? As we noted in the introduction, men may be more heavily invested in the gender belief system because society views sex-role violations as more serious for men than woman [...]. Because these rigidly enforced norms require men to avoid feminine traits and activities, and because gay persons are commonly viewed as deviants from appropriate sex roles [...], men may feel more pressured to display antigay attitudes. [Louderback et Whitley, 1997:181]

Cette interprétation rejoint la notion de masculinité hétérosexuelle, développée par Herek (1986) et que nous avons abordée plus tôt. Elle permet d'expliquer cette plus grande rigidité des hommes à l'égard de l'homosexualité, particulièrement de l'homosexualité masculine.

Il ne faut cependant pas penser que l'expérience des femmes policières et militaires est plus facile que celle des hommes, bien au contraire, plusieurs participants ayant fait état des difficultés d'intégration des femmes dans la police et dans l'armée. Les femmes rencontrées considèrent d'ailleurs avoir eu plus de difficultés à faire leur place en tant que femmes qu'en tant que femmes gaies. Ce qu'il faut retenir, c'est que l'homosexualité des femmes est mieux perçue que celle des hommes et, qu'à ce chapitre, les femmes homosexuelles auraient plus de facilité au sein de l'armée et de la police que leurs confrères gais. Pour le reste, l'intégration des femmes au sein de ces milieux traditionnellement masculins n'est pas encore complètement réalisée et il reste du chemin à parcourir afin qu'elles soient acceptées au même titre que les hommes. L'expérience des femmes militaires et policières, sans égard à leur orientation sexuelle, mérite ainsi que d'autres recherches s'y intéressent.

Dans un autre ordre d'idées, et dans le domaine de l'emploi plus particulièrement, une recherche menée par Lim (2002 :91), auprès d'étudiants, indique que, peu importe leur sexe, ces derniers se disent plus à l'aise à l'idée de travailler avec une femme gaie qu'avec un homme gai. Ce résultat semble aller de pair avec l'expérience décrite par les participants à notre recherche, les femmes gaies se disant mieux acceptées que leurs confrères. Par ailleurs, toujours selon les données recueillies par Lim (2002 : 95), les hommes seraient plus nombreux que les femmes à répondre qu'ils se sentiraient confortables s'ils devaient travailler avec une femme gaie, alors que le contraire est aussi vrai, puisque les femmes seraient plus nombreuses que les hommes à répondre qu'elles seraient à l'aise de travailler avec un homme gai. Il y a ici un parallèle intéressant à faire avec les résultats de notre étude. En effet, bien que les attitudes plus négatives qu'ont les hommes hétérosexuels à l'endroit des hommes gais ne soient pas présentes seulement dans les milieux policier et militaire, de telles attitudes ont pourtant été notées par l'ensemble des participants que nous avons interviewés, et se révèlent plus qu'évidentes dans ces milieux de travail en particulier. Or, il s'avère que ces milieux se composent essentiellement d'hommes hétérosexuels, les femmes représentant 27% de l'effectif policier du SPVM en 2004 (Touzin, 2004 : A-5) et 12% des membres des Forces armées canadiennes en 2003 (ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2003b). Il n'est alors pas étonnant, dans ces circonstances, que les policiers et militaires gais aient davantage de difficultés à s'intégrer au groupe et à se faire accepter que leurs consœurs lesbiennes, celles-ci étant, de façon générale, mieux perçues par les hommes hétérosexuels.

L'arrivée des femmes dans la police et dans l'armée aurait ainsi contribué à faire changer les mentalités en ce qui concerne l'homosexualité, et l'augmentation continue de leur proportion au sein de ces organisations pourrait amener ces dernières à poursuivre sur cette lancée. Il faut aussi mentionner que les femmes sont proportionnellement moins présentes dans l'armée qu'au SPVM ce qui pourrait également expliquer, du moins en partie, pourquoi certains représentants militaires soutiennent que leurs collègues semblent faire preuve d'une ouverture moins grande envers leur homosexualité. Ici encore, nous nous rapportons à des propos que nous avons tenus plus tôt concernant les différences entre les générations quant à l'ouverture à l'homosexualité. Il a été établi que les militaires et les policiers plus âgés se montraient moins tolérants que les plus jeunes, ou du moins peu à l'aise face à la présence d'homosexuels. Or, il est aussi vrai de dire que ces policiers et militaires plus âgés sont essentiellement des hommes, les femmes ayant fait leur entrée dans ces organisations beaucoup plus tardivement, et progressivement. S'il n'est pas possible de départager l'effet précis de chacune des variables âge et sexe par le biais d'une analyse qualitative, il n'en demeure pas moins qu'elles paraissent toutes deux avoir un rôle à jouer dans la réaction des policiers et les militaires à l'égard de leurs collègues gays et lesbiennes et, par le fait même, dans l'expérience de ceux-ci.

7- L'articulation entre les attitudes à l'égard de l'homosexualité, l'intervention auprès des citoyens homosexuels, et l'accomplissement efficace des tâches militaires et policières

Les policiers et les représentants de la communauté gaie rencontrés dans le cadre de notre étude s'entendent pour dire que les relations qu'ils entretiennent se sont grandement améliorées au cours des dernières années. L'arrivée de Jacques Duchesneau à la tête du service de police de la communauté urbaine de Montréal (devenu SPVM), bien qu'elle fût d'abord houleuse suite à la descente policière au bar gai Les Katacombes, semble avoir marqué le début d'une période de collaboration et de communication entre les deux instances. Par ailleurs, il faut également préciser que Monsieur Duchesneau a été promu au rang de chef en 1994, la même année où la Commission des droits de la personne du Québec publiait un rapport portant sur la consultation publique sur la violence et la

discrimination envers les gais et lesbiennes, dont une partie était spécifiquement consacrée aux relations avec la police.

Ce rapport fait état des difficultés vécues par les gais et lesbiennes dans leurs relations avec la police, et rapporte des incidents où celle-ci aurait posé des gestes discriminatoires envers les homosexuels : utilisation d'une force excessive, harcèlement, manque de sérieux dans la résolution des délits où les victimes sont gaies, etc. Suite à ces constats, le comité propose des recommandations visant à améliorer les rapports entre l'organisation policière et la population gaie. Plusieurs de ces recommandations ont été suivies par le service de police, ce qui a sans aucun doute contribué à l'amélioration des relations entre ce dernier et la communauté gaie - pensons à la création d'un comité consultatif sur les gais et lesbiennes chargé d'identifier des moyens pour améliorer les relations entre la police et les gais et lesbiennes, qui a donné naissance à *Dire enfin la violence*; ou à l'adoption de moyens pédagogiques afin de s'assurer que les programmes de formation initiale des policiers intègrent dans leur contenu des dimensions portant sur les réalités gaies et lesbiennes, qui a amené les cégeps à inclure dans la formation en techniques policières un volet portant sur l'homosexualité. Bien que toutes les recommandations n'aient pas toutes été respectées à la lettre (nous avons vu, par exemple, que la formation offerte par l'Institut de police à Nicolet n'intègre pas de contenu sur l'homosexualité alors que le Comité le recommandait), il n'en demeure pas moins qu'au fil des ans, et avec l'adoption de certaines propositions issues du rapport de la consultation publique, les rapports entre l'institution policière montréalaise et la communauté gaie sont nettement meilleurs qu'ils ne l'étaient.

Par ailleurs, les policiers rencontrés ont aussi mentionné que certains de leurs collègues étaient peu à l'aise avec l'homosexualité, une minorité d'entre eux tenant même à l'occasion des propos à connotation homophobe. Ces policiers peuvent-ils intervenir de façon adéquate auprès de membres de la communauté gaie? Suite à cette étude, nous sommes d'avis que la réponse est oui. En effet, il y a une distance entre les valeurs et les convictions personnelles d'un policier et la façon dont il intervient dans le cadre de son travail. De manière similaire, Waddington (1999 :289) rapporte que la culture policière n'a pas vraiment d'impact sur la façon de travailler et d'agir avec le public. La façon de policer ne constitue pas l'expression des valeurs policières et comme l'ont mentionné certains des participants à notre étude, le fait d'accepter ou non l'homosexualité n'a généralement pas

d'impact sur le travail qui est fait auprès des homosexuels. Les policiers d'aujourd'hui sont conscients du code de déontologie qu'ils ont à respecter et savent que s'ils vont à l'encontre de celui-ci, ils s'exposent à diverses conséquences. Ils se doivent ainsi de faire preuve d'un certain professionnalisme, leur métier s'étant d'ailleurs professionnalisé au cours des années. Bien que la menace de sanctions ne soit pas la meilleure solution pour amener les policiers à respecter la clientèle auprès de laquelle ils interviennent, elle demeure tout de même une façon de réduire les risques de bavure. Il est évident que, dans un monde idéal, les policiers devraient agir avec les gais et lesbiennes avec tout le respect qu'ils méritent par conviction, et non parce qu'ils craignent des sanctions s'ils font autrement. Cependant, tout n'est pas encore parfait et, encore aujourd'hui, la référence au code de déontologie paraît essentielle afin de prévenir la discrimination dont pourrait faire preuve une minorité de policiers à l'endroit de la population gaie.

Un phénomène semblable se produit d'ailleurs dans le cadre du travail quotidien qu'accomplissent les policiers et les militaires. Il ressort de notre étude, et d'autres recherches (notamment celles de Belkin et McNichol, 2000a et 2001), que si tous les policiers et les militaires hétérosexuels ne sont pas d'accord avec la présence d'homosexuels au sein de leur organisation, ou que certains éprouvent un malaise à l'idée de travailler avec eux, quelques-uns faisant même preuve d'homophobie, ils se montrent cependant suffisamment professionnels pour ne pas laisser leurs appréhensions ou leur malaise prendre le dessus dans l'accomplissement de leur travail :

While the removal of the ban may not be universally liked among heterosexual soldiers, it does appear to be universally accepted. Despite potential differences, personnel appear to be able to get their jobs done in a manner that does not compromise their effectiveness. [Belkin et McNichol, 2000a]

Les diverses études menées par le Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (CSSMM) ont conclu que la présence d'homosexuels au sein de l'armée et de la police n'affecte pas la cohésion ou l'efficacité des troupes, résultats qui sont appuyés par les données que nous avons colligées. Cependant, malgré le fait que les policiers et militaires hétérosexuels soient en mesure de travailler en collaboration avec des homosexuels, même dans les cas où ils sont peu ouverts à l'homosexualité, et que l'efficacité et la qualité du

travail ne s'en trouvent pas compromises, il n'en demeure pas moins que les relations de travail peuvent tout de même être difficiles pour certains policiers et militaires. Si le travail demeure bien fait, cela ne signifie pas pour autant que les homosexuels, surtout les militaires, ont la vie facile et entretiennent de bonnes relations avec tous leurs collègues, comme nous l'avons montré. Il faut ainsi garder à l'esprit que l'homosexualité dans ces milieux de travail n'entrave pas le bon fonctionnement au plan opérationnel, mais qu'elle peut néanmoins parfois être lourde à porter au plan personnel, du moins pour certains.

8- La société québécoise comme un modèle d'ouverture et de tolérance à la diversité?

Un peu partout en Amérique du Nord, et même ailleurs, la société québécoise est reconnue comme étant tolérante à l'égard des groupes minoritaires, et ouverte à la diversité, notamment la diversité sexuelle. Quant à la police et à l'armée, elles ont plutôt la réputation d'être conservatrices, conventionnelles, et peu ouvertes au changement. Les données amassées dans le cadre de notre recherche tendent à montrer que l'ouverture de la société québécoise se fait également sentir dans les institutions militaire et policière. Nous n'avons évidemment pas nous-mêmes mené d'études sur les policiers et militaires d'autres provinces et pays. Mais, si on compare notre recherche à celles qui ont été menées aux États-Unis, et même en Europe (voir notamment Leinen, 1993; Burke, 1994; Meers, 1998; Kier, 1998; Arnott, 2000, Myers, 2000; Belkin et McNichol, 2001), nous constatons que l'expérience vécue par les militaires et les policiers gais se révèle plus positive ici qu'ailleurs, les événements homophobes rapportés par nos interviewés se faisant rares et constituant apparemment l'exception plutôt que la règle. A titre d'exemple, les policiers que nous avons rencontrés n'ont jamais rapporté avoir craint qu'on ne leur porte pas assistance lors d'une situation d'urgence, mettant ainsi en péril leur sécurité, contrairement aux policiers cités par Leinen (1993), par Meers (1998) et par Arnott (2000). Ils ont également tenu des propos différents de ceux des intervenants interrogés lors d'un congrès européen réunissant des agents de police homosexuels (Van Den Berg, 2004). En effet, ces derniers soutiennent que la discrimination qu'ils subissent perdure, malgré la présence de lois établissant l'égalité pour tous, peu importe leur orientation sexuelle. Pour plusieurs, l'homosexualité dans la police serait encore taboue et les collègues hétérosexuels préféreraient ne pas en entendre parler, selon une intervenante ayant travaillé sur la question de la discrimination au sein de la police néerlandaise. C'est plutôt le contraire qui

ressort des entretiens menés auprès de policiers du SPVM, bien que nous devions tenir compte du fait que ces participants travaillent au sein du service de police du plus grand centre urbain du Québec, et que c'est dans cette ville né le « village gai ». Les résultats auraient pu être différents si notre recherche avait été menée auprès de policiers de corps de police plus éloignés. Il faut cependant noter que la plupart des recherches américaines et européennes menées auprès de policiers ont également été réalisées dans les services de police de grands centres urbains, tels New York et San Francisco.

En ce qui concerne les Forces armées, il est plus difficile de déterminer si la tolérance dont feraient preuve les Québécois envers les gais a une influence sur la façon dont les militaires réagissent à l'homosexualité d'un ou d'une collègue puisque l'institution est canadienne, et que les militaires québécois sont amenés à travailler avec des collègues de diverses provinces, même s'ils sont en sol québécois. Également, le fait que ce milieu soit plus clos et replié sur lui-même, comme nous l'avons montré, a pour effet de réduire les influences extérieures, ce qui nous porte à croire que l'ouverture des Québécois en regard de la diversité sexuelle a un impact moins important sur l'institution militaire que sur l'institution policière. Bien que les militaires québécois puissent peut-être se montrer plus tolérants que ceux d'autres provinces, comme l'ont mentionné certains participants, l'institution au sein de laquelle ils oeuvrent demeure avant tout canadienne et la culture qui y règne serait suffisamment forte, du moins pour le moment, pour se répandre dans l'ensemble des unités.

9- Du contrôle de la différence exercé par les institutions militaire et policière au contrôle de l'exubérance exercé par leurs membres ...

Suite à la revue des écrits et aux données qui ont été colligées auprès de militaires et de policiers gais, il ressort de cette étude que les membres la police, et surtout de l'armée, exercent auprès de leurs collègues une fonction de contrôle de l'exubérance. Si cette affirmation peut d'abord paraître curieuse, les résultats de notre étude convergent pourtant en ce sens. Auparavant, les organisations policière et militaire semblaient vouloir contrôler la différence en excluant d'emblée, ou en le faisant de façon plus subtile, les candidats qui ne correspondaient pas au prototype du soldat ou du policier-type, soit un homme blanc hétérosexuel. On visait alors à créer une force homogène, en se disant que c'était nécessaire

à la cohésion des effectifs, et on rejetait tout ce qui était différent, visant ainsi l'uniformisation des policiers, et encore plus particulièrement des militaires. Aujourd'hui, les choses ont évidemment changé, l'armée et la police ont dû accepter d'ouvrir leurs portes à des candidats qui ne correspondaient pas au modèle « standard » et le bassin de militaires et de policiers s'est alors modifié au fil des ans, devenant beaucoup plus diversifié et hétérogène.

Cependant, maintenant que les organisations militaire et policière ne visent plus à contrôler la différence, elles tendent plutôt à assumer une fonction de contrôle de l'exubérance. En fait, il appert que ce sont dorénavant les policiers et les militaires hétérosexuels eux-mêmes qui semblent se donner ce rôle. S'ils tolèrent généralement la différence, ils se montrent par contre plus fermés lorsque cette différence est trop frappante, trop prononcée. Dans le cas particulier de l'homosexualité, le contrôle de l'exubérance se manifeste par la présence d'une certaine forme d'ouverture en regard des collègues gais « ordinaires » mais, aussi, par un agacement, voire un rejet, des homosexuels plus démonstratifs et plus expansifs quant à leur orientation sexuelle. Ils disent accepter les homosexuels parmi leurs rangs, mais derrière le discours, on constate que ces derniers sont acceptés dans la mesure où ils se font somme toute discrets. L'affichage trop voyant d'une orientation sexuelle différente, se manifestant par des gestes ou des paroles (le fait, par exemple, de revenir souvent sur le fait que l'on est gai, d'afficher une photo de son ou de sa conjointe, de correspondre aux stéréotypes associés à l'homosexualité ou, encore, d'embrasser son amoureux devant d'autres policiers), serait encore mal perçu et provoquerait un certain malaise, voire un agacement certain chez les collègues hétérosexuels.

Plusieurs des participants rencontrés se sont d'ailleurs souvent fait dire par des collègues « qu'ils n'étaient pas comme les autres », faisant référence aux homosexuels dont l'orientation sexuelle est plus facile à déceler parce qu'ils sont plus exubérants ou qu'ils s'affichent de manière évidente. Des militaires et policiers rencontrés ont également mentionné qu'ils prenaient certaines précautions afin justement d'éviter de poser des gestes qu'ils qualifient de provocateurs, notamment dans les douches et les vestiaires mais, aussi, dans d'autres situations, par exemple en ne mettant pas de photos de leurs conjoints sur leur bureau. De petits gestes qui peuvent sembler anodins mais qui, en bout de ligne, laissent

entendre que l'intégration des gais au sein des deux institutions étudiées serait sans doute beaucoup moins facile s'ils faisaient preuve de moins de retenue.

Il est alors légitime de se demander jusqu'où vont la tolérance et l'ouverture de l'armée et de la police, notamment en ce qui concerne les couples de même sexe, en cette période où le débat sur les mariages gais soulève les passions. Il est connu, par exemple, qu'il est fréquent que naissent, au sein de la police ou de l'armée, des couples formés d'un policier et d'une policière, ou d'un militaire et d'une militaire. Cette situation ne semble pas poser problème ou soulever d'objections particulières parmi les institutions policière et militaire. Il est évidemment moins fréquent de voir des couples policiers ou militaires formés de deux hommes ou de deux femmes. S'ils existent, ils ne s'affichent pas nécessairement, notamment dans l'armée, où bon nombre de militaires hésitent encore à faire leur *coming-out*. Quelques-uns des participants à notre recherche nous ont toutefois confié avoir été, ou être encore en couple avec un autre policier ou une autre policière, ou avec un ou une autre militaire. Certains l'ont caché, non pas parce qu'ils craignaient les réactions que pourraient susciter leur relation amoureuse, mais plutôt parce qu'ils ne s'affichaient pas comme gais dans leur milieu de travail. Pour ceux qui ont plutôt choisi de ne pas taire le fait qu'ils formaient un couple, les choses se passent généralement plutôt bien, selon ce qui nous est raconté, mais certains événements semblent vouloir venir confirmer la thèse du contrôle de l'exubérance. En effet, un des participants rencontré admet avoir vécu un épisode homophobe après que des collègues l'aient surpris à embrasser son conjoint. Ce baiser n'était pourtant pas vulgaire ou déplacé, et n'aurait pas suscité de réactions s'il avait eu lieu entre un homme et une femme, selon les dires de cet interviewé. Ainsi, si les policiers et les militaires semblent somme toute prêts à accepter l'homosexualité, ils ne seraient apparemment pas tous prêts à être témoins des manifestations d'amour entre couples gais. Plusieurs paraissent encore préférer une certaine discrétion de leur part et s'ils ne réproouvent pas les couples formés par deux policiers ou deux militaires gais, ils ne semblent pas encore tout à fait à l'aise à l'idée de les voir se démontrer de l'affection.

Pourtant, les directives et politiques émises par les hautes instances démontrent une volonté d'intégrer les homosexuels et les couples qu'ils peuvent former au sein des Forces armées et policières. On peut d'abord penser à la reconnaissance des conjoints de même sexe et des avantages qu'on leur consent dorénavant (bien que l'armée se soit vue dans l'obligation de

les reconnaître), mais d'autres initiatives sont aussi dignes de mention. Récemment, les Forces armées ont annoncé que lorsque la loi permettant les mariages entre couples homosexuels sera adoptée, leurs aumôniers pourront célébrer des mariages entre militaires de même sexe, dans les chapelles des bases militaires. Rien ne les oblige à le faire si cette célébration va à l'encontre de leurs convictions, mais si c'était le cas, ils devront trouver un collègue prêt à marier deux hommes ou deux femmes militaires (Presse canadienne, 2005). Les couples formés de militaires gais ne seront sans doute pas nombreux à faire une telle demande, puisqu'ils ne sont déjà pas nombreux à se déclarer en tant que conjoints de fait. Cependant, de telles initiatives laissent entrevoir que l'armée, comme institution, aurait une certaine ouverture à l'égard de l'homosexualité et des couples gais qui pourraient se former parmi les militaires, bien que ses membres n'aient pas tous encore atteint le même degré d'ouverture. Si les Forces armées canadiennes ont des politiques régissant les relations entre militaires (celles-ci ne doivent pas, notamment, être préjudiciables et nuire au bon fonctionnement de l'unité), elles s'appliquent tant aux couples hétérosexuels qu'aux couples homosexuels (ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, 2004c). Bien que le service de police de Montréal ne dispose pas de telles règles explicites, les données recueillies dans le cadre de notre recherche indiquent que l'organisation fait preuve d'ouverture à cet égard. Ce sont plutôt certains de ses membres qui préfèrent que les policiers et policières gais qui forment des couples demeurent discrets, contrôlant ainsi ce qu'ils ne sont pas prêts à voir, comme les manifestations d'affection entre conjoints de même sexe.

L'expérience des participants rencontrés nous apprend donc que si les institutions policière et militaire laissent maintenant place à la différence, celle-ci ne doit pas être trop marquée et ne doit pas se manifester de façon trop explicite, du moins en ce qui concerne l'homosexualité. L'armée, la police et leurs membres disent oui à la différence, mais la discrétion demeure tout de même de mise, l'exubérance mettant un frein à l'intégration des homosexuels au sein des forces militaire et policière.

10- Démystification des croyances concernant la situation vécue par les homosexuels au sein des institutions militaire et policière

De toutes les conclusions qui peuvent être tirées de cette thèse, la déconstruction des idées préconçues concernant l'expérience des militaires et des policiers gais apparaît parmi les plus importantes. Si l'on se fie à la croyance populaire, ce serait un véritable enfer que d'être à la fois homosexuel et membre des Forces armées ou policières, comme en font foi les nombreux commentaires que nous avons reçus des gens auxquels nous avons décrit notre projet de recherche. Nous devons admettre, qu'au départ, nous nous attendions nous aussi à ce que l'expérience des homosexuels faisant partie de l'armée ou de la police se révèle très difficile à vivre, voire insoutenable par moment. Or, si tout n'est pas encore parfait et qu'il y a encore place à l'amélioration, nous devons convenir que les situations qui nous sont dépeintes ne paraissent pas aussi dramatiques que nous les avons imaginées et que l'époque des lynchages et des chasses aux sorcières semble bel et bien révolue. Il y a eu, au cours des dernières années, une évolution remarquable des organisations policière et militaire sur les questions d'ouverture à la diversité, dont l'homosexualité. Cette évolution s'est traduite par des modifications très importantes, que ce soit en termes de recrutement, de formation sur l'homosexualité, de réglementation ayant trait aux conduites à caractère homophobe ou de politiques reconnaissant les partenaires de même sexe et offrant à ceux-ci les mêmes bénéfices que ceux consentis aux couples hétérosexuels. L'armée et la police se sont ainsi dotées d'outils visant à favoriser non seulement l'acceptation des homosexuels au sein de leurs rangs mais, aussi, leur intégration.

Évidemment, il peut y avoir un écart entre la théorie et la pratique, entre les règles officielles et celles qui règnent sur le terrain. Les efforts consentis par les organisations militaire et policière afin de permettre aux homosexuels de travailler dans un climat d'ouverture, sans craindre le harcèlement, les représailles ou les commentaires désobligeants des collègues et des supérieurs concernant leur orientation sexuelle ne se sont pas immédiatement traduits par un changement de la culture organisationnelle ou des attitudes face à l'homosexualité. Des événements à connotation homophobe ont d'ailleurs été vécus par des militaires et des policiers ayant participé à cette recherche, et les préjugés envers les homosexuels continuent d'être véhiculés par certains militaires et policiers hétérosexuels, conformément à ce que les études abordant le thème de la discrimination à

l'endroit des personnes gaies ont démontré (voir notamment Woods, 1994; Badgett, 1996; Pope, 1996; Powers, 1996). Toutefois, les comportements homophobes demeurent rares et constituent des exceptions plutôt que la règle, et il serait possible de porter plainte contre ceux qui agiraient de la sorte, bien que, dans l'armée, le règlement de ce type de conflit semble encore peu satisfaisant.

Ainsi, les institutions militaires et policières ont clairement établi leur volonté d'intégrer les homosexuels au sein de leurs rangs (bien que l'armée l'ait d'abord fait par obligation) et de leur offrir le même traitement qu'à l'ensemble des militaires et des policiers. Elles l'ont d'ailleurs démontré en instaurant toute une gamme de mesures visant, d'une part, une véritable intégration (sensibilisation et formation sur l'homosexualité, reconnaissance des conjoints) et, d'autre part, l'interdiction de comportements qui pourraient compromettre celle-ci (règles formelles et processus de plainte). Si, au départ, les règlements concernant le harcèlement étaient, et sont parfois encore, respectés surtout par la crainte des sanctions qu'ils inspirent, nous croyons, qu'avec le temps, ils seront respectés par conviction parce que les militaires et les policiers auront développé une forme de tolérance et d'ouverture à l'égard de la diversité sexuelle.

Il serait faux de prétendre que la présence d'homosexuels est bien reçue par l'ensemble des militaires et des policiers et que leur expérience se déroule sans difficulté. Il faut cependant admettre que l'ouverture à l'égard de l'homosexualité est beaucoup plus grande qu'elle ne l'était il y a quelques années et que cette dernière crée, au sein de ces milieux, beaucoup moins de remous qu'auparavant. Il est clair que la situation des militaires et des policiers gais s'est grandement améliorée et qu'elle continuera sans doute à le faire. Si la mise en place de diverses règles ne permet pas de changer les mentalités du jour au lendemain, elle peut, par ailleurs, avoir un impact à long terme, avec l'arrivée de jeunes recrues qui seront sensibilisées à la réalité homosexuelle dès leur intégration au sein des rangs de l'armée et de la police, et qui auront à vivre avec les règlements et les politiques visant à interdire toute forme de harcèlement et de discrimination basée sur l'orientation sexuelle dès leur arrivée.

Ainsi, si tout n'est pas encore parfait et que des améliorations peuvent encore être apportées afin de faciliter l'intégration des militaires et des policiers gais dans leur milieu de travail

respectif, cette recherche nous apprend que les institutions militaire et policière savent faire preuve d'ouverture, qu'elles sont prêtes à remettre en question certaines de leurs pratiques afin de s'assurer que tous leurs membres soient traités de façon équitable et qu'elles sont même en mesure d'être pro-actives dans les moyens mis en œuvre pour atteindre cette égalité. Il reste encore du chemin à parcourir, certes, mais l'armée et la police doivent poursuivre sur cette lancée. C'est du moins ce que nous inspire la réalisation de cette étude.

CONCLUSION

Au cours des vingt dernières années, la présence d'homosexuels au sein de l'armée et de la police a donné lieu à de nombreux débats, dont quelques-uns se sont déroulés devant les tribunaux. Si les Forces armées et policières d'un certain nombre de pays permettent maintenant l'enrôlement et l'embauche d'homosexuels, leur conférant de plus en plus les mêmes droits qu'à leurs collègues hétérosexuels, d'autres refusent encore l'accès aux militaires et aux policiers gais.

La plupart des études qui se sont intéressées à l'homosexualité des militaires ont été menées par des chercheurs américains, l'adoption de la politique du *Don't Ask, Don't Tell* aux Etats-Unis ayant suscité un grand intérêt. Au Canada, particulièrement au Québec, la littérature portant sur cette question se fait extrêmement rare, bien que des chercheurs du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* se soient intéressés à l'homosexualité au sein des Forces armées canadiennes, leur recherche montrant que l'intégration de militaires gais n'avait pas eu d'impact négatif sur l'efficacité des troupes. L'intérêt principal de notre thèse aura donc été de dresser le portrait d'une situation encore peu connue et de faire ressortir le point de vue de ceux qui la vivent. Ainsi, les entrevues réalisées auprès de militaires gais et lesbiennes ont permis de montrer que si leur présence au sein des Forces armées canadiennes est beaucoup mieux acceptée aujourd'hui qu'il y a quelques années, il n'en demeure pas moins que plus de la moitié d'entre eux ont caché, ou cachent encore, leur orientation sexuelle dans leur milieu de travail, ou n'en ont parlé qu'à un nombre restreint de collègues dont ils sont proches. Si les homosexuels sont officiellement acceptés au sein des Forces armées canadiennes, l'institution militaire ayant d'ailleurs fait des efforts importants visant à faciliter leur parcours, la culture militaire et le machisme qui lui est associé continuent de constituer des embûches à ce que certains vivent et ne contribuent certes pas à faciliter leur intégration, laquelle est d'ailleurs plus ardue qu'elle ne l'est pour les policiers gais. La situation des homosexuels qui joignent les rangs de l'armée aujourd'hui est certainement plus positive que celle qu'ont vécue les militaires gais qui ont fait partie de l'armée avant d'y avoir officiellement droit, mais, force est d'admettre qu'il y a encore place à l'amélioration.

D'une part, l'armée devrait assurer à ses membres une gestion des dossiers offrant une plus grande confidentialité et restreignant la circulation d'informations personnelles touchant les

militaires, du moins en ce qui concerne les personnes bénéficiant des avantages offerts aux conjoints de même sexe en vertu de la politique s'y rattachant. Il pourrait, par exemple, être intéressant que ce type d'information et de demandes soient traités par des instances extérieures aux Forces armées, et que l'accès aux dossiers où sont consignées les informations nécessaires soit limité autant que faire se peut. D'autre part, bien que des formations concernant l'homosexualité et le harcèlement soient offertes aux militaires, il faudrait également s'assurer que l'ensemble du personnel reçoive les informations qui y sont données et qu'il soit mieux formé, notamment du côté des officiers responsables de régler les conflits et du personnel médical, les participants ayant fait ressortir des lacunes à cet égard. Également, il pourrait être intéressant de mettre en place un programme d'aide aux employés homosexuels, où l'aide serait offerte par des militaires gais eux-mêmes, comme l'a développé le Service de police de la ville de Montréal avec le 280-BLEU. Un tel programme, qui devrait évidemment être basé sur la confidentialité, permettrait aux homosexuels faisant partie de l'armée d'obtenir support et conseils lorsqu'ils en ressentent le besoin.

En ce qui concerne l'homosexualité et la police, les écrits qui s'y sont intéressés demeurent aussi peu nombreux, notamment au Québec, où ils se font plus que rares. Par ailleurs, les quelques recherches qui ont abordé cette question ont permis de montrer que, d'une part, les relations entre la police et la communauté gaie se sont somme toute améliorées depuis quelques années et, d'autre part, que les homosexuels sont bel et bien présents au sein des forces policières. Si leur vécu n'est pas toujours des plus faciles, dû à la discrimination et aux préjugés parfois véhiculés par leurs collègues et supérieurs, il n'en demeure pas moins que leur expérience est plus positive aujourd'hui qu'elle n'a pu l'être alors que la discrimination basée sur l'orientation sexuelle était tolérée, voire permise, dans certains milieux policiers. La littérature consultée indique que des incidents homophobes se produisent encore parfois, mais il s'agirait cependant de plus en plus d'événements isolés. Il y a ainsi encore place à l'amélioration mais, force est d'admettre que selon les documents étudiés, un grand bout de chemin a été parcouru depuis les dernières années.

Les entrevues réalisées dans le cadre de cette thèse montrent que si plusieurs policiers et policières gais ont craint un jour ou l'autre de dévoiler leur orientation sexuelle, ou que quelques-uns d'entre eux ont déjà été victimes d'incidents homophobes, il n'en demeure

pas moins qu'aujourd'hui, ils estiment s'être bien intégrés à leur milieu de travail et avoir le sentiment qu'il est possible d'être à la fois homosexuel et policier et de bien vivre cette situation. Les policiers ayant participé à cette recherche jugent que leur expérience dans la police en tant qu'homosexuels est positive, et ils se disent satisfaits de la façon dont ils sont considérés, tant par leurs collègues que par leur organisation. Il ne faut cependant pas oublier que les policiers rencontrés travaillent tous au SPVM, et qu'il pourrait en être autrement pour ceux qui oeuvrent au sein d'un autre corps de police.

Malgré tout, bien que le Service de police de la ville de Montréal se soit montré proactif dans les questions touchant l'homosexualité, et que les relations qu'il entretient avec la communauté gaie se soient améliorées au cours de la dernière décennie, certaines améliorations pourraient tout de même être encore apportées afin de favoriser une meilleure intégration des policiers et policières gaies et de faciliter les contacts de la police avec une clientèle homosexuelle. Il faudrait d'abord s'assurer que tous les policiers reçoivent des séances d'information et de sensibilisation sur la réalité homosexuelle. Bien que cet aspect soit abordé dans les cégeps, dans le cadre d'un cours des techniques policières, il faut bien voir que ce ne sont pas tous les policiers qui passent par la formation collégiale. Des moyens pédagogiques plus uniformes devraient ainsi être mis en oeuvre afin de s'assurer que l'ensemble des policiers reçoivent une formation portant sur la diversité sexuelle. Il serait alors pertinent que celle-ci soit offerte non seulement au niveau collégial, mais également lors du passage des futurs policiers à l'Institut national de police à Nicolet. Il pourrait aussi être approprié de rappeler régulièrement, comme le font les Forces armées annuellement dans le cadre d'une journée sur le harcèlement, que les comportements discriminatoires à l'endroit des homosexuels ne sont pas tolérés et qu'ils sont passibles de sanctions, qu'ils soient commis à l'endroit d'un citoyen ou d'un collègue. Une escouade véritablement spécialisée dans l'intervention et les relations auprès de la communauté gaie, formée de policiers qui connaissent bien les divers aspects et problématiques rattachés à l'homosexualité, comme celle mise sur pied à Washington en 1999, pourrait aussi constituer une option intéressante. De telles initiatives, tout comme la poursuite du programme 280-BLEU qui, rappelons-le, permet aux policiers de se confier et de discuter des difficultés qu'ils rencontrent avec des collègues qui se sont offerts comme policiers-ressources, et dont un volet est consacré aux policiers et policières gais, contribueraient, à

notre avis, à créer un climat de travail propice à l'intégration de ceux-ci et favoriseraient les bonnes relations entre policiers et communauté gaie.

Si l'expérience des militaires, policiers et policières gais se révèle, dans l'ensemble, satisfaisante, surtout dans le cas des derniers, il faut cependant préciser que tout n'est pas encore parfait et il ne faut surtout pas passer sous silence les difficultés auxquelles certains d'entre eux se sont vus, et se voient encore parfois confrontés. Si les propos offensants et les événements à connotation homophobe sont, selon ce qui nous est révélé, plutôt rares et qu'ils sont loin de constituer la norme, on ne peut nier les traces qu'ils laissent dans la vie de ceux qui les subissent et on ne peut banaliser leur impact. Le fait qu'ils ne se produisent pas fréquemment ne permet en rien de les excuser et les institutions militaire et policière doivent veiller et travailler à faire cesser de tels comportements en incitant leurs membres à la tolérance et au respect.

Notre étude aura également permis de faire ressortir la diversité des expériences vécues par les policiers et les militaires gais dans leur environnement de travail. Alors que certains taisent leur homosexualité, d'autres ont fait leur *coming-out* à divers degrés, certains s'affichant à l'ensemble de leurs collègues, d'autres encore préférant se confier à un nombre limité d'entre eux. Les motifs qui les incitent à faire ou non ce *coming-out* peuvent également varier d'une personne à l'autre, tout comme la façon dont ils choisissent de s'y prendre, ce qui vient ainsi diversifier l'expérience de chacun ainsi que la manière dont ils composent avec leur homosexualité au sein de l'armée et de la police, montrant qu'il n'y a pas qu'une seule façon d'être à la fois homosexuel et militaire/policier.

Le constat que nous avons fait concernant la rareté des recherches canadiennes et québécoises portant sur l'homosexualité des policiers et des militaires a servi de point de départ à la réalisation de cette thèse, laquelle aura permis de découvrir une réalité encore méconnue mais, plus encore, de déconstruire certains préjugés que nous avons sûrement au même titre que la population et de soulever des questions qui pourraient éventuellement déboucher sur des nouvelles pistes de recherche. En effet, il serait intéressant que des études futures puissent, par exemple, distinguer l'expérience des militaires homosexuels des trois types d'armée, soit l'Armée de terre, la Force aérienne et la Marine, la culture militaire présente au sein de ces diverses composantes des Forces armées pouvant

possiblement différer et, par conséquent, influencer les perceptions de leurs membres en regard de l'homosexualité. Il serait également pertinent d'arriver à mener une recherche qui intègre des policiers de divers corps de police, provenant de différentes régions du Québec, ce qui nous n'avons pas été en mesure de faire dans le cadre de cette thèse. Puisque les participants que nous avons rencontrés ont laissé entendre que l'expérience des policiers travaillant dans une autre organisation que le Service de police de Montréal était sans doute différente de la leur, les témoignages recueillis auprès d'agents provenant de diverses municipalités ou d'autres services de police permettraient de faire un bilan plus complet de la situation des policiers et policières gais du Québec. Le portrait que permet de dresser notre thèse sera éventuellement enrichi par une étude portant, plus globalement, sur la situation vécue par les gais et lesbiennes dans divers environnements de travail. Cette recherche permettra éventuellement de voir si l'expérience que vivent les policiers et les militaires gais est particulière à leur milieu de travail, ou si elle est partagée par d'autres travailleurs homosexuels.

Avant de mettre un terme à la rédaction de cette thèse, nous tenons à préciser, encore une fois, que les individus, qu'ils soient hétérosexuels, bisexuels ou homosexuels, ne se résument pas à leur orientation sexuelle. Celle-ci ne constitue ainsi qu'un des nombreux aspects de ce qu'ils sont et, bien que les participants à cette recherche y soient souvent désignés comme homosexuels, gais ou lesbiennes, nous considérons qu'il serait réducteur de laisser entendre qu'ils ne se résument qu'à leur identité homosexuelle. C'est donc dans cette optique que l'homosexualité a été envisagée dans le cadre de cette recherche, et il était important pour nous de le mentionner à nouveau.

Nous concluons cette thèse en soutenant qu'il est aujourd'hui possible pour les homosexuels de mener une carrière dans l'armée et dans la police, ce qui aurait été impensable il y a quelques années. Bien que les choses ne soient pas toujours faciles, notamment pour les militaires, et que des améliorations puissent toujours être apportées, tant du côté des institutions que de leurs membres, l'armée et la police ont fait d'importants progrès en matière de tolérance et d'acceptation de la différence, notamment sur la question de la diversité sexuelle. Si l'on replace ce constat dans le contexte plus large de la société au sein de laquelle évoluent les participants à notre recherche, il devient intéressant de constater à quel point les débats portant sur certaines questions concernant l'homosexualité,

notamment celui sur le mariage gai, ont tendance à faire ressortir de vieux préjugés chez certains citoyens et groupes de pression, et à leur donner une nouvelle vie et ce, même au Québec, société que l'on dit pourtant ouverte à la réalité gaie. Les gains obtenus par les homosexuels au fil des ans ne doivent donc pas être pris pour acquis, même si l'ouverture à l'égard de l'homosexualité est bel et bien plus grande aujourd'hui qu'il y a vingt ans. Il devient alors, à notre avis, encore plus important que l'armée et la police poursuivent dans la voie qu'elles semblent avoir adoptée et qu'elles continuent de veiller à ce que cette ouverture dont elles ont fait preuve persiste et progresse. C'est du moins ce que nous inspire la réalisation de cette thèse.

BIBLIOGRAPHIE

Agostino, K. (1998). « The Making of Warriors: Men, Identity and Military Culture », *Journal of Interdisciplinary Gender Studies*, 2 (1), pp. 58-75.

Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Anjou : Centre éducatif et culturel.

Angers, M. (1996). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines* (2^{ème} édition). Anjou: Les Editions CEC inc.

Arnott, J.S. (2000). « Gays and Lesbians in the Criminal Justice System », in **Hendricks, J.E. et Byers, B.** (éds), *Multicultural Perspectives in Criminal Justice and Criminology* (2^{ème} édition), pp.222-242. Springfield: Charles C. Thomas.

Associated Press (2002). « Monsieur Aloha n'a plus rien à cacher », *La Presse*, 1^{er} novembre, p. S8.

Association des policiers gay et lesbiens. Site de l'association [En ligne]. Site Internet : <http://www.flagasso.com> (page consultée le 2 mars 2005).

Association des policiers et pompiers gai(e)s du Québec. Site de l'association [En ligne]. Site Internet : <http://membres.lycos.fr/appgq> (page consultée le 15 mars 2005).

Atkinson, R. et Flint, J. (2001) « Accessing Hidden and Hard-to-reach Populations: Snowball Research Strategies », *Social Research Update*, 33 [En ligne]. Site Internet: <http://www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU33.html> (page consultée le 3 avril 2005).

Bacevich, A.J. (1993). « Military Culture and Effectiveness », *Society*, 31 (1), pp.43-47.

Badgett, M.V.L. (1996). « Employment and Sexual Orientation: Disclosure and Discrimination in the Workplace », in **Ellis, A.L. et Riggle, E.D.** (éds), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*, pp.29-52. Binghamton: Harrington Park Press.

Bagley, C. et Tremblay, P. (1998). « On the prevalence of homosexuality and bisexuality, in a random community survey of 750 men aged 18 to 27 », *Journal of Homosexuality*, 36 (2), pp.1-18.

Barlow, D.E. et Barlow, M.H. (2000). *Police in a Multicultural Society: An American Story*. Prospect Heights: Waveland Press, Inc.

Bateman, G.W. (2004). « Matlovich, Leonard P., Jr. », sur le site *gbtq: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture* [En ligne]. Site Internet: www.gbtq.com/social-sciences/matlovich_lp.html (page consultée le 6 avril 2005).

Beauchesne, L. (1999). « Les recherches en Amérique du Nord sur l'entrée des femmes dans la police: les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine », *Déviance et Société*, 23 (3), pp. 341-362.

- Becker, H.** (1963). *Outsiders: Studies in the Sociology of Deviance*. New York: Free Press.
- Belkin, A.** (2001). « The Pentagon's Gay Ban is not Based on Military Necessity », *Journal of Homosexuality*, 41 (1), pp.103-119.
- Belkin, A. et Evans, R. L.** (2000). *The Effects of Including Gay and Lesbian Soldiers in the British Armed Forces: Appraising the Evidence*. Santa Barbara: University of California, Center of the Study of Sexual Minorities in the Military.
- Belkin, A. et Levitt, M.** (2000). « Effects of Lifting of Restrictions on Gay and Lesbian Service in the Israeli Forces: Appraising the Evidence », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California* [En ligne]. Site Internet: www.gaymilitary.ucsb.edu/Publications/IsraelPub1.htm (page consultée le 5 avril 2005).
- Belkin, A. et Levitt, M.** (2001). « Homosexuality and the Israel Defense Forces: Did Lifting the Gay Ban Undermine Military Performance? », *Armed Forces & Society*, 27(4), pp.541-565.
- Belkin, A. et McNichol, J.** (2000a). « Effects of the 1992 Lifting of Restrictions on Gay and Lesbian Service in the Canadian Forces: Appraising the Evidence », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California* [En ligne]. Site Internet: www.gaymilitary.ucsb.edu/Publications/CanadaPub1.htm (page consultée le 5 avril 2005).
- Belkin, A. et McNichol, J.** (2000b). « The Effects of Including Gay and Lesbian Soldiers in the Australian Defence Forces: Appraising the Evidence », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California* [En ligne]. Site Internet: www.gaymilitary.usbc.edu/Publications/AustraliaPub1.htm (page consultée le 5 avril 2005).
- Belkin, A. et McNichol, J.** (2001). *Pink and Blue: Outcomes associated with the Integration of Open Gay and Lesbian Personnel in the San Diego Police Department*. Santa Barbara: University of California, Center for the Study of Sexual Minorities in the Military.
- Belkin, A. et Embser-Herbert, M.S.** (2003). *A Modest Proposal: Privacy as a Flawed Rationale for the Exclusion of Gays and Lesbians from the U.S. Military*. Santa Barbara: University of California, Center for the Study of Sexual Military in the Military.
- Ben-Ari, A. T.** (2001). « Experiences of "not Belonging" in Collectivistic Communities: Narratives of Gays in Kibbutzes », *Journal of Homosexuality*, 42(2), pp. 101-124.
- Bennett, B.** (1981). « Motivational Hangs-ups of the Police Mystique », in **Henderson, G.** (éd.), *Police Human Relations*, pp.136-146. Springfield: Charles C. Thomas.

- Beran, N. J., Claybaker, C., Dillon, C. et Haverkamp, R. J.** (1992). « Attitudes Toward Minorities: A Comparison of Homosexuals and the General Population », *Journal of Homosexuality*, 23 (3), pp. 65-84.
- Bernier-Genest, C.** (1995). « Les policiers gais existent, mais où sont-ils? Entrevue réalisée avec Michel Sarrazin, alors chef du poste de police 33 » [En ligne]. Site Internet : www.colba.net/~carleb/articles/sarrazin.html (page consultée le 5 février 2001).
- Bernstein, M. et Kostelac, C.** (2002). « Lavender and Blue: Attitudes about Homosexuality and Behavior Toward Lesbians and Gay Men among Police Officers », *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 18 (3), pp. 302-328.
- Bertaux, D.** (1986). « Fonctions diverses des récits de vie dans le processus de recherche », in **Desmarais, D. et Grell, P.** (éds), *Les récits de vie : théorie, méthode et trajectoires types*, pp. 21-34. Montréal: Les Éditions Saint-Martin.
- Bérubé, A.** (1989). « Marching to a Different Drummer: Lesbian and Gay GIs in World War II », in **Duberman, M., Vicinus, M. et Chauncey, G.** (éds), *Hidden from History: Reclaiming the Gay & Lesbian Past*, pp.383-394. New York: Meridian.
- Biernacki, P. et Waldorf, D.** (1981). « Snowball Sampling: Problems and Techniques of Chain Referral Sampling », *Sociological Methods & Research*, 10 (2), pp.141-163.
- Bindman, S.** (2003). « Une activiste fait sa niche à la justice », sur le site du *Ministère de la justice du Canada* [En ligne]. Site Internet : <http://canada.justice.gc.ca/fr/dept/pub/jc/vol2/no3/> (page consultée le 10 septembre 2004).
- Blondin, Y.** (1979). « La communauté gaie et la police de la CUM », *Le Berdache*, 1(juin), pp.13-14.
- Blumer, H.** (1969). *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bourke, J.** (1999). *An Intimage History of Killong: Face-to-Face Killing in Twentieth-Century Warfare*. London: Granta Books.
- Bowling, B. et Foster, J.** (2002). « Policing and the Police », in **Maguire, M., Morgan, R. et Reiner, R.** (éds), *The Oxford Handbook of Criminology* (3ème édition), pp.980-1033. Oxford: Oxford University Press.
- Britton, D.M. et Williams, C.L.** (1995). « Don't Ask, Don't Tell, Don't Pursue: Military Policy and the Construction of Heterosexual Masculinity », *Journal of Homosexuality*, 30 (1), pp.1-21.
- Brodeur, J.-P.** (1997). *Violence et préjugés raciaux dans les missions de maintien de la paix*. Étude préparée pour la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie. Ottawa : La Commission.

Brodeur, J.-P. (2003). *Les visages de la police : Pratiques et perceptions*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

Brown, J. (1992). « Changing the Police Culture », *Policing*, 8, pp. 307-322.

Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale (1993). « Douglas c. Canada », sur le site du *Bureau du Commissaire à la magistrature fédérale* [En ligne]. Site Internet : <http://reports.fja.gc.ca/cf/src/shtml/1993/pub/v1/1993cfa0430.shtml> (page consultée le 4 février 2005).

Burk, J. (1993). « Power, Morals, and Military Uniqueness », *Society*, 31(1), pp.29-36.

Burke, M. (1992). « Cop Culture and Homosexuality », *The Police Journal*, 65 (1), pp. 30-39.

Burke, M. (1994). « Homosexuality as Deviance : the Case of the Gay Police Officer », *The British Journal of Criminology*, 34 (2), pp. 192-203.

Butler, J.S. (1993). « Homosexuals and the Military Establishment », *Society*, 31(1), pp.13-21.

Cameron, P., Cameron, K. et Proctor, K. (1988). « Homosexuals in the Armed Forces », *Psychological Reports*, 62 (1), pp. 211-19.

Canaday, M. (2002). *The Effect of Sodomy Laws on Lifting the Ban on Homosexual Personnel: Three Case Studies*. Santa Barbara: University of California, Center for the Study of Sexual Minorities in the Military.

Cass, V. (1979). « Homosexual Identity Formation: A Theoretical Perspective », *Journal of Homosexuality*, 4 (3), pp.219-235.

Cass, V. (1983-1984). « Homosexual Identity: A Concept in Need of Definition », *Journal of Homosexuality*, 9 (2/3), pp.105-126.

Castenada, M. (1999). *Comprendre l'homosexualité : des clés, des conseils pour les homosexuels, leurs familles, leurs thérapeutes*. Paris :Laffont.

Center for Strategic & International Studies (2000). « American Military Culture in the Twenty-First Century », sur le site du *Center for Strategic & International Studies* [En ligne]. Site Internet: www.csis.org/pubs/am21exec.html (page consultée le 17 octobre 2005).

Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (2001). « Polls Show Reduction of Soldiers' Opposition to Gays: New Surveys Examine Shifting Attitudes Among Military and Civilian Populations », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* [En ligne]. Site Internet: http://www.gaymilitary.ucsb.edu/PressCenter/press_rel9.htm (page consultée le 5 avril 2005).

Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (2003a). « Partners of Gay Soldiers Bid Farewell in Secret: Military Deployment Puts Unique Pressure on Gay Couples », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* [En ligne]. Site Internet: www.gaymilitary.ucsb.edu/PressCenter/press_rel_2003_0317b.htm (page consultée le 5 avril 2005).

Center for the Study of Sexual Minorities in the Military (2003b). « Russia Joins U.S. & Turkey in Banning Gays from Military Service », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military* [En ligne]. Site Internet: www.gaymilitary.ucsb.edu/PressCenter/press_rel_2003_0317b.htm (page consultée le 5 avril 2005).

Chamberland, L. (2002). « La place des lesbiennes dans le mouvement des femmes », *Labrys, études féministes*, 1-2. [En ligne]. Site Internet: http://www.unb.br/ih/his/gefem/labrys1_2/chaberland2.html (page consultée le 23 octobre 2005).

Champion, D.J. et Rush, G.E. (1997). *Policing in the Community*. Upper Saddle River : Prentice-Hall.

Chung, B. (2001). « Work Discrimination and Coping Strategies: Conceptual Framework for Counseling Lesbian, Gay, and Bisexual Clients », *Career Development Quarterly* [En ligne]. Site Internet: http://www.findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_1_50/ai_78398526 (page consultée le 24 octobre 2005).

Clément, E. (2004). « Quand les séducteurs se font prendre... », *La Presse*, 6 novembre, p. A-34.

Clément, E. (2004). « Fauves dans un parc brûlant », *La Presse*, 6 novembre, p. A-35.

Coleman, E. (1982). « Developmental Stages of the Coming-out Process », in **Paul, W., Weinrich, J.D., Gonsiorek, J.C. et Hotvedt, M.E.** (éds.), *Homosexuality: Social, psychological and biological issues*, pp. 149-158. Beverly Hills : Sage.

Combelles-Siegel, P. (2000). *État des lieux de la sociologie militaire 30 ans après la mise en œuvre de l'All-Volunteer Force aux États-Unis*. Paris: Centre d'études en sciences sociales de la Défense.

Commission canadienne des droits de la personne. « L'orientation sexuelle et la Loi canadienne sur les droits de la personne », sur le site de la *Commission canadienne des droits de la personne* [En ligne]. Site Internet: <http://www.chrc-ccdp.ca/fr/timePortals/milestones/131mile.asp> (page consultée le 10 décembre 2004).

Commission des normes du travail, Gouvernement du Québec (2004). « Guide de sensibilisation à l'intention des employeurs et des employés », sur le site de la *Commission des normes du travail* [En ligne]. Site Internet : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/publications/pdf/c_0246.pdf (page consultée le 5 avril 2005).

Comstock, G.D. (1991). *Violence Against Lesbians and Gay Men*. New York: Columbia University Press.

Côté, J.-G. (2003). « Cessation des activités du MGL », sur le site de la revue *Fugues* [En ligne]. Site Internet : http://fugues.vortex.qc.ca/main.cfm?p=100&Article_ID=3179 (page consultée le 5 avril 2005).

Croteau, J.M. (1996). « Research on the Work Experiences of Lesbian, Gay, and Bisexual People: An Integrative Review of Methodology and Findings », *Journal of Vocational Behavior*, 48, pp. 195-209.

Dandeker, E.A. (1994). « New Times for the Military: Some Sociological Remarks on the Changing Role and Structure of the Armed Forces of the Advanced Societies », *British Journal of Sociology*, 45 (4), pp. 637-654.

Davis, C.L. (1993). « Lifting the Gay Ban », *Society*, 31(1), pp.24-28.

Davis, J.S. (1991). « Military Policy Toward Homosexuals: Scientific, Historical, and Legal Perspectives », *Military Law Review*, 131, pp. 55-108.

D'Emilio, J. (1992). *Making Trouble: Essays on Gay History, Politics, and the University*. New York: Routledge.

Denzin, N.K. (1974). « The Methodological Implications of Symbolic Interactionism for the Study of Deviance », *British Journal of Sociology*, 24, pp.269-282.

Deschesne, A. (2005). « Femmes, gais et minorités encore mal perçus dans l'armée de terre », *La presse*, 8 mars, p.A-15.

Desjardins, J.P. (2001). « De plus en plus tolérants : Les Québécois plus ouverts face à l'homosexualité », *Journal de Montréal*, 15 juillet, p.4.

Deslauriers, J.-P. (1991). *Recherche qualitative : Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.

Desmarais, A. (2001). *La violence conjugale homosexuelle : portrait des réactions sociale et judiciaire*. Mémoire de maîtrise, École de criminologie. Montréal : Université de Montréal.

Desroches, F.J. (1990). « Tearoom Trade: A Research Update », *Qualitative Sociology*, 13 (1), pp. 39-61.

Desroches, F.J. (1991). « Tearoom Trade : A Law Enforcement Problem », *Canadian Journal of Criminology*, 33 (1), pp. 1-21.

Diamond, M. (1993). « Homosexuality and bisexuality in different populations », *Archives of Sexual Behavior*, 22 (4), pp. 291-310.

Dire enfin la violence (2001). Site de l'organisme *Dire enfin la violence* [En ligne]. Site Internet : www.direenfinlaviolence.qc.ca (page consultée le 13 mars 2002).

Dorais, M. (1994). « La recherche des causes de l'homosexualité: une science-fiction? », in **Welzer-Lang, D., Dutey, P. et Dorais, M.** (sous la direction de), *La peur de l'autre en soi, du sexisme à l'homophobie*, pp.92-146. Montréal: VLB.

Dubar, C., Tripier, P. (1998). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin.

Dunivin, K.O. (1994). « Military culture: change and continuity », *Armed Forces and Society*, 20 (4), pp.531-547.

Éducaloi (s.d.). « L'adoption internationale », sur le site d'*Éducaloi* [En ligne]. Site Internet : <http://www.educaloiquc.ca/loi/parents/203/> (page consultée le 7 avril 2005).

Ellis, A.L. (1996). « Sexual Identity Issues in the Workplace: Past and Present », in **Ellis, A.L. et Riggle, E.D.** (éds), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*, pp.1-16. Binghamton: Harrington Park Press.

Eribon, D. (1996). « L'affirmation homosexuelle: en France comme aux États-Unis », *Le Monde Diplomatique*, juin, p.29.

Estrada, A.X. et Weiss, D.J. (1999). « Attitudes of Military Personnel Toward Homosexuals », *Journal of Homosexuality*, 37 (4), pp.83-97.

Evans, R. (2001). « U.S. Military Policies Concerning Homosexuals: Development, Implementation and Outcomes », sur le site du *Center for the Study of Sexual Minorities in the Military, University of California* [En ligne]. Site Internet: <http://www.gaymilitary.ucsb.edu/Publications/evans1.htm> (page consultée le 5 avril 2005).

Fassinger, R.E. (1995). « From Invisibility to Integration: Lesbian Identity in the Workplace », *The Career Development Quarterly*, 44(2), pp.148-167.

Feyerabend, P. (1979). *Contre la méthode : Esquisse d'une théorie anarchiste de la connaissance*. Paris : Éditions du Seuil.

Fondation Émergence. Site de l'organisme [En ligne]. Site Internet : <http://www.emergence.qc.ca/index.html> (page consultée le 10 avril 2005).

Franscell, G. J. (1989). « Legal Protection for Those with Alternate Lifestyles? », *The Police Chief*, 56 (9), pp. 33, 36-44.

Gai Écoute. Site de l'organisme [En ligne]. Site Internet : <http://www.gai-ecoute.qc.ca/> (page consultée le 15 avril 2005).

Galloway, B. (1983). « The Police and the Courts », in **Galloway, B.** (éd), *Prejudice and Pride: Discrimination Against Gay People in Modern Britain*, pp.102-124. London, Boston, Melbourne, Henley : Routledge & Kegan Paul.

Gendarmerie royale du Canada (1999). *Rapport annuel final de 1999* [En ligne]. Site Internet : <http://www.rcmp-grc.gc.ca/pdfs/payannual-f.pdf> (page consultée le 30 octobre 2005).

General Accounting Office (GAO) (1993). *Homosexuals in the Military: Policies and Practices of Foreign Countries*. Washington: GAO.

Gervais, R. (1994). « Premières condamnations dans l'affaire de la descente du bar gay Les Katacombes », *La Presse*, 12 novembre, p. A-11.

Gide, A. (1987). *Corydon : Quatre dialogues socratiques*. Paris: Gallimard. (L'édition originale est apparue en 1924).

GLBT: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture. « Spotlight: Military Service », sur le site *GLBT: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture* [En ligne]. Site Internet: <http://www.glbtc.com/sfeatures/militaryservice.html> (page consultée le 2 mars 2005).

Hancock, B. (1998). « Trent Focus for Research and Development in Primary Health Care: An Introduction to Qualitative Research », sur le site de *Trent Research & Development Support Unit* [En ligne]. Site Internet: <http://www.trentfocus.org.uk/Resources/Qualitative%20Research.pdf> (page consultée le 7 avril 2005).

Harry, J. (1984). « Homosexual Men and Women who Served their Country », *Journal of Homosexuality*, 10 (1-2), pp.117-125.

Harry, J. (1990). « A Probability Sample of Gay Males », *Journal of Homosexuality*, 19(1), pp.89-104.

Harry, J. (1993). « Being out: a General Model », *Journal of Homosexuality*, 26 (1), pp.25-39.

Henderson, G. (1981). *Police Human Relations*. Springfield: Charles C. Thomas.

Herek, G.M. (1986). « On Heterosexual Masculinity: Some psychical consequences of the social construction of gender and sexuality », *American Behavioral Scientist*, 29(5), pp. 563-577.

Herek, G.M. (1988). « Heterosexual's Attitudes Toward Lesbians and Gay Men: Correlates and Gender Differences », *Journal of Sex Research*, 25(4), pp.451-477.

Herek, G.M. (1990). « The Context of Anti-Gay Violence : Notes on Cultural and Psychological Heterosexism », *Journal of Interpersonal Violence*, 5(3), pp.316-333.

Herek, G.M. (1993). « Sexual Orientation and Military Service: a Social Science Perspective », *American Psychologist*, 48 (5), pp.538-549.

Herek, G.M. (2000). « Sexual Prejudice and Gender: Do Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbian and Gay Men Differ? », *Journal of Social Issues*, 56(2), pp. 251-266.

Herek, G.M. et Capitanio, J.P. (1995). « Black Heterosexuals' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men in the United States », *Journal of Sex Research*, 32(2), pp.95-105.

Herek, G.M. et Capitanio, J.P. (1999). « Sex Differences in How Heterosexuals Think About Lesbians and Gay Men: Evidence from Survey Context Effects », *Journal of Sex Research*, 36(4), pp. 348-360.

Hiatt, D. et Hargrave, G.E. (1994). « Psychological Assessment of Gay and Lesbian Law Enforcement Applicants », *Journal of Personality Assessments*, 63 (1), pp. 80-88.

Hull, A. (2005). « The Stewards of Gay Washington », sur le site du *Washington Post* [En ligne]. Site Internet: <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/articles/A5489-2005Mar27.html?referrer=emailarticle> (page consultée le 30 mars 2005).

Hunt, M. (1974). *Sexual Behavior in the 1970's*. New York: Dell.

Hurley, M.C. (2005). « Orientation sexuelle et garanties juridiques », sur le site de la *Bibliothèque du Parlement* [En ligne]. Site Internet : <http://www.parl.gc.ca/information/library/PRBpubs/921-f.htm> (page consultée le 7 avril 2005).

Kaplan, D. et Ben-Ari, E. (2000). « Brothers and Others in Arms: Managing Gay Identity in Combat Units of the Israeli Army », *Journal of Contemporary Ethnography*, 29 (4), pp.396-432.

Kaufmann, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris: Nathan Université.

Kier, E. (1998). « Homosexuals in the U.S. Military: Open Integration and Combat Effectiveness », *International Security*, 32 (2), pp.5-39.

King, A.J.C., Beazley, R.P., Warren, W.K., Hankins, C.A., Robertson, A.S., et Radford, J.L. (1988). *Canada Youth and AIDS Study*. Kingston: Queen's University at Kingston, Social Program Evaluation Group.

Kinsey, A., Pomeroy, W., et Martin, C. (1948). *Sexual Behavior in the Human Male*. Philadelphie: W.B. Saunders.

Kinsey, A., Pomeroy, W., Martin, C., et Gebhard, P. (1953). *Sexual Behavior in the Human Female*. Philadelphie: W.B. Saunders.

Kitzinger, C. (1991). « Lesbians and Gay Men in the Workplace: Psychosocial Issues », in **Davidson, M.J. et Earnshaw, J.** (éds), *Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues*, pp. 223-240. Chichester: John Wiley & Sons.

Koegel, P. (1996). « Lessons Learned from the Experiences of Domestic Police and Fire Departments », in **Herek, G.M., Jobe, J.B., Carney, R.M.** (éds), *Out in force: Sexual Orientation and the Military*, pp.131-153. Chicago: University of Chicago Press.

Lafontaine, Y. (2003). « La police tourne-t-elle de nouveau le dos aux gais? », sur le site de la revue *Fugues* [En ligne]. Site Internet : http://fugues.vortex.qc.ca/main.cfm?p=100&Article_ID=2852 (page consultée le 20 septembre 2004).

Laperrière, A. (1997). « La théorisation ancrée (grounded theory): démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées », in **Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A.** (éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp.309-340. Boucherville : Gaëtan Morin.

Laumann, E., Gagnon, J.H., Michael, R.T., et Michaels, S. (1994). *The Social Organization of Sexuality: Sexual Practices in the United States*. Chicago: University of Chicago Press.

Lee, R.M. et Renzetti, C.M. (1993). « The Problems of Researching Sensitive Topics: An Overview and Introduction », in **Renzetti, C.M. et Lee, R.M.** (éds), *Researching Sensitive Topics*, pp.3-13. Newbury Park: Sage Publications.

Leggett, N.R. (1994). « Institutions and the Military's Anti-Gay Policy: Professional, Legal, and Organizational Contributions », *Critical Sociology*, 20(3), pp. 45-63.

Leinen, S. (1993). *Gay Cops*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Lévesque, L. (2004). « Le mariage gai divise les Canadiens », *La Presse*, 25 mai, p. A-20.

Lim, V.K.G. (2002). « Gender Differences and Attitudes Towards Homosexuality », *Journal of Homosexuality*, 43(1), pp.85-97.

Louderback, L.A. et Whitley, B.E. (1997). « Perceived Erotic Value of Homosexuality and Sex-Role Attitudes as Mediators of Sex Differences in Heterosexuals College Students' Attitudes Toward Lesbians and Gay Men », *Journal of Sex Research*, 34 (2), pp.175-182.

Martinac, P. (2000). « Police Profiling in the Gay Community », sur le site du *Seattle Gay News Online* [En ligne]. Site Internet: www.sgn.org/2000/10/27/notions.htm (page consultée le 15 décembre 2003).

McDonald, G.J. (1982). « Individual Differences in the Coming-out Process for Gay Men: Implications for theoretical Models », *Journal of Homosexuality*, 8(1), pp.47-60.

McKenzie, I.K. (1993). « Equal Opportunities in Policing : A comparative Examination of Anti-Discrimination Policy and Practice in British Policing », *International Journal of Sociology of Law*, 21 (2), pp. 159-174.

McNaught, B. (1993). *Gay issues in the Workplace*. New York: St. Martin's Press.

Meers, E. (1998). « Good Cop, Gay Cop », *The Advocate*, 3 mars, pp.26-34.

Metcalf, C. (2002). « Les militaires » (Dossier/Travail), sur le site de la revue *Fugues* [En ligne], site Internet: http://fugues.vortex.qc.ca/main.cfm?p=100&Article_ID=920 (page consultée le 7 avril 2005).

Michelat, G. (1975). « Sur l'utilisation de l'entretien non directif en sociologie », *Revue française de sociologie*, 16, pp.229-247.

Militaires gais, lesbiennes, bisexuels et transsexuelles. Site de l'organisme [En ligne]. Site Internet : <http://www.algi.qc.ca/asso/mgl> (page consultée le 14 avril 2004).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. « Harcèlement dans les Forces canadiennes : Résultats du sondage de 1998 », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. http://www.forces.gc.ca/hr/harassment/frgraph/1998_survey_f.pdf (page consultée le 7 avril 2005).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (1997). « Rapport de la Commission d'enquête sur le déploiement des Forces canadiennes en Somalie », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.forces.gc.ca/site/reports/somalia/index_f.asp (page consultée le 17 octobre 2005).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2001). « Harcèlement-Prévenir le harcèlement : un aperçu », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.forces.gc.ca/hr/harassment/frgraph/preventing_f.asp?Cat=thirdmenu (page consultée le 10 août 2004).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2003a). « Avantages sociaux accordés aux partenaires de même sexe », sur le site Internet du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.forces.gc.ca/dgcb/dcba/travel/frgraph/dcbassex_f.asp?sidection=2&sidecat=8 (page consultée le 10 septembre 2003).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2003b). « Progrès vers l'égalité des femmes dans les Forces canadiennes : Journée internationale de la femme 2003 », sur le site Internet du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.forces.gc.ca/site/newsroom/view_news_f.asp?id=1022 (page consultée le 10 janvier 2005).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2004a). « Info Source: Sources de renseignements sur les employés fédéraux 2003-2004 », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.infosource.gc.ca/inst/dnd/emp01_f.asp (page consultée le 15 janvier 2005).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2004b). « Lignes directrices sur la prévention et la résolution du harcèlement », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : <http://www.forces.gc.ca/hr/harassment/frgraph/preventionF.pdf> (page consultée le 10 décembre 2004).

Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes (2004c). « Relations personnelles et fraternisation », sur le site du *Ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes* [En ligne]. Site Internet : http://www.admfincs.forces.gc.ca/admfincs/subjects/daod/5019/1_f.asp#Mes (page consultée le 13 avril 2005).

Ministère de la Justice du Canada (2000). « Chapitre 12 : Projet de loi C-23-Loi sur la modernisation de certains régimes d'avantages et d'obligations », sur le site du *Ministère de la justice du Canada* [En ligne]. Site Internet : <http://lois.justice.gc.ca/fr/2000/12/3219.html> (page consultée le 7 avril 2005).

Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (2004). « Modèles d'intervention en sécurité communautaire et de prévention du crime: Unité des crimes tendancieux (Bias Crime Unit) de la police », sur le site du *Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada* [En ligne]. Site Internet : <http://www.prevention.gc.ca/fr/library/publications/general/models/ottawa.html> (page consultée le 15 février 2005).

Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille du Québec. « Guide des programmes et services gouvernementaux : La reconnaissance de sconjoints de même sexe », sur le site du *Ministère de l'emploi, de la solidarité sociale et de la famille du Québec* [En ligne]. Site Internet : http://www.messf.gouv.qc.ca/services-en-ligne/guide-programmes-services/fiches/1_10.asp?lang=fr&chapitre=1&fiche=10 (page consultée le 7 avril 2005).

Monjardet, D. (1994). « La culture professionnelle des policiers », *Revue française de sociologie*, 35 (3), pp. 393-411.

Monteflores, C. et Schultz, S.J. (1978). « Coming Out : Similarities and Differences for Lesbians and Gay Men », *Journal of Social Issues*, 34 (3), pp.59-72.

Morin, S.F. et Garfinkle, E.M. (1978). « Male Homophobia », *Journal of Social Issues*, 34 (1), pp. 29-47.

Munyard, T. (1988). « Homophobia at Work and How to Manage it », *Personnel Management*, 20 (6), pp. 46-50.

National Defence Research Institute (1993). *Sexual Orientation and U.S. Military Personnel Policy: Options and Assessment*. Santa Monica: RAND Corporation.

Niemi, F. (1994). *De l'illégalité à l'égalité: Rapport de la consultation publique sur la violence et la discrimination envers les gais et lesbiennes*. Montréal: Commission des droits de la personne du Québec.

O'Leary, J. (1981). « Homosexuals and the Police », in **Henderson, G.** (éd.), *Police Human Relations*, pp.285-294. Springfield: Charles C. Thomas.

Oliver, M.B. et Hyde, J.S. (1995). « Gender Differences in Sexuality: A Reply to Whitley and Kyte », *Psychological Bulletin*, 117(1), pp.155-158.

Paillé, P. (1994). « L'analyse par théorisation ancrée », *Cahiers de recherche sociologique*, 23, pp. 147-181.

Paquin, J. et Chamberland, L. (2005). Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin: l'expérience des travailleuses lesbiennes. Montréal : ARIR/UQAM et FRONT [En ligne]. Site Internet : <http://homosexualiteetravail.uqam.ca/RapportFront.pdf> (page consultée le 22 octobre 2005).

Passiour, A-C. (2002). « Une question de moralité ou de répression? La descente aux Katakombes du 17 février 1994 », sur le site de la revue *Fugues* [En ligne]. Site Internet : http://fugues.vortex.qc.ca/main.cfm?p=100&Article_ID=736&l=Fr (page consultée le 7 avril 2005).

Pietropinto, A., et Simenauer, J. (1977). *Beyond the Male Myth*. New York: Times Books.

Pirès, A. P. (1997). « Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique », in **Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A.** (éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp.113-169. Boucherville : Gaëtan Morin.

Plummer, K. (1975). *Sexual Stigma : an Interactionist Account*. London : Routledge & Kegan Paul Ltd.

Plummer, K. (1981). « Going Gay: Identities Life Cycles and Lifestyles in the Male Gay World », in **Hart, J. et Richardson, D.** (éds), *The Theory and Practice of Homosexuality*, pp.93-110. London, Boston et Henley: Routledge & Kegan Paul.

Pope, M. (1996). « Gay and Lesbian Career Counseling: Special Career Counseling Issues », in **Ellis, A.L. et Riggle, E.D.** (éds), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*, pp.91-105. Binghamton: Harrington Park Press.

Poupart, J. (1979-1980). « La méthodologie qualitative : une source de débats en criminologie », *Crime et Justice*, 7/8 (3), pp.167-173.

Poupart, J. (1997). « L'entretien de type qualitatif: considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », in **Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A.** (éds), *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*, pp.173-209. Boucherville : Gaëtan Morin.

Poupart, J., Rains, P. et Pirès, A.P. (1983). « Les méthodes qualitatives de la sociologie américaine », *Déviance et société*, 7 (1), pp.63-91.

Poverny, L.M. (2000). « Employee Assistance Practice with Sexual Minorities », *Administration in Social Work*, 23 (3/4), pp.69-91.

Powers, B. (1993). « What It's Like to Be Gay in the Workforce », *Performance and Instruction*, 32 (10), pp.10-13.

Powers, B. (1996). « The Impact of Gay, Lesbian, and Bisexual Workplace Issues on Productivity », in **Ellis, A.L. et Riggle, E.D.** (éds), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services*, pp.79-90. Binghamton: Harrington Park Press.

Pratt, A. C. et Tuffin, K. F. (1996). « Police Discourses of Homosexual Man in New Zealand », *Journal of Homosexuality*, 31 (4), pp. 57-73.

Prenzer, T. (1997). « Is There a Police Culture? », *Australian Journal of Public Administration*, 56 (4), pp.47-56.

Presse canadienne (1999). « Les militaires gais restent au placard », *La Presse*, 12 avril, p. A-16.

Presse canadienne (2005). « Les aumôniers de l'armée pourront marier des couples de même sexe », sur le site de Cyberpresse [En ligne]. Site Internet : http://www.cyberpresse.ca/actualites/article/article_complet.php?path=/actualites/article/19/1,63,0,012005,893116.php (page consultée le 19 janvier 2005).

Presse canadienne (2005). « Le mariage gai adopté en 2^e lecture », *La Presse*, 5 mai, p. A-18.

Québécois Libre (1999). « Libre d'être gai, libre d'être anti-gai? », sur le site du *Québécois libre* [En ligne]. Site Internet : www.quebecoislibre.org/990731-5.htm (page consultée le 8 avril 2005).

Quivy, R. et Van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales* (2^{ème} édition). Paris : Dunod.

Radio-Canada (2005). « Gais et lesbiennes s'affirment », sur le site des *Archives de Radio-Canada* [En ligne]. Site Internet: http://archives.radio-canada.ca/TDD-0-10-623/vie_societe/gais_lesbiennes/ (page consulté le 8 avril 2005).

Ragins, B.R. et Cornwell, J.M. (2001). « Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees », *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), pp. 1244-1261.

Reiner, R. (1978). *The Blue-coated Worker*. Cambridge : Cambridge: Cambridge University Press.

- Reiner, R.** (1992). *The Politics of the Police* (2ème édition). Toronto: University of Toronto Press.
- Reiner, R.** (2000). *The Politics of the Police* (3ème édition). Oxford: Oxford University Press.
- Reisman, J.A., Eichel, E.W., Court, J.H. et Muir, J.G.** (1990). *Kinsey, Sex and Fraud*. Lafayette: Lochinvar-Huntington House Publishers.
- Rock, P.** (1979). *The Making of Symbolic Interactionism*. London: The Macmillan Press Ltd.
- Rosen, S.A.** (1980). « Police Harassment of Homosexual Women and Men in New York City 1960-1980 », *Columbia Human Rights Law Review*, 12 (2), pp. 159-190.
- Roy, H.** (1995). « À visage découvert », sur le site personnel de l'auteur [En ligne]. Site Internet : www.hugo.roy.net/voir-flicgai.html (page consultée le 12 février 2002). Également paru dans le *Journal Voir* du 24 août 1995.
- Sandstrom, K.L., Martin, D.D. et Fine, G.A.** (2001). « Symbolic Interactionism at the End of the Century », in **Ritzer, G. et Smart, B.** (éds), *Handbook of Social Theory*, pp.217-231. London, Thousand Oaks, New Delhi: SAGE Publications.
- Schneider, B.E.** (1986). « Coming Out at Work: Bridging the Private/Public Gap », *Work and Occupations*, 13 (4), pp.463-487.
- Sears, J.T.** (1997). « Thinking Critically/ Intervening Effectively About Heterosexism and Homophobia : A Twenty-Five Year Research Retrospective », in Sears, J.T. et Williams, W.L. (éds), *Overcoming Heterosexism and Homophobia*, New York : Columbia University Press.
- Sénat** (2001). « La Gendarmerie royale du Canada- La question posée aux nouvelles recrues concernant leur orientation sexuelle », sur le site du Parlement du Canada- Les débats du Sénat, 1^{ère} session, 37^{ème} législature, 139 (76) [En ligne]. Site Internet : http://www.parl.gc.ca/37/1/parlbus/chambus/senate/deb-f/076db_2001-12-04F.htm?Language=F&Parl=37&Ses=1#0.2.X57BJ2.AIHMFI.FWSTNG.A1 (page consultée le 8 avril 2005).
- Segal, D.R., Gade, P.A. et Johnson, E.M.** (1993). « Homosexuals in Western Armed Forces », *Society*, 31 (1), pp.37-42.
- Shearing, C. D. et Ericson, R. V.** (1991). « Culture as figurative action », *The British Journal of Sociology*, 42 (4), pp. 481-506.
- Shilts, R.** (1993). *Conduct Unbecoming: Lesbians and Gays in the U.S. Military Vietnam to the Persian Gulf*. New York: St-Martin's Press.

Skolnick, J.H. (1966). *Justice Without Trial, Law Enforcement in Democratic Society*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Smith, G.W. (1988). « Policing the Gay Community : An Inquiry into Textually-mediated Social Relations », *International Journal of the Sociology of Law*, 16 (2), pp. 163-188.

Smith, H. (1995). « The Dynamics of Social Change and the Australian Defence Forces », *Armed Forces and Society*, 21 (4), pp.531-551.

Smith, J. (1988). *Psychology, Homosexuality and Homophobia*. New York: Haworth Press.

Smith, T.W. (1991). « Adult Sexual Behavior in 1989: Number of Partners, Frequency of Intercourse and Risk of AIDS », *Family Planning Perspectives*, 23(3), pp.102-107.

Snider, D.M. (1999). « An Uninformed Debate on Military Culture », *Orbis*, 43 (1), pp.11-26.

Soeters, J.L., Winslow, D.J. et Weibul, A. (2003). « Military Culture », in **Caforio, G.** (éd), *Handbook of the Sociology of the Military*, pp.237-254. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Springer, E. (2004). « Embauche de policiers homosexuels », sur le site de la revue *Fugues* [En ligne]. Site Internet : http://fugues.vortex.qc.ca/main.cfm?p=100&Article_ID=4885&l=Fr (page consultée le 5 décembre 2004).

Stansfield, R.T. (1996). *Issues in policing: A Canadian perspective*. Toronto: Thomson Educational.

Steele, J.E. (1997). « Don't Ask, Don't Tell, Don't Explain: Unofficial Sources and Television Coverage of the Dispute Over Gays in the Military », *Political Communication*, 14 (1), pp.83-96.

Stychin, C.F. (1996). « To Take Him 'at his Word': Theorizing Law, Sexuality and the US Military Exclusion Policy », *Social and Legal Studies*, 5 (2), pp.179-200.

Sutton, J. (1996). *Keeping the Faith: Women in Policing: A New South Wales Perspective*. Papier présenté à la conférence de l'Australian Institute of Criminology, Sydney, Juillet 1996.

Thibault, E. (2000). « 3 militaires de la base de Valcartier devant la justice », *Journal de Québec*, 12 juillet, XXXIV (126), p.2.

Touzin, C. (2004). « Le SPVM se féminise », *La Presse*, 25 novembre, p.A-5.

Townsley, J. (2001). *Homosexuality and Science: Biology and the Social Sciences*. Conférence présentée dans le cadre du Midwestern Bisexual Lesbian Gay Transgender

Allies College Conference [En ligne]. Site Internet : <http://www.jeramy.org/gay/gayscience.html> (page consultée le 8 avril 2005).

Tremblay, J. (2004). « Plus d'ouverture envers la diversité sexuelle », *La Presse*, 22 novembre, cahier Affaires, p.1.

Tremblay, P., Boucher, E., Ouimet, M. et Biron, L. (1998). « Rhétorique de la survictimisation : une étude de cas- le "village gai" », *Revue canadienne de criminologie*, 40 (1), pp.1-20.

Troiden, R. R. (1989). « The Formation of Homosexual Identities », *Journal of Homosexuality*, 17(1/2), pp. 43-73.

Ungerleider, C.S. (1994). « Police, Race and Community Conflict in Vancouver », *Canadian Ethnic Studies*, 26(3), pp.91-104.

Van Den Berg, S. (2004). « La discrimination perdure envers les policiers gais », *Le Soleil*, 7 août, p.A18.

Vassal, A., Fisher, J., Jürgens, R. et Hughes, R. (1997). « Les questions juridiques concernant les gais et lesbiennes et le VIH-sida : un document de travail », sur le site du Réseau juridique canadien VIH-sida [En ligne]. Site Internet : www.aidslaw.ca/francais/Contenu/themes/gaislesbiennes/07p2b.html (page consultée le 8 avril 2005).

Vincent, C. L. (1990). *Police Officer*. Ottawa : Carleton University Press.

Waddington, P.A.J. (1999). « Police (Canteen) Sub-culture: An Appreciation », *British Journal of Criminology*, 39 (2), pp. 287-309.

Weinberg, M. S. et Williams, C. J. (1974). *Male Homosexuals: Their Problems and Adaptations*. New York: Oxford University Press.

Williams, C.J. et Weinberg, M.S. (1970). « Being Discovered: A Study of Homosexuals in the Military », *Social Problems*, 18 (2), pp. 217-227.

Wills, G. et Crawford, R. (2000). « Attitudes Toward Homosexuality in Shreveport-Bossier City, Louisiana », *Journal of Homosexuality*, 38 (3), pp.97-116.

Wilson, J.Q. (1989). *Bureaucracy: What Government Agencies Do and How They Do It*. New York: Basic Books.

Woods, S.E. et Harbeck, K.M. (1992). « Living in Two Worlds: The Identity Management Strategies Used by Lesbian Physical Educators », *Journal of Homosexuality*, 22(3/4), pp.141-166.

Wright, R., Decker, S., Redfern, A.K. et Smith, D.L. (1992). « A Snowball's Chance in Hell: Doing Fieldwork with Active Residential Burglars », *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 29 (2), pp.148-161.

Yang, A.S. (1997). « The Poles-trends: Attitudes Toward Homosexuality », *Public Opinion Quarterly*, 61 (3), pp.477-507.

ANNEXE A

LETTRE DE CONSENTEMENT CONCERNANT LA RECHERCHE
« HOMOSEXUALITÉ, ARMÉE ET POLICE »

Je comprends que la recherche « *Homosexualité, armée et police* », dirigée par des chercheurs de l'Université de Montréal, vise à mieux connaître l'expérience vécue par les policiers et les militaires homosexuels.

Je comprends que ma participation à cette recherche consiste à prendre part à une entrevue d'une durée d'environ 1h30, qui sera enregistrée avec mon consentement, puis retranscrite pour faciliter le travail des chercheurs.

J'ai la garantie que mes réponses seront traitées de façon anonyme et confidentielle. Mon nom ne paraîtra sur aucun document de recherche. Les notes et la cassette de l'entrevue seront conservées dans un classeur auquel n'auront accès que les personnes responsables de cette recherche. La cassette sera détruite une fois la recherche terminée.

Je comprends les objectifs de cette étude, en quoi consiste ma participation, et dans quelles conditions se fait l'entrevue. Je suis également assuré(e) que toutes les précautions ont été prises pour que ma participation à cette recherche ne me cause aucun préjudice.

Je certifie qu'on m'a aussi donné de vive voix les informations supplémentaires dont j'avais besoin pour me permettre de décider de façon éclairée de participer ou non à cette recherche. Je suis libre de refuser de répondre à certaines questions et de me retirer en tout temps sans devoir justifier ma décision, en contactant Michèle Fournier au (*numéro de téléphone*). Si j'ai quelque question que ce soit avant, pendant ou après avoir passé cette entrevue, je peux également contacter cette chercheure.

J'accepte de passer l'entrevue.	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
J'accepte que l'entrevue soit enregistrée	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Nom : _____		
Signature : _____	Date : _____	