

# DE L'AUTRE CÔTÉ DU PLACARD

PETIT GUIDE  
DU COMING OUT  
À L'INTENTION  
DU PERSONNEL  
SCOLAIRE





---

## INTRODUCTION

Pour les personnes issues de la diversité sexuelle, le *coming out* en milieu de travail constitue sans l'ombre d'un doute l'un des plus complexes. Évaluer les risques sur sa carrière, mais aussi les bénéfices potentiels d'une telle révélation à son employeur, à ses collègues ou, dans le cas d'une enseignante ou d'un enseignant, à ses élèves, n'est pas chose facile. Au GRIS-Montréal, nous recevons de nombreux témoignages et questions de personnes qui travaillent en milieu scolaire, et qui s'interrogent sur les impacts que pourrait avoir une telle démarche. Déchirés entre l'envie de faire figure de modèles pour les jeunes LGBTQ, et la crainte d'être mis sur une voie de garage, de perdre leur crédibilité auprès des élèves, ou de recevoir des plaintes de parents, plusieurs cherchent des outils pour les guider dans leur réflexion. Loin de vouloir faire l'apologie du *coming out* en milieu scolaire, l'objectif de ce petit guide consiste à faire le point sur les recherches à ce sujet et à aider les personnes concernées par ces questions à analyser leur milieu. La décision finale restera un choix essentiellement personnel, chacun devra évaluer sa situation et prendre la meilleure décision possible en fonction de cette dernière.

---

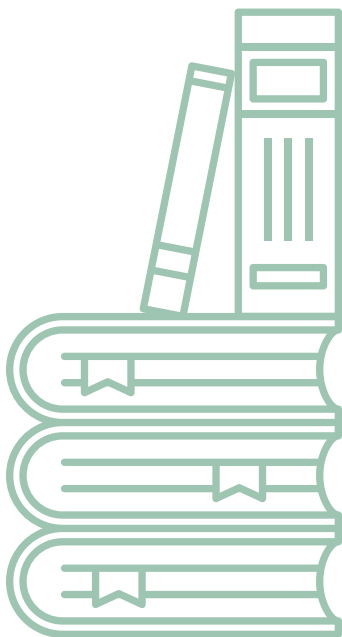
## CE QUE NOUS DIT LA RECHERCHE

La question du *coming out* en milieu scolaire intéresse la recherche scientifique depuis des décennies. De nombreuses études se sont penchées sur le fragile équilibre entre la complexité du processus et l'impact positif recherché par ceux et celles qui désirent révéler leur orientation sexuelle. Nous vous présentons ici quelques-unes des conclusions mises en lumière par ces études.

Cette sortie du placard ne peut être prise à la légère. L'étude publiée en 2007 par Line Chamberland et son équipe<sup>1</sup> est très révélatrice à ce sujet.

En effet, près de 25 % des enseignantes lesbiennes relatent des gestes, ou des propos, rendant difficiles l'exercice de leurs fonctions, comme le fait de se faire retirer un élève de leur classe à la demande des parents, ou de recevoir des avertissements qui invitent à la prudence lors des échanges avec les élèves. D'autres comportements d'hostilité plus directs ont aussi été rapportés, tels que les insultes, l'intimidation, les menaces et le harcèlement. À cet effet, 6 % des répondantes déclarent avoir été victimes de discrimination pour des motifs liés à leur orientation sexuelle au cours des cinq dernières années, 6 % de harcèlement, et 9 % de violence psychologique.

Chez les enseignantes ayant rempli le questionnaire, 17 % rapportent avoir subi du harcèlement sexuel ou des avances sexuelles non désirées au moins une fois dans le cadre de leur emploi actuel. Certaines ont même vécu une augmentation des avances sexuelles non désirées de la part de collègues masculins à la suite de leur *coming out* en milieu de travail.



**« 34 % du personnel scolaire LGBTQ a reçu le conseil de ne pas s'identifier comme personne LGBTQ à l'école. »**

La majorité des enseignantes lesbiennes ne dévoilent pas leur orientation sexuelle aux élèves par peur des réactions négatives de ces derniers et de leurs parents. Pour 52 % d'entre elles, la plupart de leurs collègues sont au fait de leur lesbianisme, alors que 40 % choisissent d'en faire part à une minorité de collègues seulement. Enfin, les raisons menant au *coming out* en milieu de travail répondent à un désir d'authenticité envers les collègues dans le but d'établir de saines relations interpersonnelles. Deux tiers des répondantes seraient également tentées de faire leur *coming out* par désir de faire évoluer les mentalités en regard du lesbianisme. Il en ressort également que 75 % des travailleuses interviewées se sentent vulnérables au niveau professionnel en raison de l'homophobie récurrente dans leur milieu de travail. Trois principaux enjeux influencent ce sentiment de vulnérabilité professionnelle : la visibilité dans le milieu scolaire et les réactions potentielles de la direction, des collègues, des élèves et des parents; la perte ou la diminution de l'autorité pédagogique qui pourrait en résulter ainsi que les gestes et comportements homophobes possibles à leur endroit. Ce climat a pour conséquence de maintenir ces enseignantes dans un état de peur et d'hypervigilance, comme en témoigne le stress ressenti fréquemment ou très fréquemment par le quart des répondantes.

Une recherche pancanadienne menée en 2015<sup>2</sup> nous apprend que le tiers (34 %) du personnel scolaire LGBTQ a reçu le conseil de ne pas s'identifier comme personne LGBTQ à l'école, 59 % d'entre eux disant que cette suggestion venait de leur conjoint ou conjointe, d'un ami ou d'une amie, ou encore d'un membre de la famille; 56 %, d'un ou d'une collègue d'études; 26 %, de l'administration de leur école; et 14 % enfin, d'un autre enseignant ou enseignante. Les deux tiers (67 %) des éducatrices et éducateurs sont au courant d'incidents de harcèlement d'un enseignant ou d'une enseignante par des élèves, en raison de son homosexualité ou de sa bisexualité réelle ou perçue, et le quart (23 %) est au courant de tels incidents commis par des élèves en raison de l'expression de genre de la personne.

Par ailleurs, dans une autre étude<sup>3</sup>, les jeunes soulignent l'impact concret des modèles d'enseignant ou d'enseignante ouvertement LGB sur leur propre cheminement et l'acceptation de leur orientation. Les élèves LGBQ rapportent accorder une attention particulière aux membres du personnel scolaire qu'ils savent, ou qu'ils présument, être LGB.

Dans bien des cas, quelle que soit leur véritable orientation sexuelle, ces enseignantes et enseignants peuvent incarner aux yeux de ces jeunes des modèles positifs, qui ont réussi « malgré » le fait qu'ils soient gais ou lesbiennes :

***Ça m'a rassurée d'apprendre que ma prof était lesbienne, parce que j'avais peur d'être la seule. Je ne sais pas pourquoi, même si c'est impossible que je sois la seule [rires]. On peut dire que c'est un modèle, parce qu'elle a fait ce qu'elle voulait malgré tout. (...) Même à ça, elle est capable d'être professeur<sup>3</sup>.***

L'homosexualité du personnel enseignant demeure donc toujours un tabou. Les études sur ce sujet montrent pourtant qu'il y a des avantages à moyen et long terme à ce que le personnel LGB révèle son orientation sexuelle, à

**« 67% des Québécoises et Québécois sont "plutôt à l'aise" avec l'idée qu'un garçon fréquentant une classe de niveau primaire ou secondaire ait un enseignant qui assume son homosexualité. »**

la fois pour les adultes et les élèves. À très court terme, des chercheurs<sup>5</sup> et chercheuses ont montré que le fait qu'une ou un enseignant dévoile son homosexualité a un effet négatif sur la perception de crédibilité qu'elle ou il dégage auprès de ses élèves, ces derniers se montrant aussi plus critiques envers eux<sup>4,5</sup>. Cependant, à plus long terme, cette perception négative semble s'atténuer; le dévoilement de l'orientation permet plutôt de réduire les préjugés hétérosexistes chez les élèves<sup>6</sup>. En plus, il ressort que les gais et lesbiennes « hors du placard » éprouvent plus de satisfaction au travail, et avec leurs collègues<sup>7</sup>. Camoufler son homosexualité demeure quelque chose de difficile, et malgré les peurs qu'entretiennent les enseignantes et enseignants LGB, les bienfaits du dévoilement paraissent dépasser les difficultés. Le Québec semble un endroit assez ouvert à ce sujet puisque 67% des Québécoises et Québécois sont « plutôt à l'aise » avec l'idée qu'un garçon fréquentant une classe de niveau primaire ou secondaire ait un enseignant qui assume son homosexualité<sup>8</sup>. Selon le même sondage, la proportion est similaire dans le cas d'une fille ayant une enseignante homosexuelle (69%). Finalement, parmi les enseignantes et enseignants ouvertement LGBTQ à toute l'école, près des trois quarts<sup>2</sup> (73%) des hommes gais disent se sentir très appuyés (23% se sentent appuyés en général), mais c'est le cas de seulement une lesbienne sur cinq (21%), 73% des lesbiennes estimant que le milieu scolaire les « appuie généralement ». S'il est important de respecter le choix et le rythme des personnes LGBT de dévoiler ou non leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, il est légitime de penser que la connaissance de ces résultats de recherche pourrait encourager le personnel LGBT à plus d'ouverture sur leur réalité auprès des élèves.

Afin de mieux comprendre la situation sur le terrain, nous avons organisé, avec l'aide de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), de la Fédération autonome de l'enseignement (FAE) et de la Coalition des familles LGBT, sept groupes de discussions composés d'une cinquantaine de membres LGB du personnel enseignant, du personnel professionnel ou du personnel de soutien. Si les expériences relatées étaient très variées, et les niveaux de *coming out* différents pour chacun (révélation sélective\*), aucune histoire d'horreur n'est ressortie de ces discussions. En général, les participantes et participants qui avaient choisi d'être ouvertement LGB dans leur milieu ressentaient du soutien et n'avaient pas fait l'objet de critiques, que ce soit de la part de collègues, de la direction ou de parents. Cependant, une minorité seulement étaient ouvertement LGB auprès de leurs élèves. Les raisons de ce *coming out* sélectif étaient variables, allant de la crainte de perdre son emploi (pas de permanence), à la crainte de complexifier la gestion de classe, ou encore d'avoir à gérer des parents peu compréhensifs. Une différence entre le personnel enseignant et les intervenants a d'ailleurs été soulignée à ce propos. En effet, parmi ces derniers, plusieurs craignaient que la révélation de leur orientation sexuelle entraîne le refus d'autorisation parentale pour les jeunes qui pourraient avoir besoin de leurs services.

Finalement, un consensus se dégagait sur le fait que la révélation de son orientation sexuelle devait s'appuyer sur la mission éducative de l'école, réunir un certain nombre de conditions gagnantes et être bien préparée.

---

\* Auprès de quelques collègues seulement, auprès de l'ensemble des collègues et de la direction, ou encore auprès de l'ensemble des collègues, de la direction et des élèves.



## CONDITIONS GAGNANTES (LISTE NON EXHAUSTIVE)

### Environnement

Quelle est l'ouverture de la direction? Existe-t-il une politique interne? Y a-t-il un historique de *coming out* dans l'établissement? Le sujet est-il discuté ouvertement dans l'école par l'entremise d'un organisme communautaire extérieur (GRIS-Montréal, par exemple), ou par la présence de familles homoparentales au sein de la communauté scolaire?

### Statut professionnel

Ma situation est-elle précaire? Ai-je ma permanence? Suis-je déjà dans une situation de vulnérabilité?

### Expérience

Suis-je solide dans ma gestion de classe? Ma crédibilité est-elle établie?

### Filet de sécurité

Ai-je le soutien de mes collègues (avant et après)? Y a-t-il des alliées et alliés non LGBT dans mon milieu?

### Niveau de *coming out* désiré

Quelques collègues uniquement? Tout le personnel? La direction? Les élèves?

### Âge des enfants, type de population scolaire

Primaire, secondaire, enfants à besoins particuliers? Le milieu semble-t-il ouvert à la diversité de façon générale?

## UNE PRÉPARATION NÉCESSAIRE

### Normalisation

La majorité des enseignants qui avaient choisi de révéler leur orientation sexuelle à leurs élèves l'avaient fait en partageant une tranche de vie (exemple : « cette fin de semaine, avec mon chum, nous sommes allés visiter tel musée. »). Certains avaient profité de la visite du GRIS-Montréal pour en discuter avec leurs élèves. Enfin, une minorité d'entre eux avaient choisi d'en faire une activité en soi, souvent dans le cadre d'une journée spéciale, comme la Journée du *coming out* (le 11 octobre) ou la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (le 17 mai). Toutes et tous s'entendaient sur le fait qu'il fallait normaliser leur situation de couple ou de famille en en parlant aussi naturellement que leurs collègues hétérosexuels le font.

### Passer par les questions des jeunes

Parmi les enseignants qui avaient eu ces conversations avec leurs élèves, plusieurs attendaient qu'une question propice se présente (Êtes-vous marié? Avez-vous des enfants? Qu'avez-vous fait pendant les vacances, etc.).

### Exemples de matières scolaires

Certains enseignants et enseignantes de français, d'éthique et culture religieuse, ou encore d'univers social, profitaient de l'introduction d'une matière particulière afin d'aborder le sujet de la diversité sexuelle.

Les enseignantes et enseignants qui avaient fait leur *coming out* rapportaient plusieurs conséquences auxquelles il est sage de se préparer. Compte tenu du manque de modèles, la présence d'une enseignante ou d'un enseignant ouvertement LGB dirige les élèves curieux ou en questionnement dans leur direction. Il faut donc être prêt à accueillir les questions des jeunes et à l'éventualité de leur propre *coming out*, mais aussi à gérer les réactions de parents.



## MYTHES ET RÉALITÉS : S'OUTILLER POUR DÉMYSTIFIER

### L'homosexualité ne s'attrape pas.

Les personnes hétérosexuelles ne deviennent pas homosexuelles en fréquentant des gais et des lesbiennes, tout comme les gais et lesbiennes ne deviennent pas hétérosexuels en fréquentant la majorité hétérosexuelle. L'homosexualité n'est pas une maladie et n'est donc pas contagieuse. L'orientation sexuelle est une composante fondamentale d'un individu et elle ne peut pas être influencée par les personnes qu'on fréquente.

### L'homosexualité n'est pas un choix.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Qu'on soit homosexuel, hétérosexuel ou bisexuel, personne ne choisit le sexe pour lequel elle ou il éprouve du désir. Le seul choix qui existe pour une personne homosexuelle, c'est de le cacher ou de le vivre ouvertement, comme la majorité hétérosexuelle.

### Les gais ne sont pas nécessairement « efféminés »\* et les lesbiennes ne sont pas nécessairement « masculines ».

Bien que certains hommes homosexuels puissent sembler « efféminés », ce n'est pas le cas pour plusieurs autres. Il en est de même pour les lesbiennes chez qui on retrouve des femmes d'apparence plus « masculine » et des femmes d'apparence plus « féminine ». L'apparence « masculine » ou « féminine » d'une personne (que l'on nomme expression de genre) n'a pas de lien avec son orientation sexuelle. Il existe en effet des hommes hétérosexuels « efféminés » ainsi que des femmes hétérosexuelles plus « masculines ».

### On ne devient pas homosexuel à la suite d'une expérience hétérosexuelle décevante.

Plusieurs personnes hétérosexuelles ont eu un jour dans leur vie une expérience amoureuse ou sexuelle décevante. Cela n'a aucunement modifié leur orientation sexuelle. Les personnes homosexuelles vivent également des expériences amoureuses ou sexuelles décevantes et ne deviennent pas hétérosexuelles pour autant. L'orientation sexuelle constitue une partie intégrante de chaque individu et n'est pas influencée par la qualité de ses expériences amoureuses ou sexuelles.

### L'homosexualité existe dans tous les pays.

L'homosexualité n'est pas exclusive aux pays occidentaux, ni aux personnes blanches. L'homosexualité peut sembler absente dans certains pays. Toutefois, cela n'est qu'une fausse impression liée à des contextes sociaux, politiques, culturels ou religieux particuliers dans lesquels l'homosexualité est très réprimée. Ainsi les personnes homosexuelles dissimulent leur orientation sexuelle par peur d'être victimes d'exclusion, d'agressions ou de sanctions pouvant aller jusqu'à la peine de mort. Dans ce cas, l'homosexualité n'est pas absente, elle est cachée.

### Il n'y a aucun lien entre homosexualité et pédophilie.

L'homosexualité est une orientation sexuelle amenant un adulte à avoir une attirance affective ou sexuelle pour un autre adulte de même sexe. La pédophilie est une déviance (et non une orientation sexuelle) amenant un adulte à avoir du désir pour un enfant du sexe opposé ou de son propre sexe. Cette déviance n'a donc aucun lien avec l'orientation sexuelle. On retrouve des pédophiles chez les homosexuels comme chez les hétérosexuels.

\* Les guillemets traduisent ici le caractère subjectif de ces qualificatifs.



---

## TROUVER DU SOUTIEN

Vous avez besoin de soutien? Voici une série de ressources auxquelles vous pouvez faire appel:

- Les Chartes des droits et libertés canadienne et québécoise interdisent la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Une plainte peut être déposée à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Il existe également toute une jurisprudence à laquelle on peut se référer. **[familleslgbt.org/documents/pdf/CFH\\_MELS\\_Module3\\_FRA.pdf](https://familleslgbt.org/documents/pdf/CFH_MELS_Module3_FRA.pdf)**
- La Loi visant à prévenir et à combattre l'intimidation et la violence à l'école prévoit « des mesures de prévention visant à contrer toute forme d'intimidation et de violence, motivée, notamment, par le racisme, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'homophobie, un handicap ou une caractéristique physique, ainsi que des mesures de prévention visant à favoriser la collaboration des parents à la lutte contre l'intimidation et la violence et à l'établissement d'un milieu sain et sécuritaire ». **[familleslgbt.org/documents/pdf/CFH\\_MELS\\_Module3B\\_FRA.pdf](https://familleslgbt.org/documents/pdf/CFH_MELS_Module3B_FRA.pdf)**
- Les politiques internes de l'école et de la commission scolaire
- Votre syndicat
- Sexo-Clic **[sexo-clic.ca](https://sexo-clic.ca)**
- Coalition des familles LGBT **[familleslgbt.org](https://familleslgbt.org)**
- Interligne **[interligne.co](https://interligne.co)**
- Les GRIS du Québec **[gris.ca](https://gris.ca)**
- Alterhéros **[alterheros.com](https://alterheros.com)**
- CSQ **[diversite.lacsq.org/ressources](https://diversite.lacsq.org/ressources)**



---

## CONCLUSION

De plus en plus de jeunes membres LGBT du personnel de l'éducation\* se questionnent sur les raisons qui semblent les enfermer dans le placard. Les nouvelles générations tendent à vouloir agir comme modèles auprès de leurs élèves, mais ne veulent pas le faire au détriment de leur carrière, ce qui est tout à fait compréhensible. Cette décision ne peut donc pas se prendre à la légère et doit être fondée sur une série de conditions gagnantes. Une fois ces conditions réunies, il semble que la présence de personnel de l'éducation ouvertement homosexuel ou bisexuel soit un apport positif pour l'ensemble de la communauté scolaire.

*« Même si tu es homosexuel, je te traiterai toujours de la même façon. Et je garde la même opinion sur toi qu'avant. Tu es un professeur génial et voici quelques mots pour te décrire : super, fantastique, brillant, génial et courageux. Si je dis brave, c'est parce que tu as partagé un secret personnel, ce qui était très courageux. Tu ne dois pas avoir peur car je sais que tout le monde pense comme moi dans la classe. »*

**FILLE, 9 ANS**

---

\* Le personnel enseignant, professionnel, de soutien et de direction





---

## NOTES

1. Line Chamberland, *Gais et lesbiennes en milieu de travail*, Rapport de recherche, Montréal, 2007, 122 p.
2. Catherine Taylor et autres, *The Every Teacher Project on LGBTQ-inclusive Education in Canada's K-12 Schools: Final Report*, Winnipeg, Manitoba Teachers' Society, 2015, 180 p.
3. Line Chamberland et autres, *L'homophobie à l'école secondaire au Québec. Portrait de la situation, impacts et pistes de solution*, Rapport de recherche, Montréal, 2011, 33 p.
4. Travis L. Russ, Cheri J. Simonds et Stephen K. Hunt, « Coming Out in the Classroom... An Occupational Hazard? : The Influence of Sexual Orientation on Teacher Credibility and Perceived Student Learning », *Communication Education*, vol. 51, n° 3, 2002, p. 311-324.
5. Vanessa L. Ewing, Arthur A. Stukas Jr. et Eugene P. Sheehan, « Student Prejudice Against Gay Male and Lesbians Lecturers », *The Journal of Social Psychology*, vol. 143, n° 5, 2003, p. 569-579.
6. Craig R. Waldo et Jeffrey L. Kemp, « Should I Come Out to My Students? An Empirical Investigation », *Journal of Homosexuality*, vol. 34, n° 2, 1997, p. 79-94.
7. Allan L. Ellis et Ellen D. B. Riggle, « The Relation of Job Satisfaction and Degree of Openness About One's Sexual Orientation for Lesbians and Gay Men », *Journal of Homosexuality*, vol. 30, n° 2, 1996, p. 75-85.
8. Gai Écoute, *L'homophobie au Québec : mythe ou réalité?*, Étude d'opinion, Montréal, Léger Marketing, 2003, 16 p.
9. Traduction libre de Nick Duffy, « A 9-year-old girl gave this heartfelt letter to her teacher after he came out as gay », *Pink News*, 15 décembre 2014, [en ligne]. [pinknews.co.uk/2014/12/15/a-9-year-old-girl-gave-this-heartfelt-letter-to-her-teacher-after-he-came-out-as-gay/](http://pinknews.co.uk/2014/12/15/a-9-year-old-girl-gave-this-heartfelt-letter-to-her-teacher-after-he-came-out-as-gay/) [Site consulté le 4 avril 2017]