

L'homoparentalité au Québec :
les changements législatifs et leurs impacts dans la sphère du travail

Line Chamberland,

Frédéric Gagné et Johanne Paquin

Sociologue, IREF, UQAM, Montréal

*Chargés de recherche équipe « Homosexualité et environnement de travail », subventionnée
par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et le par le Fonds québécois
de recherche sur la société et la culture*

Au Québec, la lutte pour l'avancement des droits des gais et lesbiennes a fait des progrès importants ces dernières années. En effet, en 1999, le Québec adoptait la loi 32 – *Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant les conjoints de fait* – qui accorde aux conjoints de fait de même sexe les mêmes droits et privilèges que ceux existant pour les conjoints de fait hétérosexuels¹. Cette loi fut suivie de près par une autre allant dans le même sens, au niveau fédéral canadien, la loi fédérale C-23 – *Loi sur la modernisation de certains avantages et obligations*. L'année 2002 fut aussi une année cruciale, car elle marque l'entrée en vigueur de la loi 84 – *Loi instituant l'union civile et établissant les nouvelles règles de filiation*² –, adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec. Cette loi a induit deux types de changements : 1) l'instauration d'un nouvel état civil, l'union civile, accessible à tous, qui est essentiellement une forme d'union calquée sur le mariage, mais qui n'est célébrée et reconnue légalement que dans la province de Québec³; 2) la reconnaissance de la filiation entre deux parents de même sexe et un enfant. Pour les familles homoparentales, ce second aspect est le plus important, car il permet désormais d'inscrire deux mères ou deux

¹ Au Québec, la notion de conjoint de fait est similaire à celle de concubinage en France. Elle est basée sur la cohabitation du couple, un secours et une assistance réciproques et une certaine renommée publique de la relation conjugale.

² Pour plus de détails sur cette loi, voir le site Web du Ministère de la justice du Québec : <http://www.justice.gouv.qc.ca>

³ L'instauration de ce nouveau type d'union formalisée a été, à l'époque, une réponse aux revendications pour l'accès au mariage : devant l'impasse au niveau fédéral canadien, qui est le seul niveau de législation compétent pour modifier la définition légale du mariage, l'Assemblée nationale du Québec a pris l'initiative d'instituer un nouvel état civil pour permettre aux gais et aux lesbiennes qui le souhaitent d'accéder à une institution proche du mariage. Cette situation législative explique sa non-reconnaissance à l'extérieur de cette province. D'autre part, il importe de comprendre la création de l'union civile dans son contexte législatif, en ce sens qu'elle ne relève pas d'une volonté politique de créer un régime séparé pour les couples de même sexe, comme ce fut le cas dans certains pays, mais plutôt d'une question de compétences législatives (l'union civile est d'ailleurs également accessible aux couples hétérosexuels, bien que peu optent pour ce choix). On comprend mieux ainsi pourquoi la création d'un régime en apparence spécifique pour les couples de même sexe s'accompagne, dans le même texte de loi, d'une des législations les plus novatrices en matière de reconnaissance de la filiation pour les personnes de même sexe.

pères au certificat de naissance d'un enfant, si celui-ci est né dans le cadre d'un projet conjugal, afin que tous deux soient reconnus légalement comme parents de cet enfant. D'autre part, le législateur a choisi de privilégier une reconnaissance de la filiation indépendante de l'état civil du couple : qu'ils ou elles soient conjoints-es de fait, unis-es civilement ou mariés-es (le mariage entre personnes de même sexe est maintenant légal au Canada depuis 2005), les parents de même sexe ont un accès égal à la filiation. Par exemple, dans le cas d'un couple lesbien dont l'une des conjointes est enceinte, l'enfant se verra reconnaître deux mères, qui ont exactement les mêmes droits et devoirs au yeux de la loi : ainsi, la mère biologique n'a pas de prérogatives exclusives ou de droits plus importants que celle qui n'a pas porté l'enfant⁴. Toutefois, cette disposition de la loi n'est applicable que pour les couples féminins : le recours aux mères porteuses étant illégal au Québec, les couples masculins n'ont pas accès au mécanisme qui permettrait d'établir un lien de filiation entre deux pères en considération du fait que l'un d'eux est le père biologique et que l'enfant est issu d'un projet commun. Ceux-ci doivent plutôt se tourner vers l'adoption, les conditions d'admissibilité à celle-ci ayant également été modifiées par la loi 84. Alors qu'avant 2002, seuls les couples hétérosexuels ou les personnes seules⁵ pouvaient être éligibles à l'adoption d'un enfant au Québec, il est désormais possible pour les personnes de même sexe de poser leur candidature à l'adoption en tant que couple. Comme dans le cas de la procréation par voie biologique, l'adoption par des parents de même sexe établit un lien de filiation accordant les mêmes droits et devoirs aux deux parents.

L'établissement de la filiation a trois impacts majeurs : 1) elle institue la responsabilité parentale; 2) elle permet, si les parents le désirent, de donner à l'enfant un nom de famille composé des noms des deux parents⁶; 3) elle établit les droits successoraux, dont une transmission automatique d'une partie des biens des parents à l'enfant en l'absence de testament. L'instauration de la responsabilité parentale pour le parent social est certes l'élément ayant le plus d'impact dans le quotidien des familles homoparentales, car elle autorise les deux parents à exercer l'autorité parentale (ce qui, avant la loi, n'était reconnu qu'au parent biologique ou adoptif) : cela permet notamment de consentir aux soins

⁴ La seule limite imposée est en cas d'insémination par relation sexuelle, où la loi accorde un délai d'un an au géniteur pour réclamer ses droits de paternité, après quoi, il n'y a plus de recours possible en ce sens. Toutefois, il est à noter qu'il n'existe pas encore de jurisprudence en la matière, il n'est donc pas possible pour l'instant de connaître la tendance des tribunaux à l'égard de l'interprétation de cet aspect de la loi.

⁵ Cette disposition était d'ailleurs utilisée par des couples homosexuels, mais dans ce cas, un seul des parents était reconnu, ce qui rendait l'autre parent inexistant du point de vue de la loi.

⁶ Au Québec, il existe deux possibilités pour le choix du nom de famille d'un enfant : 1) le nom de famille d'un seul des deux parents; 2) un nom de famille composé des deux noms de famille des parents.

médicaux, d'être reconnu comme tuteur légal par les différentes institutions que fréquente l'enfant (garderie, école, etc.), d'avoir des droits parentaux en cas de décès du/de la conjointe, ainsi que des droits et recours en cas de séparation (concernant la garde ou la pension alimentaire), etc. Si cette loi est novatrice en raison de l'égalité du statut accordé à chaque parent, elle est toutefois stricte sur le nombre de parents admissibles à la filiation, qui doit absolument se limiter à deux. Ainsi, dans le cas de parents qui ont choisi un mode d'organisation familiale atypique (par exemple, parentalité à quatre), seuls deux des parents pourront se voir reconnaître formellement leur rôle parental.

La sphère du travail est un exemple de domaine où les effets de la loi se sont fait sentir concrètement pour les parents nouvellement reconnus. Nous examinerons ces effets en nous appuyant sur un corpus de 71 entrevues réalisées dans le cadre d'une recherche sur l'environnement de travail qui explorait, entre autres, l'impact des changements législatifs. Parmi ces interviewés, 16 femmes et 5 hommes ont exercé ou exercent un rôle parental et 11 participants, en majorité des lesbiennes, sont en voie de réaliser un projet conjugal d'enfants. Notre analyse se subdivise en quatre points : 1) la perception des améliorations apportées par la loi 84 ; 2) les retombées concrètes en milieu de travail ; 3) les limites de la loi 84 et de son application; 4) l'homoparentalité, une réalité sociale qui demeure controversée.

1) La perception des améliorations apportées par la loi 84

Sur le plan légal, les deux avancées majeures relevées par les interviewés-es sont la meilleure protection accordée à l'enfant issu d'un projet conjugal et l'octroi d'un statut au parent non biologique, dont le rôle n'était reconnu ni par la loi ni par les institutions. C'est ce que souligne Christine, mère sociale et séparée de son ex-conjointe : « On a les mêmes droits. En étant séparées, c'est très important. Quand on s'est laissées, moi, j'étais dans le néant. Si elle avait voulu, je ne les aurais jamais revus [les enfants]. Il aurait fallu que je me batte. Mais dans les deux sens. Si j'avais décidé de ne plus m'en occuper, elle n'aurait rien pu faire non plus. Pour eux, pour leur sécurité, c'est sûr que maintenant ils ont deux parents légaux. » Sur le plan social, les familles co-maternelles ou co-paternelles acquièrent une légitimité à travers la reconnaissance de la filiation, mais aussi, et bien que cela ne soit pas une exigence de la loi 84, grâce à la possibilité d'institutionnaliser la relation conjugale par le mariage ou l'union civile. Bref, elles deviennent de *vraies* familles. Plusieurs interviewés-es, notamment les futurs parents, estiment que les nouvelles législations faciliteront la réalisation de projets

d'enfants pour les couples de même sexe, et même qu'elles pourraient amplifier la tendance *baby-boom*, en particulier chez les lesbiennes.

Dans la sphère du travail proprement dite, les participants-es insistent surtout sur les bénéfices concrets découlant de la loi 84. En effet, plusieurs congés accordés par la *Loi sur les normes du travail* et par les conventions collectives⁷ sont reliés au fait d'être ou de devenir parent. D'abord, on retrouve les congés de maternité, paternité et adoption, auxquels ont maintenant accès les deux parents de même sexe. Il s'agit là d'un impact important lorsque l'on considère la durée significative de ces congés et la compensation financière versée par l'État qui y est associée. D'autre part, tant que les enfants sont mineurs, les parents ont également accès à des congés pour des raisons familiales, par exemple en cas de maladie de l'enfant. Auparavant, de tels congés pouvaient parfois être obtenus par le parent social à travers des voies détournées ou à la suite d'ententes à l'amiable. Désormais, leur octroi découle d'une obligation légale, qui ne peut dépendre ni de la bonne volonté de la direction ni des attitudes personnelles face à l'homosexualité. Avant, « je pouvais demander, maintenant, je peux exiger des choses. [...] Avant, c'était un bonus. Maintenant, j'ai le droit de les prendre », de dire Christine. Cette protection légale vaut également pour le futur parent biologique, qui peut faire valoir ses droits à des congés en tout état de cause, sans maquiller sa situation. En somme, en clarifiant et légalisant le statut des deux parents, la loi 84 fortifie la position des travailleurs-euses qui réclament des bénéfices parentaux et fait pression sur les entreprises et les employeurs, pour qu'ils reconnaissent et s'adaptent aux réalités homoparentales. « Ils sont obligés de prendre une certaine ouverture, ils n'ont pas le choix, c'est une loi ! » assure Karine, une future mère biologique. Le raisonnement s'applique également aux autres parties qui peuvent être impliquées dans la planification, la négociation ou la gestion des congés parentaux et autres bénéfices familiaux : les syndicats, les organismes gouvernementaux qui s'occupent des congés parentaux, les compagnies qui administrent les assurances collectives et ainsi de suite.

2) les retombées concrètes en milieu de travail

Une retombée immédiate de la loi 84 est de rendre visibles les situations d'homoparentalité dans l'environnement de travail. De manière générale, la décision de faire

⁷ La *Loi sur les normes du travail* énonce les conditions de travail minimales garanties à tous les travailleurs-euses au Québec et elle régit les milieux de travail non syndiqués; les conventions collectives sont des contrats de travail collectifs régissant les milieux de travail syndiqués, qui sont négociés localement entre l'employeur et le syndicat et qui comportent des clauses plus avantageuses que les normes minimales garanties par la loi.

connaître ou non son orientation sexuelle en milieu de travail dépend de l'ensemble des avantages et inconvénients anticipés⁸. Les moments charnières de la trajectoire conjugale et familiale (nouvelle relation ou rupture amoureuse, projet ou arrivée d'un enfant) occasionnent ou forcent une réévaluation des choix en matière de visibilité. À cet égard, la reconnaissance légale du statut parental incite fortement à opter pour l'ouverture quant à son orientation sexuelle. Les parents et futurs parents ont tout intérêt à exposer leur situation afin de profiter des congés auxquels ils ont maintenant droit. C'est d'ailleurs le choix exprimé par la plupart des interviewés-es ayant ou allant accéder à la parentalité dans un cadre de co-maternité ou de co-paternité. D'une part, il est malaisé de maintenir une stratégie de dissimulation en de pareilles circonstances. L'état de grossesse en particulier attise la curiosité, notamment de la part des collègues et de la clientèle desservie ; le mensonge ou la discrétion sur sa vie privée semblent alors plus inauthentiques. De son côté, la mère non biologique a tout à gagner de la divulgation de son statut parental, même si celui-ci peut susciter plus d'étonnement, puisqu'il rompt l'équivalence entre grossesse et maternité. En un sens, ce n'est plus l'homosexualité en tant que telle qui fait l'objet du dévoilement, mais la situation parentale, dégageant la diffusion de l'information sur son orientation sexuelle de ses connotations de confession ou d'aveu. Les futurs parents souhaitent partager cette expérience avec leurs collègues proches et s'attendent à une certaine forme de reconnaissance sociale de leur part (carte, cadeau, visite à domicile, etc.). Cela dit, dans un environnement de travail hostile à la présence affirmée d'homosexuels-les, les conséquences prévisibles d'une divulgation de l'orientation sexuelle pourraient justifier des stratégies de camouflage ou le déploiement d'efforts en vue de restreindre la diffusion de cette information.

3) Les limites de la loi 84 et de son application

Vu le faible nombre de cas vécus après l'adoption de la loi 84, il s'avère impossible de dresser un bilan de sa mise en application. Dans l'ensemble, les propos des participants-es sont gonflés d'optimisme et des exemples positifs nous ont été rapportés. Toutefois, des bémols doivent être ajoutés. Trois types de difficultés ont été relatés par les interviewés-es :

1) la méconnaissance des changements apportés dans les règles de filiation : bien que la loi fut votée à l'unanimité, son adoption ne fut suivie d'aucune campagne visant à la faire

⁸ Johanne Paquin, Line Chamberland, *Le défi d'occuper un métier traditionnellement masculin : l'expérience des travailleuses lesbiennes*, Alliance de recherche IREF/Relais-femmes et Femmes regroupées en options non traditionnelles, Montréal, 2005.

connaître auprès du public ni même des instances concernées (par exemple, les services de ressources humaines). La diffusion de l'information s'est effectuée à des rythmes inégaux et au gré des circonstances qui obligent à se renseigner davantage. Autrement dit, la responsabilité de cette diffusion retombait sur les épaules des parents et futurs parents. En outre, la compréhension des nouvelles règles de filiation instituées par la loi 84 se heurte à l'hétérosexisme qui imprègne encore les pratiques institutionnelles en vigueur, telles que le vocabulaire en usage dans les formulaires. Geneviève raconte : « Le monde, ça pose des questions : 'Il faut qu'elle [sa conjointe] l'adopte, la petite ?' Non, non, elle a signé la déclaration de naissance et son nom est dessus. Elle ne l'a pas adopté, elle est là. [...] [Se référant à son employeur] ça a été très difficile dans le sens que le monde ne comprenait pas : 'C'est quelle mère qui a son congé de maternité? C'est quelle mère qui a juste le droit à trois semaines [de congé de paternité] ?' Ça a niaisé [tergiversé] longtemps, parce que le monde n'est pas habitué. Il y a deux noms féminins et ils sont tout fuckés [mélangés]. Il n'y a pas d'image là-dessus. » Pour sa part, Christine, qui attend un autre enfant avec une nouvelle conjointe, est choquée par la lenteur des changements administratifs : « Même aujourd'hui avec la nouvelle loi, ils appellent ça 'congé de paternité'. Quand ma blonde [compagne] va accoucher, je vais y avoir droit mais il va quand même falloir que je coche 'congé de paternité'. C'est assez spécial ! »

2) *L'inadaptation de la législation dans le cas de familles homoparentales a-typiques* : la loi ne reconnaît pas les situations de pluriparentalité. Nicolas s'est engagé dans un projet de coparentalité avec son conjoint et un couple de lesbiennes. Il déplore que le cadre législatif actuel ne protège pas le lien des enfants avec les co-parents (parents non biologiques). Lui-même n'a eu aucun problème pour l'obtention de congés parentaux, puisqu'il est le père biologique, mais il a été échaudé par des réactions négatives dans son ancien milieu de travail et choisit maintenant de maquiller sa réalité familiale. Il envisage avec une certaine appréhension la venue d'un second enfant, qu'il entend expliquer comme s'il s'agissait de l'enfant de sa nouvelle copine, bref d'un banal cas de recomposition familiale hétérosexuelle : « C'est tout un scénario qui devient super désagréable... juste du fait de l'annoncer, c'est déjà quelque chose, mais de dire en plus que tu es une famille homoparentale, deux gais qui ont des enfants, la pilule est encore plus difficile à faire avaler. [...] Dire que tu es séparé, c'est rendu quelque chose de quotidien. C'est un parent sur deux qui est séparé. Personne ne pose de question, ou ne passe de commentaire à ce niveau-là. C'est plus facile que de dire : 'Je suis gai, je suis père, puis j'attends un autre enfant.' » En officialisant l'homoparentalité sous la

forme d'une biparentalité, co-maternelle ou co-paternelle, basée sur un projet conjugal, la loi participe à un renforcement d'un certain type de famille, calqué sur le modèle traditionnel, laissant ainsi entrevoir peu de possibilités additionnelles pour les familles ayant opté pour un modèle de parentalité atypique.

3) *Les contraintes du marché du travail* : quelques interviewés-es anticipent des restrictions ou des entraves à la prise de congés parentaux, découlant des contraintes liées aux types d'emplois et d'entreprises : par exemple, des politiques de congés peu généreuses, l'évocation par la direction des difficultés de remplacement pour limiter la durée du congé ou encore la prédominance des modèles traditionnels de genre dans l'utilisation des congés prévus. Ainsi Antoine, avocat dans une firme privée, constate que la majorité de ses collègues masculins ne prennent même pas la totalité des jours auxquels ils ont droit lorsque leur conjointe donne naissance.

4) L'homoparentalité, une réalité sociale qui demeure controversée

Largement médiatisés, les débats entourant les changements législatifs se sont répercutés dans les milieux de travail. Selon plusieurs participants-es, le sujet de l'homoparentalité suscite des réticences beaucoup plus fortes que la reconnaissance des couples de même sexe. Les réactions défavorables vont de l'incompréhension à la franche hostilité. Le dévoilement de cas concrets d'homoparentalité suscite de l'étonnement, de l'embarras et une curiosité qui, sans être malveillante, dépasse parfois les bornes du respect de la vie privée.

Des réserves sont exprimées face à toutes les situations homoparentales. Cependant, l'opposition se fait plus vigoureuse à mesure qu'on s'éloigne du modèle familial traditionnel. Ainsi, il sera plus facilement accepté qu'un gai ou une lesbienne continue d'assumer un rôle parental en ayant la garde, partagée ou exclusive, d'un enfant né dans le cadre d'une précédente union hétérosexuelle. Les objections se multiplient lorsque de tels parents prétendent recomposer une famille avec un nouveau conjoint et, encore plus, lorsqu'un couple de gais ou lesbiennes aspire à créer une famille en recourant à l'adoption ou à l'insémination.

L'argumentation la plus courante renvoie à l'incapacité du couple de même sexe à constituer un couple parental. Tout d'abord, ce couple est infécond, ce qui justifierait de ne pas lui reconnaître un statut parental. L'idée que la famille ne soit plus fondée sur le couple

procréateur apparaît comme une dérive, une menace pour l'institution familiale, pour la société, voire pour l'humanité toute entière. Mais le coeur de cette argumentation réside dans l'incapacité présumée, pour un couple de même sexe, d'élever un enfant et de lui offrir un cadre familial adéquat : celui-ci a besoin d'un père et d'une mère, d'un modèle masculin et d'un modèle féminin... De telles affirmations s'énoncent le plus souvent comme des évidences ; de même en est-il des opinions sur les conséquences, néfastes pour le développement de l'identité de l'enfant, qui sont censées découler de l'éducation dans une famille homoparentale.

Les réactions envers l'homoparentalité sont influencées par les représentations stéréotypées de la masculinité et de la féminité, de l'homosexualité masculine et féminine. De manière générale, le désir d'enfant apparaît plus aisément concevable ou « normal » chez une lesbienne. La notion d'*instinct maternel* reprend du service. Au contraire, les motivations des gais qui désirent exercer un rôle parental apparaissent parfois suspectes, tel que l'illustrent des propos entendus et rapportés par des interviewés : « C'est des gais qui veulent catiner [jouer à la poupée]. C'est comme un fantasme, c'est comme un *trip* ! » (Robert), « [Ils disent] qu'est-ce qu'un enfant va faire avec deux hommes ? On sait bien, ça doit être deux pédophiles ? » (Jeannine) De plus, les exigences de la vie familiale seraient peu compatibles avec le style de vie attribué aux gais et avec l'instabilité supposée de leur relation de couple. En tant que femmes, les lesbiennes se voient aisément reconnaître des compétences parentales auxquelles ne sauraient prétendre les gais. Preuve *a contrario* de la persistance du préjugé : Vincent récolte l'admiration de son entourage de travail parce qu'il assume une garde partagée de ses enfants. Il arrive que la plus grande visibilité des familles co-maternelles dans le milieu de travail vienne renforcer ces clichés, comme l'observe Zahra, employée d'une compagnie aérienne, qui résume ainsi l'opinion de ses collègues : « Lesbians are more 'family oriented' and gays are more 'They come to work straight from a party' ». Cela dit, les lesbiennes ne sont pas à l'abri des préjugés négatifs comme en témoigne Lison : « Des fois, ça [les préjugés] va se verbaliser au travers d'une autre... Je pense à une autre lesbienne qui est féministe, extrémiste. Et elle a un garçon. Quand elles [ses collègues] vont parler de cette fille-là, les préjugés sortent. Elles disent : 'Pauvre garçon'. Parce qu'elle est mère lesbienne, féministe, extrémiste. Alors, elles disent : 'je ne sais pas quel genre de gars que ça a fait'. Moi, j'ai un garçon. Alors, je me dis, si elles posent cette question-là par rapport à elle, elles doivent se poser la question [par rapport à moi]. »

En contrepartie, les participants-es font également état de nombreuses réactions positives face à l'homoparentalité, lesquelles s'expriment principalement sous formes d'opinions favorables aux changements législatifs, d'encouragements à la suite de l'annonce d'un projet d'enfants et de gestes concrets d'appui, tels que la diffusion d'informations sur la loi 84 ou la signature d'une lettre de référence pour les services d'adoption. La curiosité, toujours présente, s'accompagne ici de respect et de complicité : elle est perçue comme un intérêt sincère pour les expériences homoparentales, que les collègues désireraient mieux connaître et comprendre. En manifestant l'approbation sociale, des réponses de ce type contribuent à faire du projet homoparental une chose dorénavant pensable et même désirable. David y songe : « C'est les employés, c'est le monde qui m'entoure qui m'ont fait penser que, moi aussi, j'aurais peut-être droit d'être parent, d'adopter des enfants, comme tout le monde. J'y pensais, mais jamais je n'aurais osé le dire. »

Si plusieurs milieux de travail apparaissent divisés sur la question, à l'image de la population en général, une quinzaine d'interviewés-es estiment que l'acceptation l'a emporté d'emblée ou a fini par prévaloir à la suite de discussions entre collègues. La découverte des embûches qui découlaient de l'absence de reconnaissance légale du parent social avant 2002 ou des difficultés auxquelles sont ou risquent d'être exposés les enfants élevés par des parents gais ou lesbiens, éveillent une empathie certaine. Des collègues vont également exprimer une sympathie lorsqu'ils prennent conscience des points communs entre expériences parentales homos et hétéros.

En conclusion, on peut dire que la loi 84 a été très bénéfique pour les familles homoparentales sur le plan juridique, mais qu'elle n'a pas eu d'effets aussi probants sur le plan social. En effet, si les parents ont maintenant des bases légales pour argumenter sur leur situation, ils et elles ont toujours le fardeau d'être les agents d'information et d'éducation de leur entourage sur ce sujet, en raison du peu de ressources investies dans la mise en application des nouvelles dispositions législatives. Ainsi, force est de constater que sur les questions de reconnaissance de l'homoparentalité, la loi constitue moins un reflet des transformations sociales qu'un levier pour les accélérer.