



PROFESSIONNEL·LES ET INTERMÉDIAIRES DU DROIT FACE AUX PARENTS LGBTQ+

Émilie Biland, Kévin Lavoie, Hélène Zimmermann, Joanie Bouchard

Rapport de recherche

Juin 2022

Cette étude a été réalisée à la demande du ministère de la Justice du Québec, avec la participation financière du ministère de la Justice du Canada. Notez cependant que les opinions exprimées dans ce rapport n'engagent que leurs autrices et auteur.

L'équipe de recherche remercie l'ensemble des personnes ayant contribué à cette étude.

Pour citer ce rapport : Émilie Biland, Kévin Lavoie, Hélène Zimmermann, Joanie Bouchard, 2022, « Professionnel·les et intermédiaires du droit face aux parents LGBTQ+ », rapport de recherche pour le Ministère de la Justice du Québec.

Table des matières

Synthèse.....	4
Summary.....	9
Contexte et objectifs du projet.....	13
Composition de l'équipe et déroulement de la recherche	17
Recrutement et caractéristiques des répondant·es.....	19
Catégories d'identification, discrimination, transidentité : trois préoccupations professionnelles	27
Quand les différends familiaux mettent en jeu l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les perceptions et les pratiques professionnelles varient.	33
Conclusion et recommandations.....	38

Synthèse

La recherche restituée dans ce rapport vise à mieux comprendre les pratiques des professionnel·les et des intermédiaires du droit envers les parents LGBTQ+, ainsi que leurs représentations des droits des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre. Dans une perspective de sciences sociales du droit, elle contribue à l'avancée des connaissances sur les dynamiques contemporaines d'inclusion des personnes LGBTQ+, et propose des pistes d'action pour l'actualisation du Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie (2017-2022).

Présentation de la recherche

Afin de recueillir le point de vue des professionnel·les et de documenter leurs pratiques, un devis qualitatif a été élaboré. Des entrevues individuelles semi-dirigées ont été réalisées avec 22 professionnel·les du droit (15 avocat·es, 6 juges de la Cour supérieure, 1 notaire), 3 médiatrices familiales non-juristes, ainsi qu'avec 6 intervenant·es communautaires qui mobilisent le droit dans leurs activités auprès de (futurs) parents. Étant donné le contexte pandémique, la majorité des entrevues ont été menées à distance, par l'entremise d'outils numériques. Le mode virtuel a permis de rejoindre des personnes de plusieurs régions du Québec. Ces entrevues ciblaient deux champs d'intervention en matière de droit familial : les séparations conjugales et les processus d'accès à la parenté qui posent actuellement des défis sur le plan juridique, soit la gestation pour autrui et la pluriparenté. Une dizaine de jugements rendus par la Cour supérieure et la Cour d'appel et relatifs à ces sujets ont également été étudiés. La collecte de données a été réalisée en 2020-2021, soit avant les débats entourant le projet de loi 2 sur la réforme du droit de la famille.

Faits saillants

- 1. Les professionnel·les rencontré·es se disent ouvert·es vis-à-vis des parents LGBTQ+. Cependant, pour plusieurs, les occasions de travailler avec ces parents sont rares.**

De surcroît, les professionnel·les interviewé·es ont peu de liens avec les organismes communautaires LGBTQ+. Quand ils recherchent conseils et avis juridiques, ces derniers le font plutôt sur la base de relations d'interconnaissance au sein de la communauté. Contrairement aux secteurs de l'éducation, de la

santé et des services sociaux, les contacts et les collaborations avec les communautés LGBTQ+ sont ainsi peu présents en matière de droit familial. Leur exposition limitée à la diversité sexuelle et de genre, de même que la reconnaissance de droits formels engagée depuis quelques décennies au Québec, conduisent les professionnel·les du droit à partir du principe que les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre sont « *des parents comme les autres* ». Cette croyance dans l'égalité par le droit peut les conduire à méconnaître les expériences propres aux familles homoparentales et transparentales, qu'il s'agisse de leur exposition persistante à l'altérisation voire à l'hostilité, ou de leurs parcours procréatifs s'écartant, au moins partiellement, de la norme de la parenté biologique.

2. Au-delà de la croyance dans l'égalité des droits, trois sources de préoccupations ressortent des expériences professionnelles relatées.

Dans un contexte antérieur à la récente adoption de la loi 2, plusieurs professionnel·les du droit expriment leur malaise face à la persistance de catégorisations fondées sur l'hétérosexualité et la cisidentité, en particulier dans les formulaires qui émaillent la vie familiale. Iels disposent d'un pouvoir discrétionnaire face à ces situations de désajustement, pouvant soutenir, ou au contraire entraver, les parents dans leurs accommodements avec ces catégories juridico-administratives (quand il s'agit de rayer la mention « père » sur un formulaire de pension alimentaire pour faire droit aux deux mères, par exemple).

Par ailleurs, lorsque des personnes LGBTQ+ expriment leur méfiance vis-à-vis des professionnel·les et des institutions, ou encore estiment être discriminées par le système de justice du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, les professionnel·les du droit peuvent être déstabilisé·es et se demander comment réagir, leur croyance dans le caractère égalitaire et inclusif du droit et du système judiciaire ne suffisant pas toujours à rassurer ces personnes et à répondre à leurs attentes.

Enfin, les professionnel·les du droit sont souvent mal à l'aise dans leurs interactions avec les personnes trans, en particulier quand il s'agit de les nommer (prénom, pronom, civilité), à l'écrit ou à l'oral, et quand la temporalité de leur transition interfère avec celle de la séparation. Iels sont aussi préoccupé·es par le possible écart des corps trans vis-à-vis des normes corporelles cis, en particulier dans l'espace de l'audience, où iels peuvent redouter les réactions des autres intervenant·es (juge, partie adverse).

3. Quand les différends familiaux mettent en jeu l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des parents, les perceptions et les pratiques professionnelles varient.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont perçues comme des informations sensibles et stratégiques par les avocat·es. Iels estiment parfois possible de les taire pour protéger les intérêts de leurs client·es. Toutefois, le questionnement moral des parents dont la sexualité ou le genre apparaissent incertains ou minoritaires n'a pas complètement disparu, de sorte que les litiges sur la garde des enfants peuvent contraindre ces parents à dévoiler leur intimité.

Les situations dans lesquelles un parent LGBTQ+ subit des réactions hostiles de son entourage, et particulièrement de son ex-conjoint·e, sont également délicates pour les professionnel·les du droit. Tandis que certain·es cherchent à désamorcer les manifestations d'hostilité en ramenant les personnes au cadre de la procédure (ce qui semble plus aisé dans le cadre d'un litige économique que d'un litige sur la garde), d'autres requalifient ces conflits en termes d'homophobie et estiment devoir protéger leurs client·es. Quelques-un·es mettent en place des interventions ciblées, mais plusieurs méconnaissent ces situations ou se sentent incompetent·es pour les contrer.

Enfin, les professionnel·les sont confronté·es à des différends entre ex-partenaires de même sexe. Lorsque des couples de femmes se séparent, certaines mères associent le lien biologique avec les enfants à une plus grande légitimité parentale. Les professionnel·les du droit réfutent la validité juridique de cet argument, mais iels peuvent instrumentaliser cette asymétrie entre mères, en l'adossant à la complémentarité des rôles genrés, qui est au principe de la norme de coparentalité, d'abord construite pour assoir la place des pères auprès des enfants.

Conclusion et recommandations

Cette étude confirme que la reconnaissance formelle des droits envers les minorités sexuelles et de genre est une condition nécessaire, mais non suffisante, à l'égalité. Le caractère récent des changements juridiques, la méconnaissance des réalités LGBTQ+ par beaucoup de professionnel·les, les manifestations d'hostilité auxquelles les personnes LGBTQ+ continuent d'être exposées dans leur vie privée, mais aussi la persistance de catégories et de représentations hétéro-cisnormatives dans le droit et dans les pratiques professionnelles sont autant de facteurs qui justifient de faire évoluer les interventions auprès des parents issus de la diversité sexuelle et de genre et de leurs proches. Voici quelques recommandations à cet effet :

- **Impliquer les groupes communautaires LGBTQ+ et les personnes concernées dans la formation initiale et continue des professionnel·les du droit**

Pour aller au-delà de l'expérience individuelle et pour appréhender les mécanismes structurels de marginalisation et d'altérisation, de même que les enjeux propres aux différentes composantes des minorités sexuelles et de genre, il conviendrait de renforcer les liens entre les communautés LGBTQ+ et les mondes du droit. Les collaborations établies depuis longtemps dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux constituent à cet égard des sources d'inspiration stimulantes pour enrichir la formation de la relève et contribuer au perfectionnement des professionnel·les en exercice.

- **Préciser les « bonnes pratiques » en matière de désignation des personnes trans, tant à l'écrit qu'à l'oral, en prenant en considération les demandes des personnes concernées.**

Pour favoriser le respect et l'inclusion, un guide de bonnes pratiques, voire des directives, seraient utiles pour outiller les professionnel·les du droit, tant pour l'accueil des client·es et des justiciables que pour leur accompagnement durant la négociation, la médiation ou la procédure judiciaire. Des usages communs quant à la désignation des personnes trans, durant les audiences comme dans les jugements, devraient également être établis, afin d'éviter les dévoilements forcés et le déni de reconnaissance de certaines personnes.

- **Diversifier les configurations familiales présentées dans les supports de communication et les interventions à destination des parents et des professionnel·les.**

La configuration composée de deux parents, une mère et un père présumés cis, entretenant une relation conjugale et liés biologiquement à leur(s) enfant(s), domine encore aujourd'hui les représentations publiques de la famille. Des efforts supplémentaires devraient être déployés pour favoriser la reconnaissance sociale des réalités familiales contemporaines, dont celles vécues par les personnes LGBTQ+. L'ajout de modèles issus de la diversité familiale dans les supports de communication contribuerait à ce que les adultes et les enfants vivant dans des familles homoparentales et/ou transparentales se projettent davantage dans les services proposés, favorisant du même coup leur recours à ceux-ci. De tels changements auraient aussi une incidence sur les pratiques professionnelles, en mettant en lumière les mutations familiales et réduisant ainsi les angles morts générés par une vision normative et monolithique de la famille.

- **Repenser les catégories d'identification dans les formulaires qui ponctuent différents moments de la vie familiale.**

La catégorisation binaire (homme/femme, père/mère) complique la vie des parents LGBTQ+, et ce, à plusieurs moments de leur parcours : naissance d'un enfant ; inscription à la garderie et à l'école ; fixation de la pension alimentaire si les parents ne vivent plus ensemble, etc. Bien que les familles homoparentales soient reconnues juridiquement depuis vingt ans, plusieurs formulaires ne sont toujours pas adaptés, ce qui engendre son lot de frustrations chez les personnes concernées et de malaise chez les professionnel·les qui les accompagnent. La possibilité d'opter pour des identifications légales non genrées (dont celle de « parent »), ouverte par le projet de loi 2 adopté en juin 2022, constitue à cet égard une avancée significative. Des efforts tout aussi importants devraient être déployés pour adapter les pratiques professionnelles et les documents administratifs dans les différents services nécessaires à la vie familiale.

- **Développer des pratiques pour appréhender et traiter les situations de LGBTQphobie au sein des familles.**

La conjugalité et la parentalité correspondent à des sphères intimes de la vie des personnes : placées à l'abri du regard extérieur, elles n'en reposent pas moins sur des rapports de pouvoir, des asymétries et des inégalités que les intervenant·es doivent savoir appréhender. Les séparations conjugales et les recompositions familiales, notamment en contexte de coming out d'un parent (voire d'un enfant), constituent des situations de risque à cet égard. Les réactions négatives de l'ex-partenaire, des enfants et des membres de l'entourage peuvent fragiliser l'adaptation à ces transitions familiales et rendre vulnérables, voire désavantager, certain·es membres de la famille. Le développement de pratiques spécifiques – par exemple inspirées de la prise en charge des violences au sein du couple – représente une avenue féconde pour contrer les dynamiques inégalitaires et les risques de disqualification.

Summary

This research project aims to better understand how legal professionals interact with LGBTQ+ parents as well as how they perceive their rights. Based on a socio-legal research design, it improves our knowledge of the contemporary inclusion dynamics of LGBTQ+ people in Quebec and puts forward a promising course of action to update the *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie* (2017-2022).

Overview of the Project

To study the professionals' points of view and document their practices, a qualitative research design was put together. Semi-directed individual interviews were performed with 22 legal professionals (15 lawyers, 6 judges of the Superior Court of Quebec, 1 notary), 3 family mediators who weren't lawyers, and 6 community workers who made use of the law in their activities involving (future) parents. Given the pandemic, most interviews were done remotely. However, working online has allowed us to reach respondents in several regions of Quebec. The interviews focused on two fields of intervention related to family law: marital separations and the ways to become parents that raise issues in legal terms (namely surrogacy and multi-parenthood). Ten court rulings on these topics delivered by the Superior Court and the Appeal Court have also been considered. Data was collected in 2020-2021, that is before debates surrounding Bill 2 on the reform of family law began.

Main Findings

- 1. Professionals declare they are open to the realities of LGBTQ+ parents. However, in many cases, they rarely get to work with these parents.**

Moreover, the professionals we interviewed had few links with LGBTQ+ community groups. Whereas such contacts and collaboration with the LGBTQ+ communities are more common in the fields of education, health, and social services, it does not appear to be the case when it comes to family law. Their limited exposure to sexual and gender diversity, as well as the recognition of formal rights for several decades in Quebec, lead legal professionals to consider LGBTQ+ people as "parents like any others". This emphasis put on sameness and formal equality can lead them to misunderstand the experiences of queer families, including their othering, the hostility directed at them, or the fact that their procreative journey doesn't always rely on blood kinship.

2. Beyond beliefs in formal equality, three sources of concern emerge from the professional experiences reported.

Prior to the adoption of Bill 2, many legal professionals expressed their uneasiness with the persistence of categories based on heterosexuality and cisnormativity, notably in the administrative forms involved in family life. When encountering these situations, their discretionary power allows them to support but also to hinder how parents adjust to these administrative categories (whether it implies, for example, crossing out the term "father" on an alimony form when two mothers are concerned).

Moreover, when LGBTQ+ individuals express distrust toward professionals or institutions or claim they have experienced discrimination based on their sexual orientation or gender identity in the justice system, legal professionals can be unsettled and wonder how to react. Their beliefs in the egalitarian and inclusive nature of the law and the justice system are not always sufficient to reassure their clients and meet their expectations.

Finally, legal professionals are often uncomfortable in their interactions with trans individuals, especially when they have to name them (first name, pronouns, title) either in writing or out loud as well as when the timing of their client's transition overlaps with the separation. They also appear concerned by the possible deviation between trans bodies and cisgender norms, especially during the court hearing where they may fear the reactions of the judge and/or of the opposing party.

3. When family disputes involve the parents' sexual orientation or gender identity, professional perceptions and practices can vary.

One's sexual orientation and gender identity are perceived by lawyers as sensitive and strategic information. They sometimes believe it best not to disclose this information to protect their clients' interests. Nevertheless, the moral questioning of parents whose sexuality or gender identity appears uncertain or deviant from the majority has not completely disappeared. Consequently, disputes over child custody can force these parents to reveal private information.

Situations in which an LGBTQ+ parent is faced with hostile reactions from those around them, particularly their former partner, are also sensitive for legal professionals. While some try to defuse the hostility by focussing on the procedural framework (which appears easier to achieve in the context of an economic dispute than when custody is involved), others reframe these conflicts around homophobia and believe they have to protect their clients. While a few of them

will put targeted interventions into place, several choose to disregard these situations or think they are not capable of countering them.

Lastly, professionals are also faced with conflicts involving former same-sex partners. When female couples separate, some mothers tend to associate sharing a biological bond with their child with greater parental legitimacy. While legal professionals refute the legal validity of these claims, they can use this asymmetry between mothers to comply with the co-parenting norm that is, in fact, based on the perceived complementarity of gender roles.

Conclusion and Recommendations

This study confirms that the legal recognition of LGBTQ+ rights is a necessary, yet insufficient, condition to reach equality. The recent nature of legal changes, the insufficient knowledge many professionals have of LGBTQ+ realities, the hostility LGBTQ+ people can still experience in their private lives, and the persistence of heterocisnormative representations and categories both in the law and in professionals' practices show the need to improve the interventions with LGBTQ+ parents and their relatives. Here are some recommendations to achieve this goal:

- **Involve LGBTQ+ community groups and LGBTQ+ individuals in both the initial and ongoing training of legal professionals.**

To move past individual experiences and understand the structural mechanisms that contribute to marginalisation and othering, it appears relevant to strengthen the ties between LGBTQ+ communities and the legal profession. In this regard, the longstanding collaborations established in the fields of education, health, and social services are stimulating sources of inspiration to draw from to ultimately enrich the training of the next generation and contribute to the development of practicing professionals.

- **Specify directives in naming trans people, both in writing and orally, while also taking into account the requests of the individuals concerned.**

To foster respect and inclusion, a guide of good practices would be useful to legal professionals, both for greeting clients and litigants and to provide support during negotiation, mediation, or judicial proceedings. Respectful forms of address to trans people during court hearings and in court rulings should also be established to avoid forced disclosures or the denial of people's identities.

- **Diversify the family models presented in communication materials and interventions toward parents and professionals.**

The family made of two parents - a mother and a father both presumed cisgender, in a conjugal relationship and biologically related to their child(ren) - still dominates public representations. More efforts should be made to foster the social acknowledgment of contemporary family realities, including those experienced by LGBTQ+ people. The representation of family diversity in communication materials would help adults and children who are part of queer families to see themselves in the services that are offered, encouraging, on the same occasion, the use of these services. These efforts could also influence professional practices by highlighting changes in families and reducing the blind spots created by a normative and monolithic display of what a family is supposed to be.

- **Rethink the identification categories used in a variety of forms and documents.**

Binary categorisation (male/female, father/mother) complicates the lives of LGBTQ+ parents at several points in their family life: the birth of a child, school registration, child support calculation, etc. Even though same-sex parents have been recognised by the law for twenty years in Quebec, many forms remain misadapted, which generates substantial frustrations among the people concerned and unease among the professionals who accompany them. The possibility of choosing non-gendered legal identifications (including the term "parent"), opened up by Bill 2 is a significant evolution in this regard. More efforts should be made to adapt professional practices and administrative forms used by families.

- **Develop practices to better prevent and address discrimination towards LGBTQ+ people.**

Conjuality and parenthood are part of the intimate sphere of people's lives: while they are protected from the scrutiny of outsiders, they are nonetheless based on power dynamics, asymmetries, and inequalities that professionals should be comfortable addressing. Family breakdowns and re-combinations, notably when they're caused, in part, by the coming-out of a parent, can represent a risk in this regard. Negative reactions from an ex-partner, child(ren), or other relatives can weaken family transitions, render some individuals vulnerable, and penalise them. The development of practices specifically aimed at addressing discrimination - such as those inspired by the management of intimate partner violence - could counter some inequality dynamics and lessen the risk of invalidation.

Contexte et objectifs du projet

Tant en droit qu'en sciences sociales, les recherches québécoises sur les parents gais, lesbiens, bisexuels, trans et queer (LGBTQ+) sont nombreuses et dynamiques. Il faut dire que **la législation québécoise a été pionnière, à l'échelle internationale, pour la reconnaissance juridique de ces parents**, en particulier de la maternité des couples de femmes depuis l'adoption de la *Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation* en 2002. Un enfant né au Québec peut avoir deux pères ou deux mères sur son acte de naissance; les couples de même sexe peuvent adopter au Canada, et les couples de femmes ont accès aux cliniques de fertilité. Toutefois, les contrats de gestation pour autrui (GPA) demeurent nuls. Les droits des parents trans ont fait l'objet de deux procédures judiciaires importantes entre 2018¹ et 2021². Cette deuxième procédure a abouti à un changement législatif récent³ dans la manière de désigner les parents sur les certificats de naissance, avec la possibilité de changer la désignation après une transition de genre, ou d'opter pour la mention non genrée de « parent ». En revanche, le Code civil ne permet toujours pas l'inscription de plus de deux parents sur l'acte de naissance.

Jusqu'ici, les recherches se sont principalement intéressées aux différentes manières par lesquelles les personnes LGBTQ+ deviennent parents ou élèvent leurs enfants. Elles soulignent la variabilité des arrangements dans ces familles, selon que les enfants sont conçus et/ou élevés dans un cadre conjugal ou non⁴, et selon que les parents ont un statut biologique, juridique et/ou social. Ce projet décale le regard en s'intéressant au **travail des intervenantes et intervenants qui accompagnent des parents LGBTQ+ sur des questions liées à leurs droits**. En effet, à l'heure où les discriminations et les préjugés à l'égard des minorités sexuelles et de genre marquent le pas, l'accompagnement juridique des personnes LGBTQ+ est essentiel pour que

¹ Droit de la famille 18968, 2018 QCCS 1900 ; Droit de la famille 191677, 2019 QCCA 1386.

² Center for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec, 2021 QCCS 191.

³ Projet de loi n° 2, Loi portant sur la réforme du droit de la famille en matière de filiation et modifiant le Code civil en matière de droits de la personnalité et d'état civil (adoptée le 7 juin 2022). Il est notable que la légalisation des contrats de GPA, d'abord incluse dans ce projet de loi, en est finalement été retirée et reportée à un projet ultérieur.

⁴ Il s'agit de configurations dans lesquelles les enfants sont conçus et/ou élevés par des adultes qui ne forment pas un couple (par exemple une personne célibataire, ou bien des personnes qui n'entretiennent pas une relation conjugale, ou encore un ensemble de personnes polyamoureuses).

celles-ci puissent faire valoir leurs droits. La littérature anglophone considère ainsi que les professionnel·les et intermédiaires du droit sont des « facteurs médiateurs »⁵ incontournables dans la construction des rapports au droit et à la justice des personnes LGBTQ+. Ceci s'explique en premier lieu par le fait que **certains parents** –trans – et certaines configurations familiales – pluriparentales – **demeurent en marge du droit**. Ces situations soulèvent, tant pour ces parents que pour les personnes qui les accompagnent, des questions pratiques et juridiques sensibles.

De surcroît, **l'obtention de droits formels** (mariage, filiation) **ne signifie pas que l'égalité soit effective dans la vie quotidienne et dans les moments de crise**⁶. Le présent projet a été précédé d'une recherche, centrée sur les parents séparés LGBTQ+, qui a été financée par le Partenariat de recherche sur les séparations parentales et recompositions parentales, dont le ministère de la Justice du Québec est partenaire⁷. Mené entre 2018 et 2020, ce projet a consisté en des **entrevues auprès de 31 parents et 4 conjoint-es de parents LGBTQ+**, et dans l'étude de **14 dossiers ou décisions judiciaires rendues entre 2003 et 2020** en matière familiale. Tout en reconnaissant le caractère sécurisant de la reconnaissance juridique, plusieurs de ces parents font état de leur **crainte d'être traité-es différemment**, voire **désavantageusement du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre**. Ces personnes font d'ailleurs part de la **variabilité de leurs expériences avec les professionnel·les et de l'incertitude qui pèse sur ces interactions**. Parfois, celles-ci sont vécues positivement, leur permettant de **mieux connaître leurs droits et de les faire valoir**. Mais d'autres interactions témoignent que le phénomène de minorisation est loin d'avoir disparu. Que les intervenant-es manquent d'expérience auprès des parents LGBTQ+ ou que leurs représentations des formes familiales demeurent empreintes d'hétéro- ou de cisnormativité (considérant par exemple que les rôles parentaux sont genrés, complémentaires voire hiérarchisés ou encore que les identités sont immuables et binaires), ces répondant-es mentionnent des **propos qui les**

⁵ Baumle A. et Compton D'L., 2017, *Legalizing LGBT Families : How the Law Shapes Parenthood*, New York University Press.

⁶ Leckey R. (dir.), 2015, *After Legal Equality : Family, Sex, Kinship*, Routledge.

⁷ Biland É., Bouchard J., Lavoie K., Côté I. et Giroux M. 2021, « Quelles expériences du droit et de la justice pour les parents LGBTQ+ qui se séparent ? », *Collection Débats et enjeux (9)*, Partenariat de recherche Séparation parentale, recomposition familiale [en ligne]. Biland É., Bouchard J., Lavoie K., Côté I. et Giroux M., 2022, « Entre inclusion et vulnérabilité : Les expériences du droit et de la justice des parents LGBTQ+ séparés », In M.-C. Saint-Jacques et al. (dir.), *La séparation parentale et la recomposition familiale dans la société québécoise : les premiers moments*, Presses de l'Université Laval [à paraître].

renvoient du côté de la marginalité et qui limitent leur confiance dans leurs droits.

Inscrit dans les sciences sociales du droit, ce projet vise à **mieux comprendre les pratiques des professionnel·les et intermédiaires auprès des parents LGBTQ+, ainsi que leurs représentations des droits des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre**. Il se demande dans quelle mesure, dans un contexte de reconnaissance croissante des droits, l'orientation sexuelle et l'identité de genre continuent de peser, voire d'être des sources de **désavantage**, au sein de la famille et dans le système de justice, et comment les rapports sociaux de sexe et de sexualité s'imbriquent avec la classe, le genre et la race, pour produire les hiérarchies entre les individus et les groupes dans la sphère privée et dans les institutions. Plus concrètement, ce projet cherche à analyser **comment les professionnel·les et intermédiaires du droit travaillent avec les parents** issus de la diversité sexuelle et de genre. Dans quelles conditions les perçoivent-ils et les traitent-ils comme (dis)semblables et comme (in)égaux par rapport au public majoritaire? Dans quelle mesure leurs interventions s'adaptent-elles à leur situation minoritaire, et en particulier aux difficultés causées par le maintien de normes sociales fondées sur l'hétérosexualité et sur l'identification au sexe assigné à la naissance?

Deux grands types d'intervenant·es auprès des familles sont pris en compte dans ce projet : d'une part les professionnel·les du droit, en particulier les **avocat·es** et les **juges**, d'autre part les intermédiaires du droit, concept émergent en sociologie⁸ pour désigner les acteurs non professionnels du droit, qui mobilisent celui-ci dans leurs activités, ici avec les parents LGBTQ+ qu'ils contribuent à informer et à orienter. Concrètement, il s'agit au Québec de deux types d'**intervenant·es communautaires**, principalement dans les **organismes LGBTQ+**, secondairement dans les organismes communautaires Famille (**OCF**), qui ne ciblent pas spécifiquement les parents issus de la diversité sexuelle et de genre. Notons enfin que les professionnel·les de la médiation familiale sont pour partie des juristes, pour partie des non-juristes (dont les travailleuses et les travailleurs sociaux et les psychologues), qui utilisent le droit dans leurs rencontres avec les parents – ces non-juristes sont à ce titre inclus dans notre étude.

Deux types de situations sont étudiés : d'une part les **processus d'accès à la parenté qui posent difficulté d'un point de vue juridique** (gestation pour autrui et pluriparenté, en particulier), d'autre part **les différends entre parents**

⁸ Pélisse J., 2019, « Varieties of Legal Intermediaries : When Non-Legal Professionals Act As Legal Intermediaries », *Studies in Law, Politics and Society*, 81, p. 101-128.

à l’occasion des séparations conjugales (dans le prolongement de la recherche précédente auprès des parents). Le premier type de situations permettra d’examiner comment les intervenant·es conseillent des personnes placées en marge du droit; le second d’étudier comment iels se positionnent face aux conflits qui émergent dans leur intimité.

Finalement, ce projet entend contribuer à l’avancée des connaissances sur les dynamiques d’inclusion des personnes LGBTQ+ auprès des intervenant·es, et à produire ainsi des résultats utiles dans le cadre du **Plan d’action gouvernemental de lutte contre l’homophobie et la transphobie** (2017-2022). Au-delà de la diversité sexuelle et de genre, il fournit des informations sur la manière dont les intermédiaires du droit se rapportent à leurs publics : il est en cela susceptible d’éclairer une réflexion plus large sur les rapports entre professionnel·les et citoyen·nes.

Composition de l'équipe et déroulement de la recherche

Notre équipe compte quatre chercheur-es. La chercheuse principale, **Émilie Biland**, est professeure de sociologie à Sciences Po Paris et professeure associée de science politique à l'Université Laval. Ce projet s'inscrit dans un programme de recherche international, portant sur le Québec, la France et le Chili, et soutenu par l'Institut Universitaire de France (2019-2024). Le cochercheur, **Kévin Lavoie**, est professeur adjoint en travail social à l'Université Laval : il est l'auteur d'une thèse de doctorat et d'autres travaux notables sur la diversité sexuelle et de genre et les configurations parentales qui y sont associées. **Hélène Zimmermann**, spécialiste de la sociologie du droit et de la justice, a contribué à ce projet en tant que professionnelle de recherche. Ces trois chercheur-es ont collaboré pour l'ensemble des dimensions et étapes du projet : préparation de la certification éthique, recrutement des répondant-es, réalisation des entrevues, analyse des données et rédaction de ce rapport. **Joanie Bouchard**, qui avait contribué au projet auprès des parents, et qui est désormais professeure à l'École de politique appliquée de l'Université de Sherbrooke, s'est jointe à cette équipe pour contribuer à l'analyse des données et à la rédaction du rapport.

Le projet ayant débuté le 1^{er} avril 2020, il a été fortement impacté par la **pandémie de la COVID-19**. Le plus gros impact concerne l'**impossibilité d'observer les pratiques des professionnel-les et intermédiaires du droit durant leurs rencontres avec des parents**. La quasi-totalité des répondant-es ont travaillé à distance durant la période de l'enquête, et il n'a pas été possible de rejoindre leurs rencontres en visioconférence ou par téléphone. La crise sanitaire a également eu des conséquences sur le déroulement des entrevues : **27 des 31 personnes rencontrées l'ont (d'abord) été à distance**, au moyen de la plateforme Zoom. Toutefois, ces échanges en visioconférence ont pour la plupart été longs et riches : en moyenne, **chaque entrevue Zoom a duré plus d'une heure trente** (soit entre 45 minutes et 2 heures 30). Il est aussi notable que 4 personnes aient accepté d'échanger avec E. Biland une deuxième fois, lors de son retour au Québec en octobre 2021. Cette seconde vague d'entrevues a permis d'approfondir et d'actualiser les informations recueillies quelques mois avant. En les comptant, la durée moyenne de chaque échange individuel passe à 1h50, et ce sont 8 personnes qui ont finalement pu être interrogées en face à face. Il est par ailleurs indéniable que le recours à la visioconférence a facilité l'accès à **plusieurs régions du Québec (Grand Montréal, Québec, Saguenay, Outaouais, Estrie, Lanaudière,**

Laurentides), deux entretiens ayant même été menés avec des personnes vivant en Ontario (mais travaillant, au moins en partie, avec des parents du Québec). Ces entrevues nous ont permis de **compléter le corpus de décisions judiciaires** constitué durant le premier projet : certain-es avocat-es et juges nous ont transmis des décisions qu'ils ont estimé pertinentes pour notre étude. Au total, une dizaine de procédures supplémentaires devant la Cour supérieure, la Cour d'appel et le Tribunal administratif ont ainsi pu être étudiées.

Ces entrevues ont été menées en conformité avec les règles d'**éthique de la recherche**, selon la procédure en vigueur à l'Université Laval (numéro d'approbation : 2020-183 R-1 / 10-09-2021). Les enregistrements ont été transcrits par trois étudiantes en travail social et en psychologie de l'Université Laval : Méлина Chasles, Anne-Sophie Dussault et Julie Pelletier-Jacob. Le **guide d'entrevue avec les professionnel·les du droit et médiatrices** était organisé en quatre thèmes : 1) description de la pratique professionnelle générale et place des affaires familiales impliquant des parents LGBTQ+ au sein de cette pratique ; 2) description de la pratique professionnelle concrète en matière de dossiers familiaux impliquant des personnes LGBTQ+, à partir de situations effectivement observées par ces professionnel·les ; 3) trajectoires personnelle et professionnelle et 4) représentations du droit et de la famille. À l'intérieur de ces thèmes, les questions précises se sont ajustées aux expériences des personnes et à des éventuelles obligations liées à leur statut professionnel, tel que le devoir de réserve chez les juges. Le **guide d'entrevue avec les intervenant-es communautaires** était quant à lui organisé en deux thèmes : 1) présentation de l'organisme et de son public, et 2) place du droit familial LGBTQ+ dans l'activité de l'organisme. Là encore, les questions précises variaient selon qu'il s'agisse d'un OCF ou d'un groupe LGBTQ+, de même que selon les activités privilégiées par l'organisme (défense des droits, santé mentale, lutte contre les violences, etc.).

Il doit aussi être noté que **la Chambre de la jeunesse de la Cour du Québec, qui nous intéressait au titre de son intervention dans les procédures d'adoption, a refusé de participer à notre étude**. Cette décision fut justifiée par le devoir de réserve de la magistrature, mais aussi par le fait que les juges ne considèrent pas l'orientation sexuelle comme « *un aspect pertinent à considérer dans le cadre des débats* » – nous y reviendrons.

Recrutement et caractéristiques des répondant·es

Les voies de recrutement ont varié selon les groupes professionnels. Le juge en chef de la **Cour supérieure** a transféré notre appel à participation à l'ensemble des juges de cette Cour, de sorte que **6 de ses membres ont accepté de contribuer au projet.** Les **15 avocat·es** interviewé·es ont été sollicité·es par trois canaux. Plusieurs avaient conseillé des parents rencontrés durant le premier projet ou ont été parties prenantes de procédures emblématiques (et ont été contacté·es à ce titre); quelques-un·es étaient connu·es pour être membres de la communauté LGBTQ+ ou *gayfriendly*; d'autres enfin nous ont été recommandé·es par des collègues. 13 travaillent (ou ont travaillé) en pratique privée et 2 dans des bureaux d'aide juridique; la plupart pratiquent principalement ou exclusivement en droit familial et certain·es exercent également en médiation. Les **3 médiatrices non juristes** (exerçant en pratique privée comme psychologue, travailleuse sociale ou psychoéducatrice), de même que l'unique **notaire**, ont été sollicité·es par l'intermédiaire de connaissances professionnelles. Enfin, nous avons échangé avec **6 personnes travaillant dans 4 organismes communautaires** (3 organismes LGBTQ+ et 1 OCF), lesquels ont été choisis en fonction de leur importance dans le milieu communautaire ou de liens d'interconnaissance préexistants. Considérant que les **professionnel·les du droit et les médiatrices sont de loin les plus nombreuses au sein de notre échantillon (25/31)** et considérant l'ampleur des questions que posent leurs interventions auprès des parents LGBTQ+, nous avons décidé de concentrer notre analyse sur elles et eux, et d'utiliser les entrevues avec le milieu communautaire comme un contre-point, principalement pour éclairer les relations entre ce milieu et le milieu juridique.

Le tableau ci-dessous présente la **structure par tranche d'âge et par genre de cet échantillon.** On peut considérer cette structure comme équilibrée au regard de ces deux dimensions, même si les femmes sont légèrement majoritaires (55%), et si les personnes de moins de 30 ans sont moins nombreuses que les personnes de plus de 60 ans.

	< 30 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	60 ans et plus	Total
Femme		4	3	6	4	17
Homme	1	5	5	3	1	13
Non-binaire	1					1
Total	2	9	6	9	5	31

Toutes les personnes interrogées dont nous connaissons le niveau d'études (29/31) ont **au moins obtenu un baccalauréat** (19), voire une maîtrise (10). Cela n'est guère étonnant considérant leur activité professionnelle, mais cela peut contribuer à les éloigner des parents les moins dotés. Les origines sociales de ces personnes sont imparfaitement connues, la profession de leur père étant l'indicateur le plus souvent renseigné, mais seulement pour la moitié de l'échantillon (16/31). Les cas connus amènent à contraster les trajectoires sociales des juges (5/6 étant issu-es des classes supérieures) de celles des autres enquêté-es : en particulier, **plusieurs avocat-es ont connu une ascension sociale importante**, ayant des pères ouvriers et des mères au foyer ou occupant des emplois de bureau en bas de l'échelle. Enfin, une seule enquêtée n'est pas née au Canada, et seulement **deux sont racisées**.

Entre ouverture et inexpérience : les professionnel·les face à la diversité sexuelle et de genre

« **Je suis ouvert** », « on doit être ouvert » : l'une ou l'autre de ces phrases ont été fréquemment employées par les professionnel·les du droit⁹, pour manifester leur acceptation des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, voire pour affirmer leur progressisme. Le cadre de notre recherche explique en large part cette prémisse de la relation d'enquête : prendre part à une recherche centrée sur la diversité sexuelle et de genre, et contribuant au Plan gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie, peut en soi être considéré comme une marque d'intérêt ou de sensibilité à la diversité. Il est probable que les personnes hostiles ou réticentes n'aient pas pris part au projet, ou encore que les répondant·es aient contrôlé leur propos pour ne pas heurter ce qu'elles pouvaient anticiper comme nos valeurs, nos attentes ou nos identités putatives. Selon les personnes, cette ouverture à la diversité apparaît soit un marqueur progressiste de la société québécoise tout entière (qu'il convient de promouvoir auprès d'une chercheuse venue de France), soit comme une manière de se distinguer d'un milieu professionnel – particulièrement la magistrature – à la réputation conservatrice. Quelques-un·es ont d'ailleurs été impliqué·es dans des procédures judiciaires marquantes pour les droits des personnes LGBTQ+.

Toutefois, aucune des personnes s'identifiant à la diversité de sexuelle et de genre n'a employé ce type d'expression, qui est l'apanage de personnes cis¹⁰ et hétérosexuelles voulant manifester leur sympathie envers cette minorité. Or, par différence avec les 6 intervenant·es communautaires (qui appartiennent tou·tes à la diversité sexuelle et de genre), **les trois quarts des professionnel·les (19/25) sont cis et hétérosexuel·les**. Dès lors, ces entrevues permettent d'analyser la **norme de *gayfriendliness***, dans le prolongement des

⁹ Pour garantir l'anonymat des répondant·es, nous parlons de professionnel·les du droit (ou de juristes), sans préciser leur groupe professionnel précis (et en incluant les trois médiatrices non juristes), sauf quand cela est indispensable à l'analyse. Pour cette même raison, nous parlons en général de « clientèle » en y englobant les justiciables.

¹⁰ Cis est l'antonyme de trans. Ce terme désigne les personnes qui « se reconnaissent dans la catégorie de sexe qui leur a été assignée à la naissance et ne souhaitent pas en changer ». Beaubatie E., 2021, *Transfuges de sexe : passer les frontières du genre*, La Découverte, p. 175. Nous employons le terme « cisidentité » pour désigner ces identifications au sexe assigné.

travaux qui, en population générale¹¹, en milieu professionnel¹², ou dans les quartiers « gais »¹³, étudient les transformations des représentations et des pratiques de la population majoritaire face à la reconnaissance croissante de la diversité sexuelle et de genre. Dans une moindre mesure, elles renseignent également sur les **expériences professionnelles des personnes homosexuelles**¹⁴, en contrastant le milieu communautaire LGBTQ+, où cette identité est partagée et reconnue au titre de compétence professionnelle, et le milieu juridique où elle est plus souvent vécue sur le mode de la discrétion, étant donné le risque de désavantage qui y est associé¹⁵.

Durant les entrevues, la majorité des professionnel·les hétérosexuel·les (11/19) nous ont fait part, avec beaucoup d'émotion parfois, **du rôle de leur entourage familial, amical ou professionnel, pour leur sensibilisation** à des identités et expériences qui leur étaient jusque-là étrangères ou distantes. Ces vecteurs de sensibilisation vont des proches parents (une mère, un cousin auquel on est très attaché) à des connaissances plus lointaines, mais auxquelles on est attaché (un ancien enseignant, par exemple). Ils peuvent aussi se situer dans la sphère professionnelle : les répondant·es se font les échos de l'institutionnalisation de la diversité sexuelle et de genre au sein du barreau (« comité LGBT » du barreau du Québec, Association canadienne du barreau), ou encore de l'organisation, par la magistrature, d'une séance de témoignages par des juges homosexuels ou racisés. Au moment où davantage de personnes dévoilent leur orientation sexuelle minoritaire au sein des collectifs de travail, ces dispositifs participent à leur **prise de conscience des difficultés que rencontrent leurs confrères et consœurs non-hétérosexuelles** (blagues discréditantes, impossibilité à partager les moments importants de sa vie privée avec ses collègues, risque de perte de clientèle, etc.), mais aussi à **banaliser, voire à normaliser ces identités**, s'agissant de

¹¹ Rault W., 2016, « Les attitudes “gayfriendly” en France : entre appartenances sociales, trajectoires familiales et biographies sexuelles », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 213 (3), p. 38-65.

¹² Williams C., Giuffre P., 2011, « From Organizational Sexuality to Queer Organizations : Research on Homosexuality and the Workplace », *Sociology Compass*, 5 (7), p. 551-563.

¹³ Tissot S., 2018, *Gayfriendly. Acceptation et contrôle de l'homosexualité à Paris et à New York*, Raisons d'agir.

¹⁴ 6 professionnels du droit (tous des hommes cis) rencontrés sur 25 sont homosexuels. Parmi les 6 intervenant·es communautaires, 5 sont des personnes cis homosexuelles et 1 est une personne trans non-binaire.

¹⁵ Une étude fondée sur des données états-uniennes a récemment conclu que le sentiment de discrimination était fréquent parmi les avocat·es homosexuel·les. Nelson R., Sendroiu I., Dinovitzer R., Dawe M., 2019, « Perceiving Discrimination : Race, Gender, and Sexual Orientation in the Legal Workplace », *Law & Social Inquiry*, 44(4), p. 1051-1082.

collègues dont iels estiment les compétences professionnelles et respectent les qualités personnelles.

Toutefois, quand elles sont fondées sur une expérience individuelle, reposant sur l'empathie et sur l'identification à l'autre en tant que proche, ces expériences sont nécessairement limitées : un seul enquêté nous a dit être proche d'une personne trans ; peu suivent les débats juridiques et politiques portant sur les personnes LGBTQ+. Les expériences relatées par les professionnels gais ¹⁶ viennent également nuancer l'acceptation de l'homosexualité dans la sphère professionnelle. Les plus de 50 ans et ceux qui vivent et travaillent hors des grands centres urbains disent **être discrets quant à leur orientation sexuelle**, en particulier face à leur clientèle de divorçants, qui pourrait **remettre en cause leurs compétences professionnelles**, dans la mesure où ils ne vivent pas en couple hétérosexuel et n'ont souvent pas d'enfant¹⁷. Selon qu'ils sont homosexuels ou hétérosexuels, l'enjeu de l'orientation sexuelle vis-à-vis de la clientèle se pose donc en des termes bien différents : dans le premier cas, il s'agit d'un enjeu potentiellement sensible à chaque interaction¹⁸, qui requiert de gérer avec précaution les informations que l'on donne ou que l'on laisse transparaître; dans le deuxième, la question se pose ponctuellement, **la clientèle issue de la diversité sexuelle et de genre demeurant rare**.

C'est un deuxième constat important de cette recherche : si la plupart des professionnel·les se disent sensibilisé·es et ouvert·es vis-à-vis des parents LGBTQ+, beaucoup ont peu d'occasions de travailler avec ces derniers. Exception faite de deux avocates spécialisées dans le domaine de la gestation pour autrui (qui traitent avec des couples de sexe différent, avec des couples d'hommes et avec des femmes porteuses), **les autres professionnel·les n'ont souvent que quelques cas à nous relater**. Ainsi, sans

¹⁶ Nous n'avons rencontré aucune professionnelle lesbienne. Faut-il interpréter le fait que les hommes gais soient relativement nombreux dans notre échantillon d'avocat·es familialistes – un groupe où les femmes sont très majoritaires – comme une confirmation du fait que les hommes gais tendent à éviter les professions les plus masculinisées ? Sur les positions moins genrées des gais et lesbiennes sur le marché français du travail, voir Rault W., 2017, « Secteurs d'activités et professions des gays et des lesbiennes en couple : des positions moins genrées », *Population*, 72 (3), p. 399-434.

¹⁷ Un seul homme gai rencontré est père. Au moins 25 enquêté·es sur 31 vivent en couple (les homosexuel·les aussi souvent que les hétérosexuel·les) et au moins 20 sont parents. Précisons qu'une juriste hétérosexuelle sans enfant et divorcée plusieurs fois estime que sa vie privée pourrait elle aussi poser problème à certain·es client·es.

¹⁸ Ce constat rejoint celui établi par l'universitaire américaine Eve Kosofsky Sedgwick, selon laquelle les « murs du placard » s'érigent à chaque interaction. Kosofsky Sedgwick E., 2008, *Epistémologie du placard*, Amsterdam.

doute parce que le Québec a reconnu précocement les droits des couples et des parents de même sexe, on n'observe pas, par contraste avec les États-Unis (où « l'adoption par le second parent » a longtemps été requise¹⁹) ou la France (où la double filiation maternelle à la naissance n'est possible que depuis 2021), la constitution d'un segment du barreau de la famille traitant de manière privilégiée avec une clientèle LGBTQ+. Par ailleurs, alors même que les enjeux juridiques concernant les personnes trans sont majeurs (en matière d'immigration et de santé, notamment), c'est surtout dans le milieu communautaire, à travers notamment les cliniques juridiques, que ceux-ci sont traités. De manière générale, **les professionnel·les rencontré·es ont peu de liens avec les organismes communautaires**, tandis que ceux-ci, quand ils recherchent conseils et avis des juristes, le font davantage sur la base de relations d'interconnaissance au sein de la communauté que de la recherche d'une expertise en droit familial. Certaines personnes, à la fois juristes et militantes, peuvent agir comme des « passeuses » entre ces deux milieux : ce fut en particulier le cas pour la cause relative aux personnes trans, tranchée en 2021 (*cf. supra*). On remarque à l'inverse que les groupes communautaires sont restés à distance de l'affaire dite des « trois parents » (dont un parent trans) en 2018-2019, de même que de la procédure engagée par une personne intersexe contre la Régie de l'assurance maladie du Québec devant le Tribunal administratif entre 2015 et 2021²⁰.

Pour le dire autrement, **les professionnel·les traitent ces dossiers sur une base individuelle**. Les cas sont trop rares pour permettre la routinisation des pratiques, et trop rarement discutés collectivement pour que s'élaborent des normes collectives de traitement. Face à cette rareté, les professionnel·les tendent à s'appuyer sur la prémisse selon laquelle les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre sont « **des parents comme les autres** ». **Ce principe de similarité constitue une forme de *gayfriendliness* juridique** : il s'adosse en effet sur les normes juridiques qui reconnaissent les droits des personnes LGBTQ+. Le principal argument développé par le juge en chef-adjoint de la Cour du Québec, pour justifier que la Chambre de la jeunesse ne participe pas à notre recherche, est emblématique de cette perspective : « *La question de l'orientation sexuelle ne constitue pas et ne doit pas constituer pour les intervenants judiciaires, particulièrement les juges, un aspect pertinent*

¹⁹ Richman K. D., 2008, *Courting Change. Queer Parents, Judges, and the Transformation of American Family Law*, New York University Press.

²⁰ Dans ce litige, une personne intersexe assignée à une identité masculine, mais désormais légalement femme, a demandé à la RAMQ de prendre en charge sa rhinoplastie, visant à renforcer son apparence féminine.

à considérer dans le cadre des débats. Les décisions doivent en effet être rendues dans le plus grand respect des droits et libertés garantis constitutionnellement, ce qui exige de faire abstraction de cet élément », nous écrivait-il. S'exprime ici une forme de **positivisme juridique**, qui considère d'une part que l'énonciation juridique des droits suffit à faire advenir l'égalité et à garantir la neutralité²¹, d'autre part que le traitement judiciaire repose sur l'indifférenciation des sujets de droit. Dans les entretiens, nombre sont les professionnel·les qui mettent en avant le fait que le droit québécois « *ne fait pas la différence* » entre ces parents et les autres, et que les juristes, se conformant au droit, ne sauraient donc les désavantager.

L'importance de la reconnaissance juridique dans l'inclusion sociale des personnes LGBTQ+ (et des autres groupes minorisés) ne fait aucun doute. Toutefois, une perspective plus sociologique sur les droits, notamment nourrie par la théorie féministe du droit (*feminist socio-legal theory*)²², pointe **plusieurs limites à cette confiance dans l'égalité par le droit**. D'abord, l'effectivité des droits est loin d'être garantie, quand elle suppose, en cas de refus de reconnaissance par des proches ou des institutions, d'avoir recours à des procédures judiciaires dont l'accès est, sous différentes dimensions, coûteux et dont l'issue est incertaine. Ensuite, les normes juridiques les plus générales (*i.e.* le Code civil) ne sont pas univoques : elles sont l'objet d'interprétations de la part des professionnel·les qui disposent de marges de manœuvre pour apprécier chaque litige à partir de normes non strictement juridiques. De surcroît, les débats politiques et judiciaires récents sur les droits des personnes trans, sur la pluriparenté ou sur la gestation pour autrui empêchent de conclure que l'égalité juridique est toujours et partout garantie, plusieurs configurations parentales restant en marge du droit.

L'objectif de ce projet est bien d'étudier comment les professionnel·les se saisissent de normes juridiques plus ou moins contraignantes ou souples, plus ou moins inclusives ou différentialistes, pour conseiller les parents LGBTQ+ ou pour prendre des décisions à leur égard. Comme l'indique un juriste gai à propos des réactions à son homosexualité dans la petite ville où il vit, **l'indifférenciation n'est pas toujours adaptée ni demandée par les personnes concernées**²³ : « *La réaction, c'est "Tu es comme nous autres". (...) C'est*

²¹ Bourdieu P., 1986, « La force du droit », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64, p. 3-19.

²² Par exemple : Smart C., 1992, « The Woman of Legal Discourse », *Social & Legal Studies*, 1 (1), p. 29-44.

²³ Kelly F., 2012, *Transforming Law's Family: The Legal Recognition of Planned Lesbian Motherhood*. University of British Columbia Press.

comme tout assimilé, tout le monde est pareil. (...) Mais j'aime quand même être reconnu dans mes différences. ». Dans le même ordre d'idées, une intervenante communautaire ajoute :

On essaie de faire comprendre aux professionnels qu'on est les mêmes, mais qu'on est différents aussi, et on a nos propres spécificités. D'avoir un langage ou une façon de comprendre notre communauté qui n'est pas exactement la même que les personnes hétérosexuelles. On a différents enjeux qui nous touchent. Ça ne veut pas dire qu'on est mieux ou qu'on est pire, mais il y a des différences et il ne faut pas traiter tout le monde de la même façon. Si on fait ça, le traitement n'est pas toujours équitable.

Face à l'homophobie ou à la transphobie, les expériences spécifiques des personnes LGBTQ+ doivent pouvoir être prises en charge. Au-delà même des violences et des manifestations d'hostilité, la recherche auprès des parents LGBTQ+ a montré que leur assimilation aux couples de sexe différent peut méconnaître les spécificités de leurs familles - spécificités débattues par les personnes concernées, mais qui tendent trop souvent à être méconnues par les intervenant·es. De fait, durant les entretiens, **les opinions des professionnel·les sur le droit familial portaient peu sur les réalités LGBTQ+**, mais davantage sur des sujets cadrés à partir des inégalités femmes/hommes (union de fait, violences dans les couples hétérosexuels). **La crainte que la différenciation du traitement repose sur des préjugés, et conduise à des désavantages**, apparaît, chez ces intervenant·es peu expérimenté·es vis-à-vis des minorités sexuelles et de genre, comme un facteur de méconnaissance de leurs expériences.

Catégories d'identification, discrimination, transidentité : trois préoccupations professionnelles

Après un début d'entrevue généralement marqué par l'énoncé du principe de similarité entre les parents issus de la diversité et les parents majoritaires, l'échange se poursuit par l'évocation des situations concrètes auxquelles les professionnel·les ont été exposé·es avec des parents LGBTQ+. Se rapprochant du contenu de leur travail, iels nuancent alors leur point de vue, pour nous faire part de **leurs préoccupations face avec ce public**.

La première source de préoccupation, qui suscite même un malaise chez plusieurs professionnel·les, résulte de l'incomplétude des changements juridiques, et plus exactement dans la persistance de **formes officielles d'identification et de communication** qui restent fondées sur l'hétérosexualité et la cisidentité. Les professionnel·les observent que les statuts juridiques des couples de même sexe demeurent calqués sur ceux des couples de sexe différents dans certains textes. Un avocat déplore ainsi que la procédure d'adoption en banque mixte énonce : « *Aux fins d'implication de diverses lois (...), il est prévu que la mère A va jouer le rôle de la mère et le rôle du père va être assumé par la mère B* ». Surtout, iels doivent composer avec des **formulaires, tels que celui de fixation des pensions alimentaires pour enfants, qui imposent d'identifier un père et une mère**. Avocat·es et médiatrices ont conscience que ces formulaires reposent sur des catégories inadaptées à certaines configurations parentales. Iels estiment même que ces catégories risquent de mettre à mal leur relation de confiance avec la clientèle, confiance nécessaire pour obtenir sa coopération²⁴. Une avocate dit ainsi : « *Je trouve ça malaisant; c'est pas à moi de décider qui est qui.* » La situation peut susciter des tensions lors des interactions avec les personnes, comme le rapporte une médiatrice à propos d'un couple de femmes venu la consulter : « *Je vous partage mon malaise; je ne suis pas responsable de ça. (...) J'en ai une des deux qui se fâche.* »

Ce malaise professionnel face aux catégories juridico-administratives d'identification trouve écho dans les **témoignages d'intervenant·es communautaires qui expriment leur impatience voire leur irritation** face à la persistance de formulations jugées désuètes. Comme le rapporte la

²⁴ Milburn P., 2002, « La compétence relationnelle : maîtrise de l'interaction et légitimité professionnelle. Avocats et médiateurs », *Revue française de sociologie*, 43 (1), p. 47-72.

responsable d'un organisme communautaire LGBTQ+ : « Ça fait plus de 20 ans qu'on a eu ces changements dans le Code civil, mais les formulaires administratifs ne sont toujours pas adaptés. (...) Les gens sont tannés de tout ça. » Bien que cette inadéquation des catégories juridico-administratives ne prive pas les personnes LGBTQ+ de leurs droits, le rappel régulier à la différence sexuée des identités parentales (père/mère) constitue, aux dires d'un·e autre intervenant·e, un manque de « *sensibilité par rapport aux réalités des personnes LGBT+* ». Selon cette personne, devoir s'identifier à une catégorie juridico-administrative (celle du « père » ou de la « mère ») qui ne correspond pas à son identité de genre pourrait constituer une expérience particulièrement douloureuse pour les personnes trans, les ramenant au sexe qui leur a été assigné à la naissance : « *Je sais pertinemment que juste de voir "mère/père" quand tu fais une transition, tu peux tomber dans des moments de flashbacks* ».

Ce malaise suscité par les formes d'identification des individus et des couples s'étend aux représentations de la conjugalité et de la famille qui transparaissent dans l'accompagnement des parents. Un avocat mentionne que, durant la **séance d'information sur la coparentalité post-rupture**, les exemples de couples mobilisés sont des couples femme- homme : « *Le modèle est bâti sur le modèle hétéro : père-mère. (...) On devrait peut-être l'ajouter à la présentation (...) Je ne suis pas certain que c'est fait par tous, tout le temps* ». Les propos de cet avocat l'indiquent : **selon les professionnel·les, les ajustements vis-à-vis des parents issus de la diversité sexuelle et de genre sont variables**. Un·e intervenant·e durant la séance d'information peut inclure l'exemple d'un couple de même sexe, tandis qu'un·e autre ne le fera pas. De même, durant les rendez-vous, certain·es avocat·es ou médiatrices prennent l'initiative de rayer les mentions du formulaire et d'y accoler les termes de parent 1 et parent 2, par exemple. Mais d'autres professionnel·les estiment ne pas pouvoir modifier ces catégories, ou confessent ne pas avoir le « *réflexe* » de les renommer. En somme, en perpétuant des catégories d'identification qui présupposent que les parents sont hétérosexuels et cis, le droit, et plus largement les modes d'intervention auprès des familles, octroient un **pouvoir discrétionnaire aux professionnel·les**, qui nourrit la variabilité de leurs interventions et qui rend incertain leur travail d'information, de conseil et de représentation auprès des parents LGBTQ+.

À cette première préoccupation, qui trouve sa source dans les catégories juridiques et les dispositifs publics, s'ajoutent celles que suscitent les personnes LGBTQ+ elles-mêmes. La première difficulté, dans cet ordre d'idée, renvoie à la **méfiance vis-à-vis du système de justice que plusieurs personnes LGBTQ+ éprouvent**, de peur d'être incomprises, voire désavantagées et

discriminées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Une professionnelle mentionne : « *Des fois, les gens refusent d'aller chercher de l'aide parce qu'ils ont peur d'être mal acceptés, ils ont peur de s'afficher* ». Plusieurs intervenant·es communautaires ont confirmé ce constat. « *On connaît aussi la relation des personnes LGBTQ+ avec les institutions, avec les organisations. Largement, en général, la confiance n'est pas toujours là* », estime un intervenant dans un organisme LGBTQ+. Pour une autre intervenante, le caractère récent de la reconnaissance des droits des personnes trans explique ce manque de confiance : « *Ce que je vois des parents trans dans notre groupe, c'est plutôt la crainte d'aller devant les tribunaux, même si on leur dit que ça va être bien, que vous allez gagner. À cause de l'histoire assez récente de discrimination devant les tribunaux, ces personnes ont peur.* » Une troisième intervenante met en évidence que cette méfiance peut se traduire par **l'évitement des professionnel·les et des institutions, et peut conduire à renoncer à certains droits**. Dans le cas des parents trans, elle explique : « *Ce qu'ils vont faire plutôt, c'est de négocier avec leur ex, mais avec moins de pouvoir. Un parent trans qui est en chicane avec son ex est plus apte à accepter quelque chose qui n'est pas idéal en termes d'accès à son enfant, ou à la division des tâches* » – une situation que nous avons effectivement observée chez certains parents trans rencontrés lors du premier projet.

Nous envisagerons plus loin les réactions des professionnel·les du droit quand des personnes LGBTQ+ sont mises à l'écart ou désavantagées par leurs proches. Pour l'heure, concentrons-nous sur la manière dont iels font face au **sentiment de discrimination, par le système de justice lui-même, que certaines personnes expriment**. Attaché·es aux modes juridiques d'administration de la preuve en matière de discrimination, ces juristes peuvent mettre en doute ces expressions subjectives et leur préférer d'autres facteurs explicatifs. C'est ce que relate un avocat ayant travaillé dans une clinique juridique communautaire : « *Il y avait plusieurs cas de personnes qui avaient perdu leurs enfants auprès du Directeur de la Protection de la Jeunesse. Pour eux, ils ont perdu [la garde de] leurs enfants parce qu'ils étaient des personnes trans. À travers leur histoire, c'était plus, mettons, la dépendance à la drogue, d'autres problèmes de consommation.* » Les professionnel·les du droit peuvent ainsi être déstabilisé·es quant à la meilleure façon de réagir face à ce sentiment de discrimination, que ce soit pour rassurer les parents qui craignent d'être désavantagé·es ou pour les accompagner dans la dénonciation d'injustices. Leur croyance dans le caractère égalitaire et inclusif du droit et du système judiciaire ne suffit à répondre de manière convaincante à des parents qui cumulent plusieurs facteurs de marginalisation.

Les références récurrentes aux parents trans par les professionnel·les du droit comme par les intervenant·es communautaires confirme la constatation issue de notre premier projet : ce sont bien ces parents qui expriment les plus fortes craintes, et les plus fortes critiques, vis-à-vis du système de justice. De fait, certain·es répondant·es restituent les propos disqualifiant·es tenus par certains confrères et consœurs vis-à-vis de parents trans. Une médiatrice rapporte ici des attitudes qui contreviennent, selon elle, à l'éthique professionnelle : « *La réaction était extrêmement forte : "Comment on peut imaginer qu'un enfant va vivre ça? Son père était un père, et là il est devenu une femme" (...) Je trouve ça très dur, comme professionnelle, d'entendre [cela] d'autres professionnels, qui sont supposés être neutres et impartiaux.* » Le cadre de notre enquête ne nous a pas permis de nous entretenir avec des personnes tenant ce type de propos. En revanche, nous avons pu observer que des professionnel·les qui ne manifestent pas d'hostilité *a priori* à l'égard des personnes trans n'en sont pas moins mal à l'aise dans leurs interactions avec elles.

La première difficulté tient à la façon de **nommer les personnes trans**, en termes de prénom, de pronom et de civilité. Les propos des professionnel·les (passant d'un genre à l'autre) durant les entretiens, mais aussi les modes de désignation dans les jugements, reflètent leurs hésitations. L'incertitude dans laquelle iels se trouvent peut les amener à adopter des pratiques ou à poser des questions maladroit·es voire blessantes pour les personnes trans. Selon un avocat rencontré, il serait primordial d'être formé·e sur « *les personnes LGBTQ, l'homophobie, la transphobie* », afin de « *ne pas faire mal à une personne trans en essayant de l'aider* ». Disposant de peu de connaissances sur les expériences trans et échangeant peu sur ce sujet dans leur milieu professionnel, les professionnel·les du droit ne savent pas toujours comment trancher des questions importantes : faut-il se fier aux documents d'état civil ou aux dires de la personne? Faut-il demander à l'autre partie son consentement pour utiliser le nouveau pronom? Comment gérer la temporalité de la transition de la personne et celle de la procédure? Lorsque la procédure a débuté avant la transition, peut-on passer d'un terme de civilité ou d'un prénom à l'autre dans des écrits qui composent le dossier?

Ces questions ont fait l'objet de réflexions dans le milieu communautaire LGBTQ+, débouchant sur de nouvelles lignes de conduite. Comme l'explique un intervenant : « *On a mis beaucoup de pratiques en place, comme ne plus utiliser le "Monsieur/Madame". (...) On vouvoie les gens. Si on n'est pas certain, on leur demande comment ils veulent. Il y a des choses à mettre en place pour ne pas faire vivre des micro-agressions aux gens* ». La possible formation des professionnel·les du droit eu égard aux questions trans et aux autres enjeux

LGBTQ+ est décrite comme « révolutionnaire » par un avocat alors qu'un autre souligne les besoins criants du milieu juridique. « *L'avocat typique n'est pas outillé pour répondre à ces personnes-là* », estime-t-il, poursuivant : « *Toutes ces notions-là en droit, c'est zéro. On ne voit pas du tout ça dans notre programme. Ça prend de la curiosité personnelle pour le faire* ». Une médiatrice fait état de préoccupations similaires : « *Il y a tellement de connaissances défailtantes sur la parentalité dans l'homosexualité, ou même dans la transsexualité. (...) Les ressources sont peu utilisées, ou peu connues même* ».

Une deuxième difficulté tient aux **corps trans et à leur possible écart aux normes corporelles cis**. L'espace de l'audience, où les manières de se tenir et de s'exprimer sont fortement normées et font l'objet de rappels à l'ordre (en particulier pour les justiciables de classe populaire)²⁵, est particulièrement sensible à cet égard. Les avocat-es anticipent qu'une voix, des vêtements ou des traits physiques ambigus au regard du binarisme sexué, ou encore excessifs au regard de la masculinité et de la féminité respectables, pourraient nuire à leurs client-es. Iels veulent éviter de « choquer » des juges peu familiers des parcours trans ou encore de nourrir les tentatives de discrédit par la partie adverse. À ce propos, un avocat raconte comment il a conseillé une cliente trans avant son passage devant la Cour : « *Il a fallu traiter [sa transidentité] de façon transparente, mais aussi de façon assez neutre, pour éviter de mettre le projecteur là-dessus.* » Il fait alors le parallèle entre les conseils qu'il a prodigués à cette femme trans et ceux qu'il donne à ses client-es cis sur la façon « appropriée » de s'habiller lors d'une audience – on peut faire l'hypothèse qu'il lui a recommandé de ne pas se vêtir de manière « trop féminine ».

Dans leur travail de représentation, les avocat-es se préoccupent des réactions potentielles des autres intervenant-es. Iels font d'abord face à **l'incertitude quant à l'attitude des juges** : « *Ma grosse crainte, c'est beaucoup plus que ça dépend du juge* », mentionne cet avocat. Plusieurs personnes rencontrées font en effet état d'une image conservatrice de la justice et, en particulier, de la figure du juge : « *Mais on peut avoir des surprises. (...) On peut se retrouver en Cour de la famille avec une juge ou un juge super ouvert qui va effectivement faire les choses comme elle se doit. (...) On ne le sait jamais. Pas encore. C'est trop (...) conservateur* » indique une intervenante communautaire LGBTQ+. **L'anticipation de la réaction des autres**

²⁵ Biland E., 2019, *Gouverner la vie privée. L'encadrement inégalitaire des séparations conjugales en France et au Québec*, ENS-Editions, 2019, chapitre 3.

intervenant-es concerne aussi la partie adverse, en particulier lorsque la garde des enfants est débattue. Ce même avocat estime que sa cliente a vu ses capacités parentales remises en question du fait de sa transition : « Ça a été soulevé [par la partie adverse] de façon respectueuse et habile. (...) Des inquiétudes sur la charge émotionnelle et/ou de prétendre que la personne qui est en train de vivre ce changement-là n'avait pas toute son attention (...), qu'en plus lui demander de s'occuper d'un enfant à temps plein qui a des problèmes... ».

Cette anticipation du stigmatisme potentiellement associé aux transitions de genre n'est pas sans conséquences. Un intervenant soutient que l'attention des professionnel·les est souvent braquée sur le processus de transition des individus, parfois aux dépens des autres facettes de leur parcours : « Je voyais qu'au-delà de la transition physique ou hormonale, tout ça, ils avaient des besoins psychosociaux (...). Des fois, tout ne tourne pas autour de la transidentité. (...). Je veux dire, ce ne sont pas juste des transidentités sur deux pattes, ils ont une vie... ». En somme, leur inexpérience vis-à-vis des personnes trans, et la mobilisation, pour des raisons stratégiques ou morales, de représentations disqualifiantes à leur endroit, nourrissent à la fois le malaise des professionnel·es face à ce public, et le sentiment d'injustice des parents concernés.

Quand les différends familiaux mettent en jeu l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, les perceptions et les pratiques professionnelles varient.

Dans le contexte des séparations tout particulièrement, les professionnel·les doivent faire face aux différends familiaux impliquant des parents LGBTQ+. Ce sont les **différends relatifs à la garde des enfants** que les professionnel·les considèrent comme les plus cruciaux. Ceci s'explique à la fois par le fait que l'évolution du droit de la famille et de la justice familiale au cours des dernières décennies a placé « le meilleur intérêt de l'enfant » au cœur des interventions²⁶, et par le fait qu'une orientation sexuelle et, plus récemment encore, une identité de genre minoritaires ont longtemps conduit à questionner voire à disqualifier les capacités parentales des personnes concernés²⁷.

De fait, **l'orientation sexuelle et l'identité de genre des justiciables font partie des informations sensibles et stratégiques** que doivent manier les professionnel·les du droit. Iels doivent en effet établir si ces informations sont assumées ou dissimulées par les personnes, mais aussi s'il est nécessaire, en tant que professionnel·les, d'en savoir davantage pour le traitement du dossier. Iels doivent ensuite évaluer si le traitement du dossier gagnerait, de leur point de vue, à ce que ces informations restent dissimulées le cas échéant ou au contraire, si elles doivent plutôt être divulguées.

Les avocat·es estiment que de façon générale, les personnes ne sont pas obligées de dévoiler leur orientation sexuelle et leur identité de genre car elles « *ont droit à leur vie privée* » et que leur sexualité « *leur appartient* ». **Leur protection des intérêts de leurs client·es peut les amener à taire cette information**, comme iels le font sur d'autres sujets. Une avocate raconte par exemple qu'un de ses clients lui a expressément mentionné : « *Je suis bisexuel et je ne voudrais pas que madame le dise aux enfants* ». Étant sa représentante, elle estimait devoir respecter cette demande dans ses communications avec la partie adverse. Toutefois, aux yeux des avocat·es, certaines situations requièrent d'obtenir de telles informations car celles-ci pourraient affecter le traitement du dossier. Par exemple, pour savoir comment l'ex-conjoint·e a

²⁶ Godbout É., Parent C. et M.-C. Saint-Jacques, 2014, « Le meilleur intérêt de l'enfant dont la garde est contestée : enjeux, contexte et pratiques », *Enfances Familles Générations*, 20, p. 168-188.

²⁷ Deleury É., 1984, « L'union homosexuelle et le droit de la famille », *Les Cahiers de droit*, 25 (4), p. 751-775. Moore B., 2003, « Le droit de la famille et les minorités », *RUDS*, 34 (1-2), p. 229-260.

appréhendé la transition de genre de leur client-e, iels peuvent demander à en savoir davantage sur la chronologie de celle-ci par rapport à celle du projet parental. De même, quand une personne de l'entourage vient témoigner en Cour, les professionnel·les veulent connaître la nature de la relation, amicale ou amoureuse, entre cette personne et les parties, de manière à estimer la crédibilité de son témoignage.

De manière générale, le **questionnement judiciaire de la moralité des parents** dont la sexualité ou le genre est incertain ou marginal n'a pas complètement disparu – en particulier de la part des juges qui estiment devoir disposer d'un maximum d'informations pour faire la part des choses entre les différentes versions produites par les parties. Une juriste mentionne que les informations relatives à l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont d'intérêt pour elle, dans la mesure où elles ont un impact sur le « *mode de vie* » des parents, et donc avoir des conséquences sur les enfants.

J'ai besoin de savoir si un parent a une sexualité débridée, publique, avec plusieurs conjoints. J'ai besoin de le savoir si ça a un impact sur son mode de vie. (...) C'est vrai de l'orientation sexuelle ou du changement de sexe. (...) C'est aussi vrai pour tout autre élément qui affecte ma décision. Si le père joue au hockey tous les jours... Ce n'est pas encore si banal qu'on puisse dire : "Je n'ai pas à le dire".

Ce faisant, cette professionnelle trace **une frontière entre les minorités sexuelles et de genre « acceptables », celles dont le mode de vie (probablement fondé sur la tempérance sexuelle et la disponibilité envers les enfants) est conforme aux attentes de la société majoritaire, et les minorités « déviantes »,** celles dont on estime qu'elles pourraient mettre en danger les enfants. L'intérêt de l'enfant sert bien ici à normer les comportements parentaux, y compris dans ce qu'ils ont de plus intime.

Si de tels jugements sont assez peu répandus parmi les répondant·es, un certain consensus émerge quant à **l'importance que les enfants soient informés de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de leurs parents, et quant au fait que leur acceptation de celle-ci constitue un enjeu.** Une avocate dont le client a fait son coming out gai après la naissance de ses enfants estime n'avoir pu contourner cet enjeu en Cour. Dans le contexte de la séparation d'avec son ex-conjointe et de l'attribution de la garde des enfants, elle a même choisi d'aborder « *de front* » l'orientation sexuelle de ce père lors de l'audience : « *Est-ce que le procès devrait toujours être une question de genre? La réponse, c'est non. Est-ce que ça peut être un accessoire? La réponse, c'est oui. Ça va être un accessoire pour sécuriser notre client ou notre cliente... Bien, c'est important dans le processus par rapport aux enfants.* » Dans son

raisonnement, il s'agissait de déjouer le risque d'instrumentalisation de l'orientation sexuelle par la partie adverse, qui aurait pu chercher à discréditer la capacité parentale de son client.

Les professionnel·les peuvent aussi avoir à se positionner face aux **réactions hostiles de l'entourage de la personne en situation minoritaire**. Dans ces situations, leurs pratiques varient. **Certain-es requalifient ces conflits en termes d'homophobie et ont à cœur d'en protéger leurs client-es**. Une avocate raconte comment une cliente a fait face aux propos homophobes que tenait son ex-conjoint depuis qu'elle avait fait son coming out : *« J'ai quand même entendu des verbalisations assez crues et assez vulgaires (...) des verbalisations très homophobes. (...) Elle [sa cliente] a été extrêmement collaborante. Mais il n'était pas question qu'elle parle de l'existence de sa compagne. »*. Dans cet extrait, on comprend que c'est la cliente lesbienne ou bisexuelle qui a dû prendre sur elle pour endurer l'homophobie de son ex-conjoint. D'autres professionnel·les font plutôt le choix de désamorcer l'hostilité en **ramenant les personnes au cadre de la procédure et en ciblant les informations qu'ils jugent pertinentes pour le traitement du dossier**, les litiges économiques se prêtant mieux que ceux portant sur la garde à un tel cantonnement. Un avocat dit avoir convaincu une femme, estimant que son ex-époux, en questionnement sur son identité de genre, était « désaxé », que ce questionnement ne constituait pas un enjeu pertinent pour le partage du patrimoine familial. Enfin, une troisième stratégie adaptative consiste à **appliquer les préconisations conçues en matière de violences conjugales au sein des couples hétérosexuels aux situations de coming out, en tant que situation susceptible de déboucher sur des violences LGBTQphobes**. Une médiatrice explique que lorsque d'un ex-partenaire fait son coming out, elle rencontre d'abord les personnes individuellement « *en caucus* », avant de mener une séance de couple :

Moi, je fais souvent, dans ces cas-là, un entretien individuel, un caucus, qu'on a le droit de faire en médiation. (...) Ça va me donner beaucoup d'indications justement sur le coming out. Comment est-il arrivé? Comment ça s'est présenté? (...) Dans les cas de violence, je fais la même chose.

Force est cependant de constater que peu de professionnel·les mentionnent des pratiques de ce type. De même que les violences au sein des couples hétérosexuels sont régulièrement requalifiées en « *conflits* » par les

tribunaux²⁸, les manifestations LGBTQphobes des proches sont loin d'être toujours perçues comme telles, ou si elles le sont, certain-es professionnel-les s'estiment impuissant-es ou incompetent-es pour les contrer. Tel est le cas d'un professionnel dont le client a choisi de déshériter sa fille parce qu'elle est lesbienne et qui explique : « *Ce n'est pas mon travail de combattre les préjugés* ». Il a entériné la décision de son client, tout en se gardant de mentionner par écrit la véritable raison de ce testament, de manière à ne pas entrer dans l'illégalité en mobilisant des arguments discriminatoires.

Finalement, les couples dans lesquels l'un-e des partenaires est cis ou hétérosexuel et l'autre est trans, homosexuel ou bisexuel ne sont pas les seuls à être traversés par des inégalités, qui pèsent sur les dynamiques de séparation. Confirmant les entrevues que nous avons menées avec des femmes cis ayant eu des enfants avec des femmes cis, plusieurs professionnel-les estiment que, durant les séparations de couples lesbiens, **l'asymétrie entre les deux mères eu égard à leur place dans le processus procréatif** peut teinter leurs différends sur la garde. **Ces mères soient égales devant la loi**; professionnel-les et intermédiaires du droit insistent sur le fait que le lien biologique ne saurait donner plus de droits à l'une qu'à l'autre. Toutefois, certaines mères biologiques utilisent ce lien pour revendiquer la garde exclusive, tandis que des mères sans lien biologique expriment leur crainte d'être désavantagées pour ce motif. La mère qui a porté l'enfant peut s'estimer plus « *légitime* » dans ses demandes du fait des capacités parentales qu'elle associe à ce lien procréatif. Dans ce type de raisonnement, l'autre mère serait en quelque sorte « *moins mère* » et, par le fait même, moins apte à s'occuper des enfants. Une médiatrice reprend ainsi les propos tenus par une mère biologique à son ex-conjointe durant une séance : « *C'est moi la vraie mère, et toi, tu n'es pas la vraie mère* ». Comme en témoigne une intervenante dans un organisme communautaire LGBTQ+, **cette association entre lien biologique et légitimité parentale demeure tenace dans l'esprit de plusieurs mères** : « *"Non, non, non, tu es une personne égale devant la loi. Il n'y a pas de distinction entre le parent biologique et le parent non-biologique." J'ai dit ça à des centaines et des centaines de parents qui doutaient de ça. Donc il y a une sensibilisation à faire, aussi, dans la communauté LGBT, pour que les gens comprennent qu'ils ont les mêmes droits* ».

²⁸ Fédération des maisons d'hébergement pour femmes et Service aux collectivités de l'UQAM. 2019. « Violence conjugale devant les tribunaux de la famille : enjeux et pistes de solution », Mémoire soumis à la consultation sur la réforme du droit de la famille organisée par le ministère de la Justice du Québec.

Le positionnement des professionnel·les face à ce type de litige est d'autant plus délicat que certaines mères font état d'une différenciation de leurs rôles calquée sur des normes hétérosexuées. Iels font face à des récits parentaux dans lesquels chacune des deux mères se voit associée à un rôle stéréotypé, l'une étant qualifiée de « *plus maternelle* » ou plus féminine alors que l'autre est jugée plus masculine dans ses pratiques éducatives voire dans son expression de genre. **La perception d'une asymétrie entre les mères relativement au rôle qu'elles adoptent auprès des enfants peut constituer un atout aux yeux de professionnel·les au nom de la complémentarité des formes d'implication de chaque mère** et des modèles genrés qu'elles incarnent. Cet argument de l'asymétrie des rôles selon des stéréotypes genrés peut également être invoqué en fonction du genre des enfants, l'implication de la mère aux intérêts perçus comme masculins (par exemple la pratique du hockey) pouvant être valorisée lorsque l'enfant est un garçon. Dès lors, les avocat·es, loin de discuter cette différenciation stéréotypée des rôles maternels, tendent à l'instrumentaliser dans le cadre de raisonnements judiciaires, où la coparentalité, d'abord pensée pour impliquer les pères²⁹, est encore largement justifiée par la différenciation des rôles parentaux.

²⁹ Biland E., 2019, *op. cit.*, chapitre 4.

Conclusion et recommandations

Les professionnel·les rencontré·es durant cette recherche approuvent les avancées des droits des personnes LGBTQ+ mais tâtonnent pour améliorer la manière dont iels les informent et les conseillent quant à ces droits voire prennent des décisions qui les concernent. Dès lors, cette recherche montre que **la reconnaissance formelle des droits envers les minorités sexuelles et de genre est une condition nécessaire, mais pas suffisante, à l'égalité et à l'inclusion**. Le caractère récent de ces changements juridiques, l'inexpérience de beaucoup de professionnel·les sur les enjeux LGBTQ+, les manifestations d'hostilité auxquelles les membres de la diversité continuent d'être exposés dans leur vie privée, mais aussi la permanence de catégories et de représentations hétéro-cisnormatives dans le droit et dans les pratiques professionnelles sont autant de facteurs qui justifient de faire évoluer les interventions auprès des parents LGBTQ+ et de leurs proches. Dans cette perspective, nous nous permettons de formuler les recommandations suivantes :

- **Impliquer les groupes communautaires LGBTQ+ et les personnes concernées dans la formation initiale et continue des professionnel·les du droit**

Pour aller au-delà de l'expérience individuelle et pour appréhender les mécanismes structurels de marginalisation et d'altérisation, de même que les enjeux propres aux différentes composantes des minorités sexuelles et de genre, il conviendrait de renforcer les liens entre les communautés LGBTQ+ et les mondes du droit. Les collaborations établies depuis longtemps dans les domaines de l'éducation, de la santé et des services sociaux constituent à cet égard des sources d'inspiration stimulantes pour enrichir la formation de la relève et contribuer au perfectionnement des professionnel·les en exercice.

- **Préciser les « bonnes pratiques » en matière de désignation des personnes trans, tant à l’écrit qu’à l’oral, en prenant en considération les demandes des personnes concernées.**

Pour favoriser le respect et l’inclusion, un guide de bonnes pratiques, voire des directives³⁰, seraient utiles pour outiller les professionnel·les du droit, tant pour l’accueil des client·es et des justiciables que pour leur accompagnement durant la négociation, la médiation ou la procédure judiciaire. Des usages communs quant à la désignation des personnes trans, durant les audiences comme dans les jugements, devraient également être établis, afin d’éviter les dévoilements forcés et le déni de reconnaissance de certaines personnes.

- **Diversifier les configurations familiales présentées dans les supports de communication et les interventions à destination des parents et des professionnel·les.**

La configuration composée de deux parents, une mère et un père présumés cis, entretenant une relation conjugale et liés biologiquement à leur(s) enfant(s), domine encore aujourd’hui les représentations publiques de la famille. Des efforts supplémentaires devraient être déployés pour favoriser la reconnaissance sociale des réalités familiales contemporaines, dont celles vécues par les personnes LGBTQ+. L’ajout de modèles issus de la diversité familiale dans les supports de communication contribuerait à ce que les adultes et les enfants vivant dans des familles homoparentales et/ou transparentales se projettent davantage dans les services proposés, favorisant du même coup leur recours à ceux-ci. De tels changements auraient aussi une incidence sur les pratiques professionnelles, en mettant en lumière les mutations familiales et réduisant ainsi les angles morts générés par une vision normative et monolithique de la famille.

- **Repenser les catégories d’identification dans les formulaires qui ponctuent différents moments de la vie familiale.**

La catégorisation binaire (homme/femme, père/mère) complique la vie des parents LGBTQ+, et ce, à plusieurs moments de leur parcours : naissance d’un enfant; inscription à la garderie et à l’école; fixation de la pension alimentaire si les parents ne vivent pas ensemble, etc. Bien que les familles homoparentales soient reconnues juridiquement depuis vingt ans, plusieurs formulaires ne sont toujours pas adaptés, ce qui engendre son lot de

³⁰ De telles directives existent déjà dans d’autres tribunaux canadiens. Salyzyn A. et Singer S., 2021, « Challenging “Compelled Speech” Objections : Respectful Forms of Address in Canadian Courts », *Slaw*.

frustrations chez les personnes concernées et de malaise chez les professionnel·les qui les accompagnent. La possibilité d'opter pour des identifications légales non genrées (dont celle de « parent »), ouverte par le projet de loi 2 adopté en juin 2022, constitue à cet égard une avancée significative. Des efforts tout aussi importants devraient être déployés pour adapter les pratiques professionnelles et les documents administratifs dans les différents services nécessaires à la vie familiale.

- **Développer des pratiques pour appréhender et traiter les situations de LGBTQphobie au sein des familles.**

La conjugalité et la parentalité correspondent à des sphères intimes de la vie des personnes : placées à l'abri du regard extérieur, elles n'en reposent pas moins sur des rapports de pouvoir, des asymétries et des inégalités que les intervenant·es doivent savoir appréhender. Les séparations conjugales et les recompositions familiales, notamment en contexte de coming out d'un parent (voire d'un enfant), constituent des situations de risque à cet égard. Les réactions négatives de l'ex-partenaire, des enfants et des membres de l'entourage peuvent fragiliser l'adaptation à ces transitions familiales et rendre vulnérables, voire désavantager, certain·es membres de la famille. Le développement de pratiques spécifiques – par exemple inspirées de la prise en charge des violences au sein du couple – représente une avenue féconde pour contrer les dynamiques inégalitaires et les risques de disqualification.