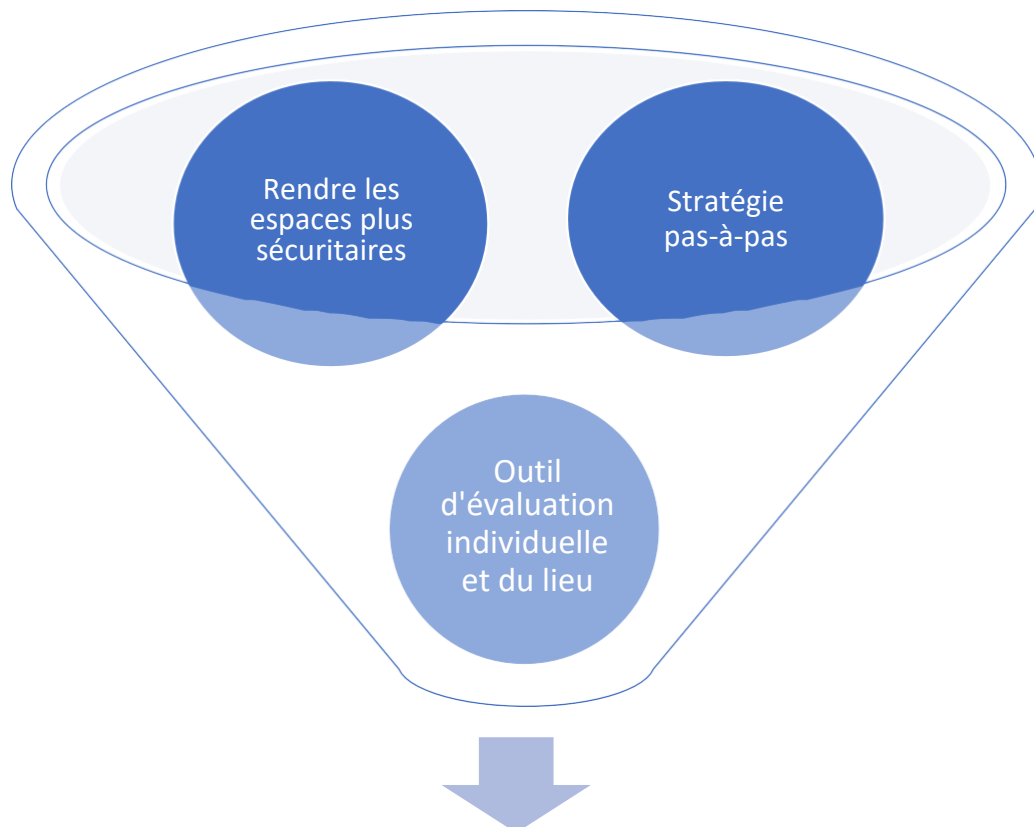




## TRULY ALIVE YOUTH AND FAMILY FOUNDATION INC

### Stratégie pour des espaces plus sûrs pour les nouveaux arrivants LGBTQ +

Créer des espaces plus sécuritaires pour les nouveaux Canadiens LGBTQ2+ à  
Saskatoon et dans les environs



Un petit guide de ressources pour les organismes  
communautaires desservant les nouveaux Canadiens à  
Saskatoon et dans les environs

Élaboré par la Truly Alive Youth and Family Foundation Inc (TAYFFI)

**Financé par le gouvernement du Canada, ministère du Patrimoine canadien**

*(Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme)*

## Table des matières

<b>1 Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>2 Évaluation.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Outil d'évaluation individuelle .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2 Outil d'évaluation du lieu de travail .....</b>	<b>7</b>
<b>3 Compétence culturelle et formation de soutien en milieu de travail .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1 Stratégie pas-à-pas .....</b>	<b>6</b>
<b>4 Design environnemental d'espaces positifs .....</b>	<b>6</b>
<b>4.1 Éléments essentiels .....</b>	<b>6</b>
<b>4.2 Considérations clés .....</b>	<b>7</b>
<b>5 Opportunités éducatives.....</b>	<b>9</b>
<b>5.1 Ateliers OUTSaskatoon.....</b>	<b>9</b>
<b>Références .....</b>	<b>10</b>

# 1 Introduction

Les nouveaux arrivants LGBTQ2S+ font face à des défis particuliers, tant au sein des organismes de services aux nouveaux arrivants que des organismes pour les LGBTQ2S+ (Giwa et Chaze 2019, O'Neill et Sproule 2011). Des services sûrs, accueillants et appropriés pour les nouveaux arrivants de genres différents et à la sexualité différente sont vitaux, car ces groupes peuvent être victimes de racisme au sein de la communauté LGBTQ2S+ ainsi que d'homophobie, de biphobie et de transphobie au sein de leurs communautés et de la société en général (Ghabrial 2017). Le travail visant la création d'espaces positifs et sécuritaires pour les nouveaux arrivants LGBTQ2S+ sur le territoire du Traité 6 doit inclure un engagement vis-à-vis le développement permanent de meilleurs comportements, comme de meilleures attitudes, politiques et pratiques.

Les sections suivantes rassemblent des ressources qui seront utiles aux organismes communautaires souhaitant créer des espaces plus sécuritaires pour les nouveaux Canadiens LGBTQ2S+. Ce guide a pour objectif de fournir aux organismes et aux individus œuvrant au sein d'organismes des outils permettant de réfléchir aux domaines à améliorer en matière de liaison et de services destinés aux personnes LGBTQ2S+, en particulier un outil d'évaluation individuelle et du lieu de travail, développé par l'Alliance de la santé publique pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels, transsexuels, transgenres, bispirituels, intersexués, queers et autres en questionnement. Les ateliers éducatifs proposés par OUTSaskatoon sont décrits à la fin du document. Ces ateliers fournissent une occasion d'apprendre et de mettre en œuvre des changements en tant qu'organisme. Ce guide devrait être un document évolutif et les ressources devraient être mises à jour périodiquement à mesure que la compréhension des besoins des LGBTQ2S+ évolue et que les services dans la ville changent.

Alors que les organismes s'efforcent de créer des espaces plus sécuritaires pour les personnes LGBTQ2S+, il est important de se rappeler qu'il n'existe pas vraiment d'« espace sécuritaire », mais uniquement des « espaces plus sécuritaires » ou « suffisamment sécuritaires » (LGBTQ2S Toolkit 2019). Aucun espace n'est à l'abri du racisme, du sexisme, de l'homophobie et de la transphobie, mais certains espaces permettent de lutter activement contre ces idées néfastes (LGBTQ2S Toolkit 2019). Il n'y a pas de classification dichotomique des espaces « sécuritaires ou dangereux »; on parle plutôt de degrés de sécurité (LGBTQ2S Toolkit 2019). Ce document doit vous fournir des opportunités renouvelées d'améliorer le niveau de sécurité de vos visiteurs, de vos bénévoles et de votre personnel.

## Une note sur le contexte social

Il est essentiel de reconnaître que le contexte des services de soutien à l'établissement des nouveaux arrivants au Canada reflète un contexte social cisnormatif et hétéronormatif qui nécessite une confrontation active (Ghabrial 2017). Il est également important de reconnaître que les espaces LGBTQ2S+ canadiens peuvent être exclusifs (Ghabrial 2017). Confronter la croyance culturelle en la suprématie des conceptions canadiennes de la diversité des sexes et de la diversité sexuelle est essentiel pour créer des espaces positifs pour les nouveaux arrivants (Ghabrial 2017).

---

<sup>1</sup> Le présent document utilise l'acronyme « LGBTQ2S+ » pour désigner des groupes de genres et d'identités sexuelles diverses, notamment les lesbiennes, homosexuels, bisexuels, trans \*, queers, bispirituels, en questionnement, intersexués, pansexuels, asexuels, non -binaires et polyamoureux. Ce « terme générique », utilisé couramment dans le discours sur l'activisme et les droits de la personne, n'englobe pas tout et n'exclut pas d'autres identités (ASMMA 2014). Les termes « queer » ou « minorités sexuelles et de genre » sont d'autres termes couramment utilisés. Les variantes de l'acronyme LGBTQ2S+ figurant dans d'autres travaux de ce document incluent « LGBT » et « LGBT+ ». Le langage concernant la diversité sexuelle et de genre évolue et est complexe. Bien que ce terme soit actuellement approprié dans ce document, il peut ne pas l'être dans d'autres contextes sociaux ou au fur et à mesure que le document prendra de l'âge.

# 1 Évaluation

La première étape pour comprendre comment rendre un espace plus positif pour les personnes LGBTQ2S+ consiste à évaluer nos croyances et nos pratiques individuelles. L'évaluation du design, des politiques et des pratiques de votre lieu de travail, ou de votre espace partagé, est l'étape suivante. L'outil d'évaluation suivant peut être utilisé par les individus et les organismes qui souhaitent identifier les domaines à améliorer dans la création d'espaces positifs pour les LGBTQ2S +.

L'outil d'évaluation LGBTQ2S+ a été conçu par l'Alliance de la santé publique pour l'équité entre lesbiennes, homosexuels, bisexuels, transsexuels, transgenres, bispirituels, intersexués, queers et autres en questionnement. « A Positive Space is a Healthy Space » (*Positive Spaces Initiative, OCASI, 2019*).

## 1.1 Outil d'évaluation individuelle

Les options sont oui (Y), non (N), en cours (EC) ou incertain, incertaine (I).

J'ai une déclaration d'égalité des droits affichée dans mon espace de travail (p. ex.: un message, un nototocollant positif).	O	N	EC	I
Je maintiens une liste de références pour les personnes qui sont LGBTQ2S+ et qui ont accès à mes services.	O	N	EC	I
Je suis honnête quant aux limites de ma compréhension de la diversité des genres et de l'orientation sexuelle.	O	N	EC	I
J'essaie d'utiliser un langage inclusif comme « partenaire » au lieu de « copain/copine » ou « mari/femme ».	O	N	EC	I
Lorsque je fournis des services individuels ou collectifs, je formule des questions et des commentaires qui incluent toutes les orientations sexuelles et identités de genre.	O	N	EC	I
Je traite les personnes de toutes les orientations sexuelles et de toutes les identités de genre en tant qu'individu ayant de nombreux rôles et identités.	O	N	EC	I
Je pose des questions pour comprendre la réalité personnelle des autres.	O	N	EC	I
Je passe régulièrement en revue nos formulaires, notre matériel en ligne et nos affiches pour en vérifier le niveau d'inclusion et le caractère approprié de la langue.	O	N	EC	I
Je poste des images positives et des affiches représentant des personnes de genres et d'orientations sexuelles différentes.	O	N	EC	I
Je suis à l'aise de travailler avec des collègues de toutes les orientations et identités de genre.	O	N	EC	I
Je me sentirais à l'aise si mon responsable était LGBTQ2S+.	O	N	EC	I
Je comprends comment l'homophobie, la biphobie, la transphobie et le monosexisme est lié à d'autres formes d'oppressions telles que le racisme et le sexisme.	O	N	EC	I
Je surveille mes attitudes, valeurs, comportements et pratiques en matière de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.	O	N	EC	I
J'examine mes propres croyances envers l'hétérosexisme.	O	N	EC	I

Je reconnais que l'apparence, les actions et les paroles d'une personne peuvent ne pas refléter l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de cette personne. J'évite de faire des hypothèses sur la base de ces caractéristiques.	O	N	EC	I
Je comprends que les personnes peuvent avoir une activité sexuelle qui ne correspond pas à leur identité sexuelle.	O	N	EC	I
Je surveille mes valeurs et mon langage pour éviter des généralisations en matière d'orientation sexuelle et d'identité sexuelle.	O	N	EC	I
Je connais les lois et les politiques du personnel relatives à l'orientation sexuelle et à la diversité des genres.	O	N	EC	I
Je suis conscient(e) que les problèmes d'une personne LGBTQ2S+ peuvent être ou ne pas être liés au genre ou à la sexualité.	O	N	EC	I
J'utilise un cadre de travail antioppression dans ma pratique. Je reconnais le privilège que la société accorde à certains groupes.	O	N	EC	I
Je préconise des politiques qui incluent la non-discrimination liée aux orientations sexuelles minoritaires et aux personnes de genres différents.	O	N	EC	I
J'encourage la formation à propos de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans mon milieu de travail.	O	N	EC	I
Je veux protéger les droits des minorités de genre et d'orientation sexuelle.	O	N	EC	I
Je confronte les déclarations et les blagues discriminatoires qui se moquent des personnes LGBTQ2S.	O	N	EC	I

## 1.2 Outil d'évaluation du lieu de travail

Veillez consulter <http://assess.positivespaces.ca> afin de créer un profil en ligne et accéder à un sondage vous permettant de réfléchir aux politiques, à la mise en œuvre et aux services menant à la création d'un espace positif pour les personnes LGBTQ2S+ en tant qu'organisme desservant les nouveaux arrivants.

## 3. Compétence culturelle et formation de soutien dans le milieu de travail

Afin de créer un espace plus sécuritaire pour les nouveaux arrivants LGBTQ2S+, prenez en compte chacun des domaines suivants (OCASI Positive Space Initiative 2019a):

1. Mission et vision
2. Valeurs
3. Stratégie (et son objectif)
4. Communication et discussion
5. Formation
6. Stratégies
7. Procédures
8. Pratiques d'embauche
9. Évaluations du rendement et autres formes de responsabilité

### 3.1 Stratégie pas-à-pas

Créez un plan d'action pour chaque domaine, avec des objectifs alignés sur des actions et des étapes spécifiques, à l'aide d'une personne responsable de l'exécution de la tâche en respectant des délais préétablis (*Positive Space Initiative, OCASI, 2019a*). L'intégration de ressources sur la diversité sexuelle et de genre dans les services pour tous les visiteurs créera un espace où les personnes LGBTQ2S+, qui risquent de ne pas se sentir en sécurité après la divulgation de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, auront toujours accès à des ressources (AMSSA 2014). Faire preuve de confort et d'ouverture dans vos interactions avec tous les utilisateurs de services peut créer un sentiment de confiance entre votre personnel et les personnes LGBTQ2S+ (AMSSA 2014).

Pendant que vous et votre organisme travaillez avec les évaluations ci-dessus et faites référence aux ressources suivantes, il peut être nécessaire de demander l'aide d'organismes LGBTQ2S+, tels que OUTSaskatoon, pour développer les compétences culturelles, rédiger les politiques appropriées et mettre en œuvre des pratiques de conciliation actives dans les opérations quotidiennes.

## 4. Design environnemental d'espaces positifs (adapté de la *Positive Spaces Initiative, d'OCASI, 2019*)

La stratégie ci-dessous peut être utilisée comme principe directeur pour la création d'un espace positif pour les LGBTQ2S+ dans votre organisme.

### 4.1 Éléments essentiels

#### 1. Signalisation et infrastructure

Des affiches, des drapeaux arc-en-ciel et des repères d'espace positifs sont des moyens de faire savoir aux clients que le personnel de l'organisme s'engage à fournir des services sécuritaires et positifs aux nouveaux arrivants LGBTQ2S+. Il est important de noter que ces informations ne devraient être présentées que par du personnel formé aux compétences culturelles LGBTQ2S+ et disposant de ressources pour aider les nouveaux arrivants LGBTQ2S+. Voici des exemples d'informations et d'infrastructures positives:

- Images avec diverses représentations (cultures, genres, sexualités, langues, âges, ethnies, religions, etc.);
- Viser du matériel culturellement pertinent et sensible sur le plan culturel;
  - La recherche, la consultation et la collecte d'informations peuvent être nécessaires;
- Affirmations positives clairement affichées dans l'espace de travail:
  - « Vous êtes les bienvenus ici ».
  - « Cet espace s'efforce d'être sécuritaire, accueillant et inclusif pour tous les genres et toutes les sexualités ».
- Salles de bains neutres et accessibles, clairement identifiées, avec toutes les commodités (y compris une table à langer);
- Des autocollants ou des affiches « alliés » que les travailleurs peuvent afficher dans leurs espaces de travail après avoir terminé leur formation d'alliés, sachant que l'alliance active est un engagement permanent.

## 2. Politiques et procédures:

La politique en matière de droits de la personne devrait être intégrée à l'organisme afin d'inclure explicitement l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre en tant que motifs protégés, comme l'exige la loi au Canada. Les moyens de renforcer cette politique avec des directives et procédures concrètes incluent:

- Procédure pour traiter les phobies (homo/bi/trans), le harcèlement et l'intimidation
- Déclaration des droits du client
- Attentes comportementales du milieu
- Procédure pour les rétroactions et les plaintes

## 3. Ressources:

Les ressources LGBTQ2S+ doivent se trouver au même endroit que toutes les autres ressources. Celles-ci peuvent inclure:

- Informations spécifiques au droit canadien des droits de la personne, du genre « Connaissez vos droits »;
- Immigration des **LGBTQ2S+**, immigrer en tant que couple ou famille de même sexe, parrainer un partenaire de même sexe, déposer une demande d'asile fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le VIH. Les coordonnées d'avocats compétents et réputés dans ces domaines et respectueux des droits des LGBTQ2S+, pourraient également s'avérer utiles;
- Informations sur le changement de nom et de désignation de sexe sur les documents juridiques;
- Dispensateurs de soins de santé LGBTQ2S+ et cliniques conviviales pour les nouveaux arrivants;
- Informations sur les langues de service ou sur les services de traduction;
- Inclure des fournisseurs de soins de santé équipés et compétents pour servir les clients trans;
- Inclure les conseillers, psychologues, psychiatres et conseillers en toxicomanie conviviaux pour les nouveaux arrivants LGBTQ2S+;
- Organismes communautaires LGBTQ2S+; groupes de soutien aux nouveaux arrivants LGBTQ2S+; programmation parentale et familiale LGBTQ2S+; etc.

## 4.2 Considérations clés

### 1. Universalité

Les mêmes informations doivent être communiquées à tous les utilisateurs de l'espace. Une personne ne devrait pas être obligée de se révéler, d'être révélée ou d'être perçue comme LGBTQ2S+ afin de recevoir des informations pertinentes pour les LGBTQ2S+. L'offre universelle des ressources garantit que tout le monde comprend que le bureau est un espace positif. Il déclare implicitement qu'« il s'agit de quelque chose dont nous parlons et pour laquelle nous proposons des services, et ce sont nos attentes ».

### 2. Accessibilité de la communication - À travers les langues, les niveaux d'alphabétisation et les capacités.

#### La langue

- Il est important de communiquer des informations dans la ou les langues qu'une personne peut comprendre;
- Considérer les défis de la traduction;
- Certaines langues n'ont pas de mots pour les identités LGBTQ2S+ ou n'ont pas de mots à connotations positives;
- De nombreuses cultures ont une compréhension et un contexte uniques des identités LGBTQ2S+, qui peuvent ne pas correspondre aux définitions occidentales des LGBTQ2S+.

## **Format**

- Visuel / illustré, écrit, braille, verbal, etc.;
- Avec les aides et les accommodements nécessaires.

## **Synchronisation**

- Communiquer les informations lors de l'admission initiale ou de l'embauche, régulièrement et par la suite selon le besoin;
- Devrait être une conversation en continu;
- Discuter lors des réunions du personnel et organiser des sessions de formation régulières;
- Rappelez aux clients que les politiques sont pertinentes - essayez de le faire pour prévenir les incidents plutôt que d'avoir à appliquer les politiques après que les incidents se soient produits.

## **Inclusion**

- Utilisez des mots neutres tels que « partenaire » au lieu de copain/mari ou copine/femme
- Formulaire d'admission: questions sur le genre, le sexe
  - Que demandez-vous, l'identité de sexe ou l'identité de genre?
  - Est-il réellement nécessaire de le savoir?
  - La meilleure option est de proposer une ligne vide et de laisser les gens la remplir eux-mêmes. Aucun nombre de cases à cocher ne peut couvrir toutes les options. Évitez d'utiliser le mot « Autre ».
    - Incluez une option « Je préfère ne pas la divulguer ».
    - Demandez les noms, les titres et les pronoms préférés.

## **Anonymat et confidentialité**

- Quelles sont les politiques?
- Comment sont-elles communiquées?
- Comment les gens sont-ils tenus responsables envers les politiques?
- Comment sont-elles maintenues lorsque des traducteurs et interprètes sont impliqués?
- Cette considération inclut à la fois la prise en charge de la langue et des capacités physiques.
- Sachez que beaucoup de nouveaux arrivants LGBTQ2S+ peuvent ne pas être à l'aise avec un traducteur du même milieu, par crainte d'être jugés ou d'être « découverts ».
- Déterminez quelle procédure utiliser si une personne a besoin d'aide pour communiquer ou enregistrer ce qui est censé être une rétroaction anonyme.

## **Responsabilité**

- Comment traite-t-on des incidents?
- Comment les parties lésées sont-elles soutenues dans les domaines de la guérison, de la sécurité et de l'accès à la justice?
- Comment les délinquants sont-ils encouragés à apprendre et à grandir?
- Comment éviter que des incidents similaires ne se reproduisent?
- Qui est responsable?



## 5 Opportunités éducatives

Envisagez d'organiser régulièrement des présentations et des ateliers pour faciliter l'exposition et l'exploration de l'identité de genre et de la diversité sexuelle au sein du personnel et chez les autres personnes fréquentant vos espaces. OUTSaskatoon offre une variété d'opportunités de formation et d'ateliers à la disposition des entreprises, des organismes à but non lucratif, des professionnels et autres.

### 5.1 Ateliers OUTSaskatoon

#### Pour les organismes à but non lucratif

- Session de perfectionnement professionnel (minimum 2 heures);
- Services éducatifs personnalisés et formation continue;
- Consultation sur les pratiques exemplaires, élaboration de politiques et de procédures, et assistance à la clientèle.

#### Atelier de sensibilité culturelle

- Terminologie LGBTQ2S+;
- Histoire des bispirituels en Amérique du Nord;
- Contexte de l'oppression sociétale à travers l'histoire, y compris le racisme, l'homophobie et la transphobie;
- Le mouvement moderne des bispirituels.

#### Autres présentations et formations

- Atelier sur la diversité sexuelle et la positivité corporelle;
- Comment être un(e) allié(e) queer + trans.

## Références

- AMSSA. 2014. "Migration Matters." 25 novembre, numéro 18. Consulté le 16 août 2019.  
<https://www.amssa.org/resources/migration-matters-info-sheet-series/>
- Ghabrial, M.A. 2017. "'Trying to Figure Out Where We Belong': Narratives of Racialized Sexual Minorities on Community, Identity, Discrimination, and Health." *Sexuality Research and Social Policy* 14: 42-55. DOI 10.1007/s13178-016-0229-x
- Giwa, S. et F. Chaze. 2018. "Positive enough? A content analysis of settlement service organizations' inclusivity of LGBTQ immigrants." *Journal of Gay and Lesbian Social Services* 30(3): 220-243. DOI: 10.1080/10538720.2018.1463889
- Truosse LGBTQ2S. 2017. "Welcoming Space." Consultée le 6 septembre 2019.
- OCASI Positive Spaces Initiative. 2019. "Tool Kit Resources: Positive Space Manuals." Consultée le 6 septembre 2019. <http://www.positivespaces.ca/toolkit/psi-manuals>
- O'Neill, B. et K. Sproule. 2011. "Enhancing Social Inclusion: Settlement Services in Relation to Lesbian, Gay, and Bisexual Newcomers" dans *Engendering Migrant Health: Canadian Perspectives*. Pages 62-77. University of Toronto Press: Toronto, Buffalo, London. DOI: 10.3138/9781442696037-005
- OUTSaskatoon. 2019. "Non-Profit and Business Presentations." Consultées le 6 septembre 2019.  
[https://www.outsaskatoon.ca/Nonprofit Business](https://www.outsaskatoon.ca/Nonprofit_Business)
- OUTSaskatoon et la Open Door Society. 2019. "Newcomers: An OUTSaskatoon Resource." Consultée le 16 août 2019.  
<https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/acc/pages/678/attachments/original/1506453570/Newcomers.pdf?1506453570>.

*Tous les commentaires, questions ou critiques sur le contenu de ce document sont les bienvenus et peuvent être adressés à [info@trulyalivefoundation.org](mailto:info@trulyalivefoundation.org)*