

**Je ne
veux
pas laisser
une partie de
moi-même à
la porte.**



TABLE DES MATIÈRES

Bienvenue !	2
Remerciements	3
Notions de base	4
Glossaire	6
Connaissez vos droits !	10
Conseils et outils	12
Ressources	16
Récits inédits	19

Engagez-vous à faire de votre organisme un espace positif.

Coordonnatrices du projet

Stacia Stewart Josephine Tcheng

Erin Ewing Wariri Muhungi

Consultante en recherche

Farrah Khan

Direction artistique

The Public

Photo

Leslieville Production

@ OCASI 2015

Une réalisation de :



Financée par :



Citoyenneté et
Immigration Canada

Citizenship and
Immigration Canada



Bienvenue !

Les nouveaux arrivants¹ LGBTQ+ (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, allosexuels (queer), ceux qui s'interrogent, intersexes, asexuels, etc.) font partie intégrante, bien que souvent invisible, des communautés d'immigrants, de réfugiés et de personnes LGBTQ+. Étant marginalisées dans leur groupe ethnique et dans les communautés LGBTQ+ majoritaires, ces personnes ne savent souvent plus vers qui se tourner pour obtenir des services. Reconnaissant que de bonnes pratiques existent déjà dans son secteur d'activité, l'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) a créé l'Initiative Espaces Positifs (IEP) dans le but de partager des ressources et de rehausser les capacités organisationnelles afin de mieux servir les nouveaux arrivants LGBTQ+.

Dans le contexte du secteur de l'établissement, on désigne d'Espace positif un milieu accueillant dans lequel les nouveaux arrivants LGBTQ+ peuvent obtenir des services culturellement inclusifs avec dignité et respect et où les intervenants peuvent travailler sans être l'objet de discrimination liée à leur orientation sexuelle, à leur identité de genre et à leur expression de genre. Tout le monde peut créer des Espaces positifs en s'opposant à l'homophobie, à la transphobie et à l'hétérosexisme.

Le contenu de cette trousse de base a été identifié et créé par l'entremise de consultations régionales effectuées auprès des organismes membres d'OCASI et d'individus membres des communautés LGBTQ+. Nous avons entendu dire que, même si les gens travaillant dans le secteur de l'établissement

étaient au courant de l'existence de ressources à l'intention des LGBTQ+ à l'extérieur du secteur, ils voulaient avoir des ressources créées spécifiquement pour notre secteur. Plusieurs organismes se sont exprimés candidement en nous disant que leur point de départ était de se familiariser avec les questions et les idées fondamentales, dont la terminologie et les définitions. D'autres ont exprimé le désir de mieux comprendre comment les nouveaux arrivants LGBTQ+ vivent leur processus d'établissement sous un angle humain. Cette trousse de base se compose donc de deux éléments principaux : cinq fiches de renseignements et cinq « récits » tirés d'entrevues* avec de nouveaux arrivants et des travailleurs LGBTQ+ et des alliés ayant participé au Projet Récits inédits (pour en savoir plus sur le Projet Récits inédits, consultez la page 17).

Cette trousse de base s'inscrit dans le cadre d'une campagne plus large destinée à jeter un plus grand éclairage sur les besoins et les expériences propres aux nouveaux arrivants et aux membres du personnel LGBTQ+. Personne ne devrait avoir à laisser à la porte une partie de lui-même ou d'elle-même lorsqu'il ou elle vient demander un service ou travailler chaque jour. Notre secteur d'activité est merveilleusement riche en diversité; or, cette diversité inclut l'orientation sexuelle et les diverses expressions de l'identité de genre. Nous sommes engagés à créer des espaces holistiques et inclusifs qui tiennent compte de nos diverses identités et expériences. Nous espérons que vous et votre organisme participerez à l'initiative. Veuillez visiter le site <http://www.positivespaces.ca>.

L'apprentissage à propos des questions entourant les nouveaux arrivants LGBTQ+ est un processus continu. Il y a, dans notre secteur d'activité, des gens qui travaillent et qui plaident pour les droits des personnes LGBTQ+ depuis plusieurs années, alors que pour d'autres il s'agit d'un domaine tout à fait nouveau. Nous espérons que ces fiches de renseignements et ces récits vous fourniront de quoi lancer des discussions parmi les membres de votre personnel, les bénévoles, les nouveaux arrivants, les amis, les familles, les leaders spirituels et les leaders communautaires, afin de contribuer à créer des espaces plus sécuritaires, des Espaces positifs pour les personnes LGBTQ+ à l'échelle du secteur de l'établissement partout en Ontario.

* On a modifié le nom et les données identificatrices des personnes interviewées afin de préserver leur anonymat. Les modèles dans les photos ne correspondent pas forcément aux personnes faisant l'objet des récits.

Remerciements

¹ OCASI souscrit aux principes de la lutte contre l'oppression et contre la discrimination. L'utilisation du masculin grammatical neutre dans ce document vise seulement à alléger sa lecture. Le texte utilise de nombreuses manières autres de rendre justice et de donner visibilité pleine à la diversité de genre.

OCASI tient à exprimer sa sincère reconnaissance aux représentants des organismes membres qui ont contribué par des suggestions et du soutien à l'Initiative Espaces Positifs. Nous remercions tout particulièrement les membres du Comité consultatif de l'Initiative Espaces Positifs (2009), qui ont généreusement donné leur temps, leur énergie et leur encouragement :

Action positive VIH-sida
Centretown Community Health Centre
FrancoQueer
London Cross Cultural Learner Centre (CCLC)
London InterCommunity Health Centre Network for Therapeutic Alliances
Network for Therapeutic Alliances
Quinte United Immigrant Services
Settlement & Integration Services Organization (SISO)
The 519 Church Street Community Centre – Trans Programs
Thunder Bay Multicultural Association (TBMA)
Welcome Centre Immigrant Services
Women's Health in Women's Hands Community Health Centre

Nous remercions également le Conseil d'administration et l'équipe dévouée d'OCASI pour vos conseils et votre leadership. Nous reconnaissons les efforts de toutes les personnes impliquées au développement de la Trousse de base (2009) et de sa mise à jour (2015) :

Coordonnatrices du projet

Stacia Stewart
Josephine Tcheng
Erin Ewing
Wariri Muhungi

Direction artistique

The Public

Traduction et interprétation

Roberto Joval

Consultante en recherche

Farrah Khan

Photo

Leslieville Production

Aux nouveaux arrivants LGBTQ+ si perspicaces et aux prestataires de services si engagés : votre participation, soutien et volonté de partager votre expérience sont d'une valeur inestimable. Merci !

Merci à Citoyenneté et Immigration Canada pour sa contribution à cette initiative.



Directrice générale
Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)

Notions

de base:

Conseils pour

aider

votre client

LGBTQ+

« Ce qui me rend confortable est que personne ne s'intéresse à mes préférences ou à ma vie privée... de pouvoir m'exprimer et de dire : "Je suis gai", mais sans que cela entraîne cette réaction des gens : "Oh, il est gai." »

— John

Soutenez.

Gardez l'esprit ouvert. Demandez-vous quelles sont vos suppositions sur la sexualité et le genre, et comment vos croyances et vos valeurs personnelles ont contribué à façonner ces suppositions.

Écoutez.

Reconnaissez le courage et la force qui ont dû être nécessaires à cette personne afin qu'elle puisse vous dire qu'elle est LGBTQ+.

Faites vos propres recherches.

Demandez à vos clients ce qu'ils pensent avoir besoin de vous, et comment vous pouvez les aider. Soyez prêt à apprendre des choses sur ces questions par vous-même. Ne vous attendez pas à ce que votre client vous informe sur tout ce qui concerne les questions liées aux nouveaux arrivants LGBTQ+. Par exemple, le fait d'obtenir plus d'information au sujet des lois relatives à l'orientation ou à l'identité de genre en vigueur dans le pays d'origine du client pourra vous renseigner au sujet des attitudes à l'égard des personnes LGBTQ+, et comment ces attitudes ont pu avoir un impact sur l'expérience de votre client.

Offrez un aiguillage approprié.

Si vous ignorez vers quel service aiguiller vos clients, renseignez-vous. Vous pouvez commencer vos recherches auprès d'un organisme local qui offre du soutien et de l'orientation aux personnes LGBTQ+ et à leurs familles ou sur le site <http://www.positivespaces.ca/> Recueillez de l'information sur comment apporter des changements à ses pièces d'identité, parrainer un conjoint de même sexe et pour l'aiguillage des victimes de traumatisme ou de torture à cause de la violence homophobe, biphobe ou transphobe.

Respectez le besoin de confidentialité et de sécurité.

Les nouveaux arrivants LGBTQ+ arrivent au Canada avec des forces et des besoins particuliers. Soutenez-les d'une manière qui respecte leur besoin de sécurité. Leurs proches et leurs amis ne connaissent peut-être pas leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Ne « dévoilez » pas vos clients en divulguant de tels renseignements à leurs amis, à leurs proches ou aux membres de leur communauté. La stigmatisation peut être importante au sein des communautés, et les personnes peuvent craindre de faire « honte » à leur famille à cause de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie. Les nouveaux arrivants LGBTQ+ peuvent trouver difficile d'atteindre un équilibre entre, d'une part, leur désir de garder des liens avec leur culture et leur famille et, d'autre part, leur recherche d'aiguillage et de renseignements appropriés pour les personnes LGBTQ+.

Aidez votre client à connaître ses droits.

Informez votre client quant au fait que la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre est illégale. Informez-le également quant au fait qu'on ne peut discriminer quelqu'un qui s'associe à une personne qui s'est identifiée comme étant LGBTQ+.

Notions de base: Conseils pour aider votre client LGBTQ+

« S'il n'y a pas un climat d'ouverture et que le travailleur d'établissement ne se sent pas en sécurité, comment pourra-t-il alors répondre convenablement et efficacement aux nouveaux arrivants GLBT, et leur créer un milieu sécuritaire et reconfortant? Si le travailleur d'établissement qui s'identifie comme une personne GLBT n'est pas en mesure d'être ouvert quant à son identité, cela compromet énormément sa propre identité personnelle et sa capacité de servir. »

— Ahimsa

Dans votre lieu de travail :

Créez un environnement manifestement accueillant. Affichez des drapeaux et des autocollants arc-en-ciel dans votre milieu de travail. Si vos collègues ne vous soutiennent pas dans vos efforts, affichez ces symboles dans votre espace de travail personnel. Les personnes LGBTQ+ remarquent les symboles inclusifs lorsqu'ils font des choix relatifs aux services d'établissement.

Servez-vous d'un langage inclusif. Pensez au langage et aux termes que nous utilisons quotidiennement pour discuter du genre, de la situation conjugale, de la structure familiale, etc. À titre d'exemple, on peut utiliser le terme « partenaire » qui peut correspondre à une personne de n'importe quel sexe. Lorsque vous vous adressez au client, si vous vous enquêrez au sujet de « votre partenaire » plutôt que de « votre mari », vous pourriez offrir à cette personne une plus grande latitude pour partager la réalité de sa structure familiale et de sa vie domestique.

Un autre exemple est de s'informer auprès d'autres organismes pour savoir comment ils ont changé leurs formulaires d'admission pour ajouter les termes « trans », « intersexe », « genderqueer », « je préfère de ne pas le dévoiler », et/ou une option de réponse ouverte à côté des termes « masculin » et « féminin ». Changez les termes dans la documentation de votre organisme est essentiel afin de les rendre plus inclusifs, s'ils ne le sont pas suffisamment.

Rapportez les incidents de violence homophobe, biphobe et transphobe. Parlez à vos gestionnaires de développer et mettre à l'œuvre des politiques et des procédures qui protègent explicitement les personnes LGBTQ+. Découvrez comment vous y prendre en lisant la feuille de renseignements « Conseils et outils ».

Approfondissez vos connaissances sur l'homophobie, la biphobie et la transphobie. Demandez à votre organisme de la formation pour vous-même et pour les autres (par exemple : l'Initiative Espaces Positifs, d'OCASI, offre des formations en matière d'Espaces positifs à l'Intention des prestataires de services d'établissement). Téléphonnez à des organismes ou des programmes LGBTQ+; demandez-leur de l'information au sujet de leurs services. Il n'y a pas beaucoup de recherche au Canada sur les nouveaux arrivants LGBTQ+, mais on peut en trouver. Recherchez des études récentes, visitez les sites web listés sur la feuille de renseignements « Voulez-vous en apprendre davantage? » et partagez vos découvertes avec vos collègues. Mettez-vous au défi d'apprendre des choses au sujet de ces questions même si elles vous mettent mal à l'aise.

Glossaire



Le principal objectif de ce Glossaire est de sensibiliser les organismes offrant des services d'établissement aux termes pertinents liés au travail avec les nouveaux arrivants LGBTQ+.

Cette liste n'est pas exhaustive; elle se veut plutôt une introduction aux concepts clés.

Orientation sexuelle :

L'attraction sexuelle ou émotionnelle intimement ressentie, principalement ou exclusivement, envers des membres d'un sexe ou d'une identité de genre spécifiques. Par exemple : une orientation sexuelle **gaie**, **lesbienne**, **bisexuelle**, **hétérosexuelle**, **pansexuelle** ou **asexuelle**.

Sexe :

L'étiquette « féminin », « masculin », « **intersexe** » ou « **en transition** ». Cette étiquette est habituellement assignée sur la base d'une lecture de l'anatomie sexuelle et reproductive de la personne. Le sexe peut ne pas être relié du tout à l'identité ou l'expression de genre réelles de la personne.

Identité de genre :

Le sentiment ou la compréhension intimes d'une personne au sujet de son propre sexe ou genre, que soit féminin, masculin, un mélange des deux ou quelque chose de tout à fait différent. L'identité de genre n'est pas nécessairement reliée aux traits sexuels physiques. Des termes tels **trans**, **bi-genre**, **hijra**, **muxe**, **vierge juré**, **troisième genre**, et parfois **bi-spirituel** sont tous liés à l'identité de genre.

Expression de genre :

La façon dont une personne communique ou exprime son genre, souvent par son apparence physique, ses vêtements, ses manières, etc. L'expression de genre est perçue selon des normes culturelles et elle varie d'un endroit et d'un contexte à un autre.

LGBTQ+ :

Un sigle employé pour désigner l'ensemble de l'éventail de formes du genre (par-delà les cis-genre) et de l'orientation sexuelle (par-delà les **hétérosexuels**). L = **lesbiennes**, G = **gais**, B = **bisexuels**, T = **trans** / **transgenres** / **transsexuels** / **two-spirit (bispirituels)**, Q = **queer** / **en questionnement (allosexuels)**, + = **asexuels** / **intersexes** / **pansexuels** / etc. On se sert parfois d'une version plus longue de ce sigle tel **LGBTTIQQ2SIQQA**, mais même les formes plus longues ne sont pas en mesure d'inclure toutes les identités possibles, d'où l'importance du +.

Lesbienne :

Une personne de genre féminin (toute personne qui s'identifie elle-même comme étant de genre féminin) attirée sexuellement ou romantiquement, de manière principale ou exclusive, à d'autres personnes de genre féminin.

Gai :

Une personne de genre masculin (toute personne qui s'identifie elle-même comme étant de genre masculin) attirée sexuellement ou romantiquement, de manière principale ou exclusive, à d'autres personnes de genre masculin. D'autres personnes LGBTQ+, telles des lesbiennes, peuvent aussi s'identifier elles-mêmes comme étant gaies. Le terme « gai » a été utilisé historiquement comme terme englobant pour désigner l'ensemble des personnes LGBTQ+.

Glossaire



« Trans et homo, ce n'est pas la même chose. Il y a le trans homo; par exemple, je pourrais être un homme trans gai, attiré par un homme. Et puis il y a un homme trans qui est hétéro, comme moi. Ce n'est donc pas correct de mélanger homo et trans. Tous les trans ne sont pas des homo. »

— Omar

Bisexuel :

Une personne sexuellement ou romantiquement attirée vers deux genres (par exemple, tant vers les hommes et que vers les femmes). Une personne bisexuelle peut éprouver (ou ne pas éprouver) le même niveau d'attirance vers les deux genres et une telle attirance (comme c'est le cas pour toute forme de sexualité) peut s'avérer changeante avec le temps. Un terme connexe est le terme **pansexuel**, qui désigne une personne sexuellement ou romantiquement attirée vers trois genres au plus.

Trans :

Une personne qui s'identifie avec un genre autre que celui leur ayant été assigné à la naissance. Le terme trans est une abréviation / un terme englobant (les personnes transgenres, transsexuelles; les hommes trans, les femmes trans) mais aussi un terme autonome.

Personne bi-spirituelle (Two-Spirit) :

Il s'agit d'un terme englobant une ample variété de concepts d'identité sexuelle et de genre divers propres à des nombreuses cultures et langues autochtones nord-américaines. Le mot « bi-spirituel » répond au concept d'avoir tant un esprit de genre masculin que de genre féminin. Beaucoup de ces cultures reconnaissaient traditionnellement l'existence d'un troisième genre, et/ou conceptualisaient le genre d'une manière tout à fait différente de celle de la société euro-nord-américaine dominante. Dans de nombreuses cultures autochtones, les personnes bi-spirituelles ont été historiquement valorisées et

vénérées pour leurs dons uniques, et elles ont joué des rôles spéciaux dans leur communauté, dont des devoirs sociaux, religieux et cérémoniels. Certaines personnes autochtones diverses du point de vue de la sexualité et du genre préfèrent s'identifier à l'aide d'un concept issu de leur propre culture et de leur propre langue, plutôt que par l'entremise du terme englobant « bi-spirituelle ».

Queer (Allosexuel) :

Historiquement utilisé en anglais comme terme péjoratif, queer (allosexuel) a été amplement réapproprié comme terme englobant ou auto-identificateur par des gens aux diverses orientations sexuelles et identités de genre. Il s'agit d'un terme populaire pour l'auto-identification car sa signification n'est pas fixe ou précise, ainsi la personne n'est pas contrainte de faire entrer son identité dans une boîte prédéterminée. Gardez à l'esprit cependant que certaines personnes pourraient encore être offensées par le terme; donc, utilisez-le avec précaution. Comme toujours, demandez aux personnes comment elles s'identifient elles-mêmes et utilisez le terme que la personne en question préfère.

En questionnement :

Un état de questionnement, d'exploration ou de ne pas être sûr de son orientation sexuelle ou de son identité sexuelle.

Intersexe :

Un terme englobant une variété de conditions qu'une personne peut avoir à la naissance, dont une anatomie sexuelle ou reproductive que la société trouve difficile à

étiqueter de manière définitive comme correspondant au genre masculin ou au genre féminin. Une personne étiquetée comme ayant une condition intersexuée a une combinaison de caractéristiques sexuelles (par exemple, des organes génitaux externes, des organes reproducteurs internes, et/ou des chromosomes) dont certaines sont typiquement étiquetées comme féminines, certaines qui sont typiquement étiquetées comme masculines et/ou certaines qui semblent être quelque part entre les deux. Ceci était jadis connu comme « hermaphroditisme »; cependant, le terme « hermaphrodite » est considéré offensif et ne devrait pas être utilisé pour désigner des êtres humains.

Asexuel :

Une personne qui ne ressent généralement pas un niveau significatif d'attraction sexuelle vers qui que ce soit, sans égard au sexe ou à l'identité de genre. Les personnes asexuelles peuvent toutefois ressentir une attraction romantique vers des individus de un ou de plusieurs genres, souvent s'identifiant à une orientation romantique, et forment souvent des couples émotionnellement intimes. L'asexualité englobe elle-même un éventail de réalités. Ceux qui éprouvent un niveau très minimal d'attraction sexuelle, ou seulement dans certaines circonstances, peuvent s'identifier comme demisexuels ou gris-sexuels (en anglais : « greysexual »).

Genderqueer :

Ce terme est souvent utilisé comme terme englobant les personnes dont l'identité de genre n'est pas

cisgenre (par exemple, transgenre, bi-genre, troisième genre, etc.). Ce terme est une option populaire pour s'auto-identifier car il existe en dehors d'une compréhension binaire du genre masculin et de genre féminin, et que sa signification n'est ni fixe ni précise.

Troisième genre :

La reconnaissance de plus que deux genres, souvent dans le contexte d'une culture particulière (par exemple, les personnes bi-spirituelles dans de nombreuses cultures autochtones nord-américaines; les muxes parmi le peuple zapotèque du Mexique; les hijras en Asie du sud; les kathoey en Thaïlande; les vierges jurés aux Balkans, etc.). Certaines personnes peuvent choisir de s'auto-identifier simplement comme troisième [ou quatrième, ou cinquième...] genre.

Transition :

Le processus qu'une personne transsexuelle ou transgenre peut vivre pour faire concorder son expression de genre (et parfois leur corps, et parfois leur statut juridique) avec son identité de genre. Cette transition peut inclure le fait de se dévoiler auprès d'un nombre croissant de gens, un changement dans la façon de s'habiller, de marcher et de gesticuler, développer une voix plus aiguë ou plus grave, changer son nom dans ses documents officiels, des changements à son corps par le biais d'interventions médicales (dont des hormones et des interventions chirurgicales), ou tous ou aucun de ces changements. La personne définit son propre processus de transition et cette définition varie grandement d'une personne à l'autre.

Dévoilement de soi (« coming out » ou sortie du placard) :

Le processus par lequel une personne révèle aux autres son orientation sexuelle ou son identité de genre. Avant que cela n'arrive, les gens sont souvent considérés **hétérosexuels** ou **cisgenres**. Le dévoilement peut être un processus se déroulant tout au long d'une vie, et beaucoup des personnes LGBTQ+ se sont dévoilés auprès de certaines personnes mais pas auprès d'autres. Personne ne devrait être dévoilée [par d'autres] sans son consentement, et il en va d'une brèche à la confidentialité pouvant mettre la personne en situation de risque sérieux de discrimination, harcèlement et violence.

Binarisme de genre :

Ce terme renvoie au concept selon lequel il n'y a que deux genres (masculin et féminin), et qu'ils correspondent à des catégories rigidelement fixes qui sont intrinsèquement l'opposé l'une de l'autre. D'autres exemples de binarisme incluent : noir/blanc, nuit/jour, bon/mauvais. Une compréhension binaire du genre est problématique en ce qu'elle nie l'identité, les expériences vécues et les réalités de personnes qui n'entrent aisément dans aucune de ces deux boîtes. Beaucoup de gens préfèrent conceptualiser le genre comme un éventail, tandis que d'autres personnes rejettent le concept de genre dans son ensemble.

Cisgenre :

L'auto-identification de la personne avec le genre lui ayant été assigné à la naissance (par exemple,

une personne née avec un corps étiqueté comme étant du genre féminin qui s'identifie comme femme, ou une personne née avec un corps étiqueté comme étant du genre masculin qui s'identifie comme homme).

Allié :

Une personne qui appuie et célèbre la diversité sexuelle et de genre, qui confronte l'homo/bi/transphobie et qui travaille pour l'inclusion et l'égalité des droits des personnes LGBTQ+, sans qu'elle se reconnaisse nécessairement comme LGBTQ+ elle-même.

Homophobie :

La haine, la peur, l'intolérance ou l'aversion ressenties envers les gais et les lesbiennes. L'homophobie est dangereuse car elle mène fréquemment vers la discrimination et la violence envers des gens qui sont homosexuelles ou qui sont perçues comme étant homosexuelles. L'homophobie est un terme utilisé fréquemment de manière englobante, incluant aussi la biphobie et la transphobie, ainsi que les attitudes qui mènent vers l'oppression des personnes LGBTQ+ en général. L'homophobie peut être tant individuelle que systémique, et elle est pratiquée par plusieurs institutions dans la société.

Biphobie :

La haine, la peur, l'intolérance ou l'aversion ressenties envers les personnes bisexuelles. La biphobie est dangereuse car elle mène fréquemment vers la discrimination et la violence envers des personnes qui sont bisexuelles ou qui sont perçues comme étant bisexuelles. La biphobie peut être tant individuelle que systémique, elle peut venir

des communautés LGBTQ+ tout comme des communautés hétérosexuelle et cisgenre, et elle est pratiquée par plusieurs institutions dans la société.

Transphobie :

La haine, la peur, l'intolérance ou l'aversion ressenties envers les personnes trans. La transphobie est dangereuse car elle mène fréquemment vers la discrimination et la violence envers des personnes qui sont trans ou qui sont perçues comme étant trans. La transphobie peut être tant individuelle que systémique, et elle est pratiquée par plusieurs institutions dans la société.

Hétérosexisme :

Également connu comme **hétéronormativité**, l'hétérosexisme fait référence à la présupposition sociale de l'hétérosexualité, le point de vue que nous sommes tous ou que nous devrions tous être hétérosexuels, et la croyance que l'hétérosexualité constitue la norme naturelle, normale et intrinsèquement supérieure. La domination de l'hétérosexualité est renforcée par des structures sociales hétérosexistes telle la famille institutionnellement définie, le gouvernement, les lois, plusieurs religions, etc.

Cissexisme :

Connu également comme **cisnormativité**, le cissexisme fait référence à la présupposition sociale que l'on est cisgenre, le point de vue selon lequel nous sommes tous ou nous devrions tous être cisgenres, et la croyance que être cisgenre constitue l'identité de genre normale, naturelle et

intrinsèquement supérieure. La domination des êtres cisgenres est renforcée par des structures et des normes sociales cissexistes dont les documents officiels et les formulaires d'admission qui offrent seulement comme options de sexe « féminin » et « masculin », des toilettes séparées entre « hommes » et « femmes » seulement, et le fait d'étiqueter les vêtements, les produits d'hygiène personnelle et les parties/fonctions corporelles comme appartenant aux « femmes » ou aux « hommes ».

Intersectionnalité :

Le concept suivant lequel de multiples aspects de l'identité d'une personne peuvent être affectés par de multiples formes d'oppression systématiques qui s'entrecoupent, alors que d'autres aspects donnent à la même personne un certain niveau de privilège et d'opportunités. Ceci crée une toile d'oppressions et de privilèges compliquée, et il peut s'avérer très difficile de cerner ce qui est exactement en train de se passer et pourquoi. Par exemple, une immigrante lesbienne cisgenre musulmane égyptienne sans handicap peut à la fois se heurter au racisme, à la xénophobie, à l'homophobie, à l'islamophobie et au sexisme, mais elle a un niveau de privilège qui est dénié aux personnes trans ou aux personnes ayant un handicap.

Connaissez

vos droits !

La protection

des personnes

LGBTQ+

en Ontario

« Là où vous vous sentez respecté, vous sentez que l'on accorde de l'importance à vos opinions, que vous pouvez contester l'autorité et dire "Cela n'est pas juste", et l'on vous écoute. »

— Melissa

Le Code ontarien des droits de la personne protège les personnes LGBTQ+ contre la discrimination liée à l'« orientation sexuelle » et à l'« identité de genre et l'expression de genre ».

Qu'est-ce que cela signifie ?

Cela signifie que si vous êtes une personne LGBTQ+, des dispositions spécifiques du Code ontarien des droits de la personne vous protègent. Les employeurs, les propriétaires de logements et les prestataires de services n'ont pas la permission de vous discriminer sur la base de votre orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre.

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne
www.hrlsc.on.ca
 Sans frais : 1-866-625-5179 ou TTY sans frais : 1-866-612-8627

Commission ontarienne des droits de la personne
www.ohrc.on.ca/fr/motifs_du_code/orientation_sexuelle
www.ohrc.on.ca/fr/motifs_du_code/identite_sexuelle

Santé

Un médecin ou un professionnel de la santé ne peut refuser de vous traiter à cause de votre orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre ou si vous vivez avec le VIH/sida. On considère le VIH/sida comme un handicap et le Code des droits de la personne protège les personnes ayant un handicap.

Si vous croyez que votre médecin vous a discriminé vous pouvez contacter :

L'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario :
www.cpsso.on.ca/contactus
 Sans frais : 1-800-268-7096, poste 603 ou le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :
www.sjto.gov.on.ca/tdpo

Vous trouverez un médecin sensible aux besoins des personnes LGBTQ+ en effectuant une recherche sur le répertoire de Santé arc-en-ciel Ontario contenant les coordonnées de prestataires de soins accueillants envers les personnes LGBTQ+ :
www.rainbowhealthontario.ca/fr/repertoire-de-services

On peut également trouver des renseignements d'ordre général sur comment trouver un médecin en Ontario sur le site Web suivant :
www.etablissement.org/site/HE

Logement

Un propriétaire ne peut pas vous discriminer parce que vous êtes gai, lesbienne, bisexuel ou trans. Par exemple, un propriétaire ne peut pas refuser de vous louer un appartement parce que vous êtes gai. Un propriétaire ne peut pas vous harceler dans votre édifice ou lieu de résidence. Pour obtenir plus de renseignements pour trouver du logement ou rapporter un cas de discrimination, vous pouvez aller sur les sites Web suivants :

Établissement en Ontario :
www.etablissement.org/site/HO/

Connaissez vos droits ! La protection des personnes LGBTQ+ en Ontario

Jeunes nouveaux arrivants en Ontario :

www.nouveauxjeunes.ca/cest-la-vie/location-de-logement

Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :
www.sjto.gov.on.ca/tdpo

Emploi

Un employeur ne peut pas vous discriminer en raison de votre orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre. Par exemple, on ne peut pas vous refuser un poste, une promotion ou de la formation, ou encore vous congédier en raison de ces facteurs. De plus, l'employeur a la responsabilité de garantir un environnement sécuritaire, inclusif et qui soit libre de discrimination et de harcèlement.

Workers Action Centre:
www.workersactioncentre.org
Tribunal des droits de la personne de l'Ontario :
www.sjto.gov.on.ca/tdpo

Crimes motivés par la haine, violence et discrimination

Un « crime motivé par la haine » est un terme juridique qui décrit des actes criminels motivés par des préjugés ou par la « haine » envers les membres d'un groupe social particulier en lien avec leur identité ou leur appartenance à un tel groupe. Si vous êtes victime d'un crime motivé par la haine, de violence ou de discrimination fondés sur votre orientation sexuelle, votre identité de genre ou votre expression de genre, vous pouvez rapporter ce fait.

Vous trouverez plus bas une liste non exhaustive de numéros de

téléphone où l'on peut rapporter des incidents de violence en Ontario. Cette liste n'est pas exhaustive : trouvez de nouvelles ressources (tout particulièrement des ressources locales dans votre région) et utilisez-les au sein de votre organisme.

En cas d'urgence, composez le 911.

À l'échelle de la province (on peut appeler de n'importe quel endroit en Ontario) :

LGBT Youth Line (de 16h00 à 21h30, dimanche-vendredi)
1-800-268-9688 (à l'extérieur de Toronto)
416-962-9688 (à Toronto)

Échec au crime : 1-800-222-8477

London :

Ligne secours contre la haine et contre les incidents de préjugés :
519-951-1584

Peel:

Numéro d'urgence LGBTQ pour les crimes motivés par la haine :
905-456-5905

Toronto:

Le Programme anti-violence 519
416-392-6877 ou encore :
avp@the519.org

Endroit où l'on peut rapporter des incidents de violence, obtenir de l'aide autour des rapports de police, du soutien en cour, de l'orientation juridique et médicale, du counselling, des demandes d'indemnisation pour les victimes d'actes criminels, des déclarations sur les répercussions sur la victime, et de l'auto-défense.

Conseils et outils: comment transformer votre organisme en Espace positif

« Je ne révèle pas ma sexualité lorsque je vois quelqu'un de ma culture. Il y a des gens à l'esprit ouvert dans ma culture, mais on ne sait pas. Lorsque je vois des personnes religieuses, je ne veux pas discuter de ma sexualité, car je sais où cela va me mener. Même si elles ne disent rien, seulement leur regard, seulement leur langage corporel, ce n'est pas gentil. Je ne peux pas me disputer avec chaque personne homophobe que je rencontre, essayé de les enseigner, de les éduquer. Je ne peux pas faire ça. »

— Andrew

Environnement

Affichez des drapeaux et des affiches arc-en-ciel à l'intérieur de votre organisme. Plusieurs nouveaux arrivants LGBTQ+ reconnaîtront qu'il s'agit là d'un effort de l'organisme pour être inclusif. Le fait que vous affichiez ces signes rendra les autres organismes conscients du fait qu'ils peuvent vous envoyer des clients LGBTQ+. Si certains de vos clients vous questionnent au sujet des symboles que vous choisissez d'afficher, vous pourrez vous servir de ces questions comme d'une occasion pour leur expliquer votre engagement à offrir des services accessibles à tous les nouveaux arrivants. Cependant, avant d'afficher des signes indiquant qu'on est dans un Espace positif, assurez-vous que TOUS les membres du personnel sachent ce que cela veut dire et qu'ils se sentent outillés pour offrir des services respectueux et efficaces. Autrement, vous pourriez être en train de mettre les personnes LGBTQ+ à risque, les amenant à se dévoiler en tant que personnes LGBTQ+ alors que l'espace pourrait s'avérer non sécuritaire après tout.

Affichez des matériels d'organismes LGBTQ+. Le fait d'afficher cette documentation démontrera votre engagement à fournir un Espace positif à ces derniers. Cette démarche permettra aux nouveaux arrivants qui ont choisi de ne pas dévoiler des renseignements quant à leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur expression de genre, d'avoir accès à l'information eux-mêmes, et les habilitera dans leurs propres démarches. Afin d'assurer la sécurité et la confidentialité des personnes LGBTQ+, il est utile

de présenter des renseignements au sujet des ressources LGBTQ+ disponibles dans votre ville ou votre village ainsi que dans une région, une ville ou un village avoisinants. Plusieurs nouveaux arrivants LGBTQ+ peuvent choisir d'appeler ou de visiter une communauté voisine afin de maintenir la confidentialité.

Communication

Servez-vous d'un langage inclusif. Par exemple, modifiez vos formulaires d'admission, de sorte à demander : « Avez-vous un ou une partenaire, ou sortez-vous actuellement avec quelqu'un ? », en plus de demander si la personne a un ou une conjoint-e.

Soyez conscient du processus de dévoilement de l'orientation sexuelle ou identité/expression de genre. Vous devez comprendre que ce processus aura des conséquences sur les renseignements que vos clients révèlent au sujet de leur orientation sexuelle, de leur identité ou de leur expression de genre, et de quelle manière ils s'y prennent pour partager ces renseignements.

Adoptez un style de communication neutre et sans jugement. Soyez conscient du fait que ceux qui se questionnent quant à leur orientation sexuelle ou leur identité de genre peuvent se poser de nombreuses questions pour lesquelles ils n'ont pas encore trouvé des réponses et ne savent pas où trouver les renseignements qu'ils cherchent.

Soyez sensible lorsque vous posez des questions lors de l'admission, posant des questions de manière sensible et ouverte de sorte à

Conseils et outils: comment transformer votre organisme en Espace positif

permettre le dévoilement de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre du client. Par exemple, ne présumez pas qu'une personne vous révélera immédiatement une expérience de violence ou un traumatisme vécu à cause de l'homo/bi/transphobie. Le fait de poser des questions d'une manière sensible fera naître la confiance dans vos interactions.

Attitudes et comportement

Contestez l'homo/bi/transphobie au sein de votre organisme. Faites-vous entendre lors des réunions de l'organisme. S'il n'est pas clair pour vous de savoir comment procéder ou quoi faire, trouvez les renseignements dont vous avez besoin et agissez. Le fait de contrer l'homo/bi/transphobie pourra parfois exiger une remise en question des croyances et des valeurs des membres du personnel et des bénévoles.

Engagez-vous à créer des changements au sein de votre organisme. Veillez à respecter votre mandat de fournir des services accessibles. Demandez-vous de quelle manière vous vous y prenez personnellement pour offrir des services accessibles à tous.

Ne présumez pas que votre client a dévoilé son orientation sexuelle ou son identité de genre à tous. Plusieurs individus gèrent quotidiennement auprès de qui ils dévoilent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Leurs amis, leurs proches ou les membres de leur communauté peuvent être au courant de cela ou ne pas l'être. Chaque personne a le droit de gérer sa sécurité personnelle.

Respectez les lignes directrices de votre organisme en matière de confidentialité. Assurez-vous de ne pas discuter des renseignements personnels relatifs à l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre de la personne. Il ne convient pas de décider à la place d'une autre personne ce qu'elle doit dévoiler à d'autres.

Les politiques et les procédures

Éduquez le personnel et les bénévoles en leur fournissant la formation nécessaire. En plus d'assister à des formations sur la diversité et sur l'anti-oppression, familiarisez-vous avec la complexité des questions qui affectent les populations LGBTQ en suivant des formations ciblées sur ces questions. Pour trouver ou demander de telles formations près de chez vous, vous pouvez vous rendre sur le site: <http://www.positivespaces.ca/>. Téléchargez le Guide d'élaboration de politiques et procédures en matière de droits de la personne, de la Commission ontarienne des droits de la personne, à www.ohrc.on.ca/fr/une-introduction-à-la-politique-guide-d-élaboration-des-politiques-et-procédures-en-matière-de.

Éduquez vos clients et utilisateurs de services. L'homophobie, la biphobie et la transphobie nous touchent tous. Vous pouvez éduquer tout un chacun en affichant de la documentation provenant des organismes LGBTQ et en vous assurant que les membres du conseil d'administration, les employés et les bénévoles soient à l'aise de contrer l'homo/bi/transphobie.

« Cette personne est d'un grand soutien, un allié formidable. Il a commencé à travailler auprès des personnes trans et séropositives, et les gens ont supposé qu'il était lui-même queer. Cet obstacle a diminué sa capacité de travailler avec ses clients à cause des relations avec ses collègues et les gens sur le terrain. Il a été très clair :

“ Peu m’importe ce que les gens disent. Je vais insister et me battre pour cela, et faire comprendre aux gens que je fais cela pour la bonne raison.” »

— Rakan

Posez des questions pour évaluer si vous avez commencé à transformer votre organisme en Espace positif ou non :

- Avez-vous les renseignements nécessaires pour l'aiguillage vers des services de santé, sociaux et juridiques pour les personnes LGBTQ+ ?
- Avez-vous des programmes spécifiques pour les nouveaux arrivants LGBTQ+ ?
- Êtes-vous au courant de l'existence de groupes de soutien au dévoilement ou de groupes sociaux LGBTQ+ dans votre collectivité?
- Avez-vous des renseignements au sujet des lois portant sur l'expression de genre, de l'identité de genre ou de l'attraction ou des relations homosexuelles dans d'autres pays ? Votre organisme discute-t-il comment les attitudes sociales des pays d'origine affectent le processus d'établissement pour les nouveaux arrivants LGBTQ+ ?
- Avez-vous des renseignements concernant le parrainage des conjoints du même sexe ?
- Avez-vous des renseignements et pouvez-vous offrir de l'aiguillage relatif à la transition, à savoir comment avoir accès à l'hormonothérapie et aux chirurgies pour le changement de sexe ?
- Avez-vous des renseignements relatifs à la procédure de modification des papiers d'identité du client afin qu'ils correspondent à son identité de genre?

- Fournissez-vous des renseignements aux nouveaux arrivants à savoir comment ils peuvent devenir bénévoles au sein des collectivités LGBTQ+ ou dans un programme local pour personnes LGBTQ+?
- Avez-vous une connaissance générale des questions de santé mentale qui affectent les populations LGBTQ+?
- Avez-vous une politique contre les diverses formes d'oppression ou de discrimination qui inclut l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle?
- Avez-vous des bénévoles, des membres du personnel et du conseil d'administration qui s'identifient comme personnes LGBTQ+?
- Avez-vous approché des groupes LGBTQ+ pour créer des partenariats et partager de l'information?

Tu fais partie

Tu es invité dans un Espace positif...

de notre collectivité.

C'est un milieu accueillant et confortable.

Cet endroit est un

Cet espace est libre de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Espace positif pour

Tu auras accès à des services accueillant les diverses cultures, offerts avec dignité et respect.

les LGBTQ+

C'est un endroit où on lutte contre l'homophobie et la transphobie.

les nouveaux arrivants.

Ici l'ont croit que vous - personnel, bénévoles, nouveaux arrivants, amis, proches, leaders spirituels et dirigeants communautaires - pouvez contribuer à faire de notre espace un Espace positif.

Vous voulez
en savoir
davantage ?
Voici
des ressources

*Cette liste se veut seulement
une introduction.*

*Pour avoir accès à plus de
ressources, dont des liens
vers de organismes partout
en Ontario, veuillez vous
rendre à la section Liens
communautaires à
www.PositiveSpaces.ca/
Find-Resources.*

Organismes et réseaux

Commission internationale de défense des droits des gais et des lesbiennes

www.iglhrc.org

Un organisme international des droits des personnes LGBTQ+. Parmi leurs ressources on retrouve des rapports de recherche, et des renseignements précis sur les questions LGBTQ+ dans différents pays.

Intersex Society of North America

www.insa.org

Un organisme qui se consacre à déstigmatiser l'intersexualité. Leurs ressources incluent une liste des groupes de soutien et une trousse de formation.

Groupe de travail sur l'immigration pour les personnes gaies et lesbiennes

www.legit.ca

Des ressources et de l'information sur l'immigration au Canada pour les couples du même sexe.

PFLAG Canada (Parents, Familles et amis des lesbiennes et des gais)

www.pflagcanada.ca

Un organisme qui fournit de l'appui et de l'éducation aux personnes LGBTQ+ ainsi qu'à leurs amis et à leur famille. Trouvez votre branche locale et des ressources dans leur site.

FrancoQueer

www.francoqueer.ca

L'association des gais, lesbiennes, bisexuel(les), transsexuel(les), intersexes, et queers/allosexuels francophones et francophiles de l'Ontario.

Santé arc-en-ciel Ontario

www.rainbowhealthontario.ca/fr

Un programme provincial travaillant à améliorer la santé et le bien-être des personnes LGBTQ+. Le site comprend des répertoires de prestataires de services de santé accueillant les personnes LGBTQ+, des rapports de recherche et des ressources pour la santé et le mieux-être des personnes LGBTQ+.

LGBTQ+ Parenting Network

www.LGBTQ+parentingconnection.ca

Un réseau travaillant à fournir de l'aide et des ressources aux familles LGBTQ+. Les ressources disponibles portent sur une variété de sujets, allant de comment commencer une famille à la vie familiale.

LGBTQ Parenting Network

www.lgbtqparentingconnection.ca

Un réseau travaillant à fournir de l'aide et des ressources aux familles LGBTQ+. Les ressources disponibles portent sur une variété de sujets, allant de comment commencer une famille à la vie familiale.

Vous voulez en savoir davantage ? Voici des ressources

Transexual Road Map

www.tsroadmap.com

Conçu selon la perspective d'une personne transsexuelle, ce site est un guide traversant les différentes étapes du processus de transition.

Supporting Our Youth (SOY)

www.soytoronto.org

Cet organisme de Toronto offre des programmes aux jeunes nouveaux arrivants LGBTQ+. On trouve sur le site une liste détaillée de ressources, dont une liste de groupes religieux, spirituels et culturels positifs pour LGBTQ+.

519 Church Street Community Centre

www.the519.org

Un centre communautaire de Toronto offrant plusieurs programmes aux membres de communautés LGBTQ+ et à leur famille, y compris un groupe d'entraide de pairs pour les nouveaux arrivants LGBTQ+.

Trousses de ressources téléchargeables

Guide d'élaboration de politiques et procédures en matière de droits de la personne

www.ohrc.on.ca/fr/une-introduction-à-la-politique-guide-d'élaboration-des-politiques-et-procédures-en-matière-de

Ce guide aborde chacun des éléments clés à prendre en considération lorsqu'on développe des politiques et des procédures en matière de droits de la personne. Il inclut également des échantillons de formulations que vous pouvez modifier pour répondre aux besoins et aux spécificités de votre organisation.

Poser les bonnes questions 2

knowledgex.camh.net/amhspecialists/Screening_Assessment/assessment/ARQ2/Documents/arq2fr.pdf

Un manuel pour les conseillers travaillant avec des clients LGBTQ+. Produit par le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CTSM).

LGBTQ+ Immigrant Exclusion: An Introduction

digitalcommons.ryerson.ca/islandora/search/mods_identifier_path_ms:dissertations~slsh-107

Ce rapport de recherche établit les raisons pour lesquelles on doit fournir des services LGBTQ+ aux nouveaux arrivants dans des organismes d'établissement conventionnels et culturellement spécifiques.

Des avenues pour la justice entre les genres

ccrweb.ca/fr/guide-des-avenues-pour-la-justice-entre-les-genres

Une trousse d'outils pour l'intégration de l'analyse de genre dans le secteur des services aux immigrants et réfugiés. Produit par le Conseil canadien pour les réfugiés (CCR).

Youth Migration Project

www.actoronto.org/research.nsf/pages/youthmigration

Six fiches de renseignements créées à partir d'une recherche sur la vulnérabilité au VIH ainsi que sur les besoins en matière de services de santé et sociaux chez les jeunes migrants LGBTQ+ et les jeunes bi-spirituels.

**Vous voulez
en savoir
davantage ?**

**Voici
des ressources**

*Vous faites partie
intégrante de notre
communauté. Ici, c'est un
Espace positif pour les
personnes LGBTQ+ et pour
les nouveaux arrivants.*

Pour demander qu'une formation en Espaces positifs soit offerte aux membres de votre personnel, de votre conseil d'administration et aux bénévoles à votre organisme, veuillez contacter l'Initiative Espaces Positifs d'OCASI.

Pour apprendre en ligne à votre propre rythme, visitez notre programme de formation auto-administrée en ligne « Servir les nouveaux arrivants LGBTQ+ » à www.LearnAtWork.ca.

Nous vous invitons à un Espace positif...

Un environnement confortable, accueillant.

Un espace libre de discrimination liée à l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

Vous aurez accès à des services culturellement inclusifs avec dignité et respect.

Un espace où nous contestons l'homophobie et la transphobie.

Qui croit que vous – les travailleurs, bénévoles, nouveaux arrivants, amis, familles, leaders spirituels et communautaires – vous pouvez aider à faire de notre espace un Espace positif.

Récits inédits

Le Projet Récits inédits a été une composante de recherche de l'Initiative pour les Espaces positifs. Au cours de nos consultations, l'une des idées erronées les plus répandues que nous avons entendues prétend qu'il n'existe pas de nouveaux arrivants LGBTQ+ et qu'il serait donc inutile de créer des services d'établissement précisément à leur intention. D'autres personnes nous ont indiqué que les gens comprennent mal en quoi les nouveaux arrivants LGBTQ+ vivent leur établissement différemment des autres. Finalement, nous avons entendu dire que nos collègues allosexuels du secteur de l'établissement ne se sentent pas en sécurité ou pleinement appuyés dans leur milieu de travail.

C'est dans un tel contexte que la nécessité de la présente recherche s'est confirmée. Dans l'espoir d'éliminer ces mythes et ces idées erronées, nous avons interviewé 25 nouveaux arrivants, intervenants et alliés LGBTQ+ partout en Ontario. L'âge des personnes interviewées variait entre 16 et 60 ans. Elles étaient originaires d'Afrique, des Caraïbes, de l'Asie de l'est, d'Europe de l'est, d'Amérique latine, du Moyen-

Orient et de l'Asie du sud. Nous avons interviewé 19 nouveaux arrivants et 6 intervenants. Les nouveaux arrivants et le personnel LGBTQ+ existent bel et bien, et ce sont leurs récits qui ont orienté ce projet.

Les citations qui apparaissent dans toute cette trousse et les cinq récits qui suivent proviennent de ces entrevues. Nous avons choisi ces citations et récits en particulier parce qu'ils mettent en lumière plusieurs thèmes clés ayant été soulevés lors des entrevues, dont le sentiment de solitude, de honte et de fierté d'être LGBTQ+, l'importance de l'appui des pairs, la complexité de se dévoiler auprès de ses diverses communautés d'appartenance, le racisme, la violence, la recherche d'un bon conseiller juridique, le problème des pièces d'identité durant la transition, la langue et l'importance de créer des espaces plus sûrs par une concertation du personnel, des bénévoles et des prestataires de services en matière de programmation, de politiques et d'interactions.*

Nous espérons que ces histoires serviront à la fois à susciter des conversations informelles et à jeter un nouvel éclairage sur les questions à aborder dans des contextes plus officiels en vue du

développement de matériels de formation, de la programmation et de la formulation de politiques et de procédures.

Nous sommes profondément reconnaissants envers les personnes qui nous ont raconté leur histoire — leurs forces, leurs espoirs et les injustices qu'elles ont subies. Nous éprouvons également beaucoup de gratitude envers les personnes qui, bien qu'elles n'aient pas participé au projet pour diverses raisons, continuent de créer leur propre histoire en vivant leur vie en tant que nouveaux arrivants, intervenants et alliés LGBTQ+.

Voici donc Paulette, Norman et G, Nouri, Nico et Johan, et Billi...

* Le nom et autres traits pouvant identifier les personnes interviewées ont été modifiés pour garder la confidentialité. Les modèles dans les photos ne sont pas nécessairement les individus interviewés.

Paulette

« Je compte mes bénédictions et je vais de l'avant », déclare Paulette au sujet de ce qu'elle a vécu jusqu'ici en tant que revendicatrice du statut de réfugié. Depuis son arrivée au Canada en provenance de l'Afrique de l'Est, il y a huit mois, Paulette a puisé en elle-même la force de continuer d'aller de l'avant tout en cheminant dans le système d'immigration et en se bâtissant un chez-soi bien à elle ici.

Paulette s'est bien renseignée avant de venir au Canada et s'est efforcée d'être réaliste dans ses attentes. Au début, elle a éprouvé un grand soulagement de vivre dans un pays où les LGBTQ+ ont des droits : « Dès l'instant où mon pied a touché le sol canadien, c'est comme si on m'avait enlevé un fardeau d'une tonne, et je me suis sentie tellement libérée de toutes les pressions que j'avais subies, des nuits passées à me tourner et à me retourner, et de composer avec les émotions qui affectent les personnes allosexuelles. »

Son parcours n'a toutefois pas été exempt de complications particulières.



Parmi les nombreux défis propres au processus d'établissement — le sentiment d'isolement, l'adaptation au froid hivernal et le besoin de se retrouver en communauté — Paulette se rappelle combien il lui a été difficile au début de répondre à un besoin aussi élémentaire que de se trouver un logement. Son premier propriétaire était un homme âgé qui louait couramment ses logements à des immigrantes. Peu après l'arrivée de Paulette, il lui a dit qu'il comptait sur ses locataires pour le divertir en soirée. Trouvant la chose inappropriée et offensante, Paulette a fait ses valises et est partie. Par contre, elle a choisi de ne pas porter plainte contre le propriétaire, car elle ne voulait pas attirer l'attention sur elle-même tandis qu'elle attendait de

recevoir une réponse à sa demande du statut de réfugié : « En tant que revendicatrice du statut de réfugié, allosexuelle de surcroît, tu as intérêt à bien choisir tes combats... Tu te sens vraiment mal. Ça te reste comme un arrière-goût. Et tu te dis, peut-être la prochaine fois. Mais cette fois-ci, je vais laisser passer. »

Même si Paulette a pu se trouver un autre logement grâce à l'aide d'un intervenant LGBTQ+, elle se demande ce que deviennent d'autres femmes qui se retrouvent dans la même situation précaire et qui n'ont pas les moyens de partir. Son implication à un groupe pour nouveaux arrivants LGBTQ+ a revêtu une importance capitale pour Paulette. Cela lui a fourni non seulement de précieux renseignements et ressources chemin faisant, mais aussi le sentiment de faire partie d'une famille, alors qu'elle est si loin de la famille dans laquelle elle a grandi.

Paulette indique que le fait de se sentir en relation avec d'autres immigrants allosexuels et d'avoir un intervenant sur qui elle pouvait compter l'a aidée à traverser un processus d'immigration souvent impersonnel : « Ils te font sentir comme un être humain et que ta vie a de la valeur. Ça tombe bien parce qu'au cours du processus, face à la machine, tu as tendance à douter de ta valeur en tant qu'être humain, parce qu'on ne te voit pas comme "hé, je suis une telle ou une telle", mais comme "hé, oh, la clinique pour réfugiés". »

Paulette a également dû affronter l'idée que les Occidentaux se font de ce à quoi un allosexuel

devrait ressembler. Cette exigence semble déraisonnable à quelqu'un comme elle qui a dû cacher son orientation sexuelle la majeure partie de sa vie : « Tant d'entre nous ont passé tellement de temps à cacher leur sexualité là d'où on venait, alors sortir du placard et allumer soudain l'interrupteur... C'est comme, "oh, on ne te voit pas agir comme ça, tu n'es pas typique..." Mais, c'est quoi au juste une personne allosexuelle typique ? »

Devoir prouver que l'on a été persécuté en raison de son orientation sexuelle est non seulement stressant, mais comporte aussi des conséquences concrètes sur la vie de la personne. Se le rappelant, Paulette choisit de ne plus dissimuler son orientation sexuelle lorsqu'elle interagit avec des agents d'immigration et des organismes d'établissement, car c'est d'abord cette ouverture qui l'a attirée au Canada. Comme elle le dit : « Ce fardeau est maintenant ma liberté. »

En réfléchissant à sa vie, Paulette constate qu'elle a eu beaucoup de chez-soi. Elle est née dans un pays, elle a grandi dans un autre, et elle a tiré des leçons de toutes les cultures qu'elle a côtoyées. Sa venue au Canada s'inscrit dans le continuité de ce parcours de vie personnel : « C'était comme si je rentrais au bercail en moi-même et que je me dévoilais à moi-même, en toute liberté. J'ai trouvé l'expérience rafraîchissante... Tu traverses tout ça et tu réfléchis à tout ce que tu as traversé, et tu te dis, ça alors, c'est un autre pas en avant, incroyable, c'est encore un autre pas en avant. »

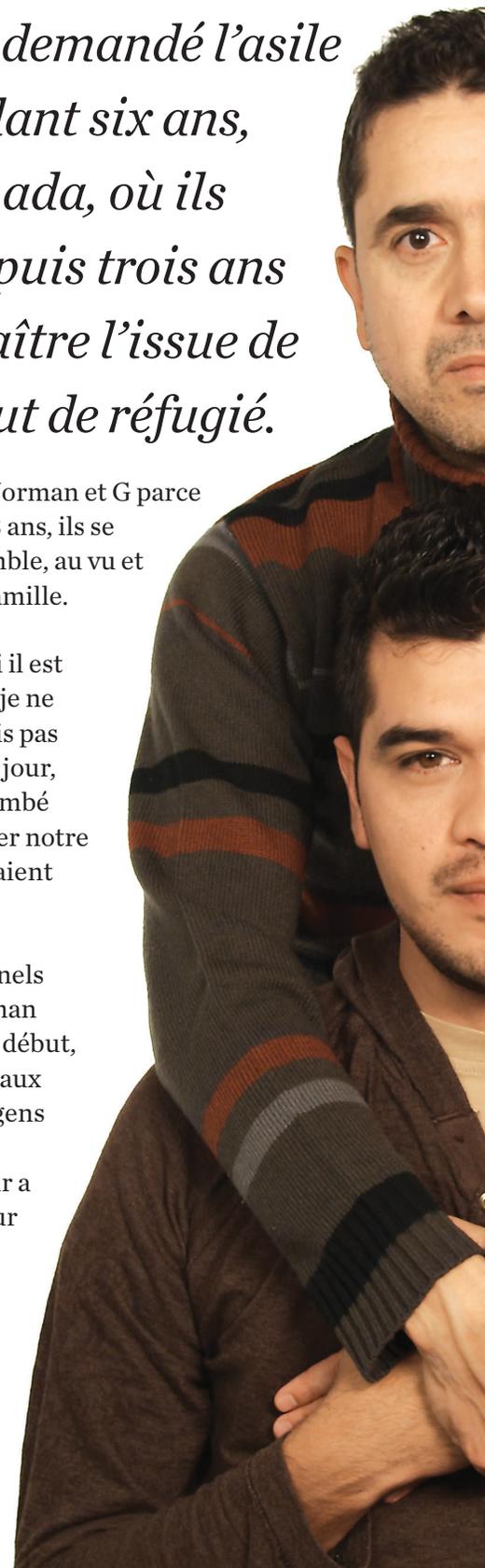
Norman et G

Il y a neuf ans que Norman et G luttent pour leurs droits en tant que couple gai. Cette lutte les a fait quitter le Honduras, leur pays d'origine, pour les États-Unis, où ils ont demandé l'asile et où ils ont vécu pendant six ans, et ensuite pour le Canada, où ils vivent maintenant depuis trois ans en attendant de connaître l'issue de leur demande du statut de réfugié.

Ce parcours s'est avéré important pour Norman et G parce qu'après avoir été partenaires pendant 13 ans, ils se sentent finalement à l'aise de vivre ensemble, au vu et au su de tous, en tant que couple et que famille.

Norman trouve que cela l'a aidé à être qui il est véritablement : « Il y a dix ou quinze ans, je ne pouvais pas être moi-même. Je ne pouvais pas vivre comme je le peux actuellement. Un jour, j'ai juste rencontré ce gars, G, et je suis tombé amoureux. Et nous avons décidé de quitter notre pays parce que les gens là-bas nous blessaient terriblement. »

Les deux hommes étaient des professionnels accomplis dans leur pays d'origine : Norman était pharmacien et G était ingénieur. Au début, ils ont fait une demande d'asile politique aux États-Unis parce que les relations entre gens de même sexe ne sont pas reconnues au Honduras. Au lieu de cela, leur avocat leur a suggéré d'épouser des femmes, afin de leur donner plus de crédibilité aux yeux des services d'immigration. Bien qu'ils aient longuement hésité avant de déposer une demande frauduleuse, Norman et G ont suivi les conseils de leur avocat. Or, non seulement se sont-ils fait refuser le statut de réfugié aux États-Unis,



même après s'être mariés tous les deux, mais aussi les autorités américaines ont menacé G de le déporter.

Norman et G savaient tous les deux qu'il leur était impossible de retourner au Honduras, où ils avaient l'impression qu'ils ne pourraient jamais vivre librement. Un ami leur a dit que leurs démarches réussiraient peut-être au Canada, jugeant que la société canadienne serait plus accueillante envers les réfugiés et les gais, si bien que Norman et G ont décidé de déposer une demande du statut de réfugié ici. À leur arrivée

au Canada, ils ont éprouvé un énorme soulagement, après avoir vécu tant d'années à se sentir menacés de représailles violentes de la part des policiers et de l'État, et cela, tant au Honduras qu'aux États-Unis. Le fait de savoir leurs droits protégés ici les a aidés à se sentir en sécurité en faisant les premières démarches auprès des services d'immigration. G se souvient : « J'ai pleuré à ce moment parce que le tout me faisait sentir tellement heureux et ému. Car Norman et moi, nous pouvions enfin parler de nous ensemble. »

Ils vivent maintenant à Hamilton, en Ontario, où ils passent leurs journées à faire du bénévolat, à suivre des cours et à faire ce qu'ils peuvent pour que l'on reconnaisse leurs titres de compétences professionnelles acquis à l'étranger. Même s'ils étaient des professionnels autorisés à pratiquer au Honduras et qu'ils ont traversé un processus de renouvellement d'accréditation aux États-Unis, le Canada ne reconnaît ni l'un ni l'autre. Ils rêvent du jour où ils pourront exercer de nouveau leur profession. Le retour en classe a été une expérience mitigée. Norman s'est retrouvé avec une camarade de classe homophobe et un professeur qui n'intervenait presque jamais. Par contre, G a décidé un jour de révéler son homosexualité à sa classe. Il a dit devant tout le monde : « Je vais vous dire la vérité. Je ne suis pas là en tant que réfugié politique. Je suis là parce que je suis gai. Et je vis avec mon partenaire. » Il leur a demandé de garder son histoire confidentielle, mais qu'il avait jugé important de leur faire part de ce qu'il vivait. Certains de ses

compagnons de classe ont depuis fait la connaissance de Norman, et il ne regrette pas sa décision de révéler la réalité de sa vie.

Norman et G ont un sens profond de la collectivité. Par leur bénévolat au sein d'un foyer pour personnes âgées, ils ont découvert beaucoup de ressources offertes ici, qui leur auraient d'ailleurs été utiles à leur arrivée au Canada : « Ici, nous avons découvert beaucoup de ressources. Nous savons que nous aurons à subir de la discrimination, car l'homophobie existe partout dans le monde et dans toutes les couches de la société. Nous savons où téléphoner. Nous savons à qui nous adresser. » (G). Ils apprécient également l'opportunité de fréquenter d'autres nouveaux arrivants allosexuels : « Car vous pouvez parler, et vous sentir interpellé par les récits des autres, et partager tout ce que vous avez vécu. Et vous ne vous sentez pas jugé, car les gens sont tout simplement comme vous. » (Norman).

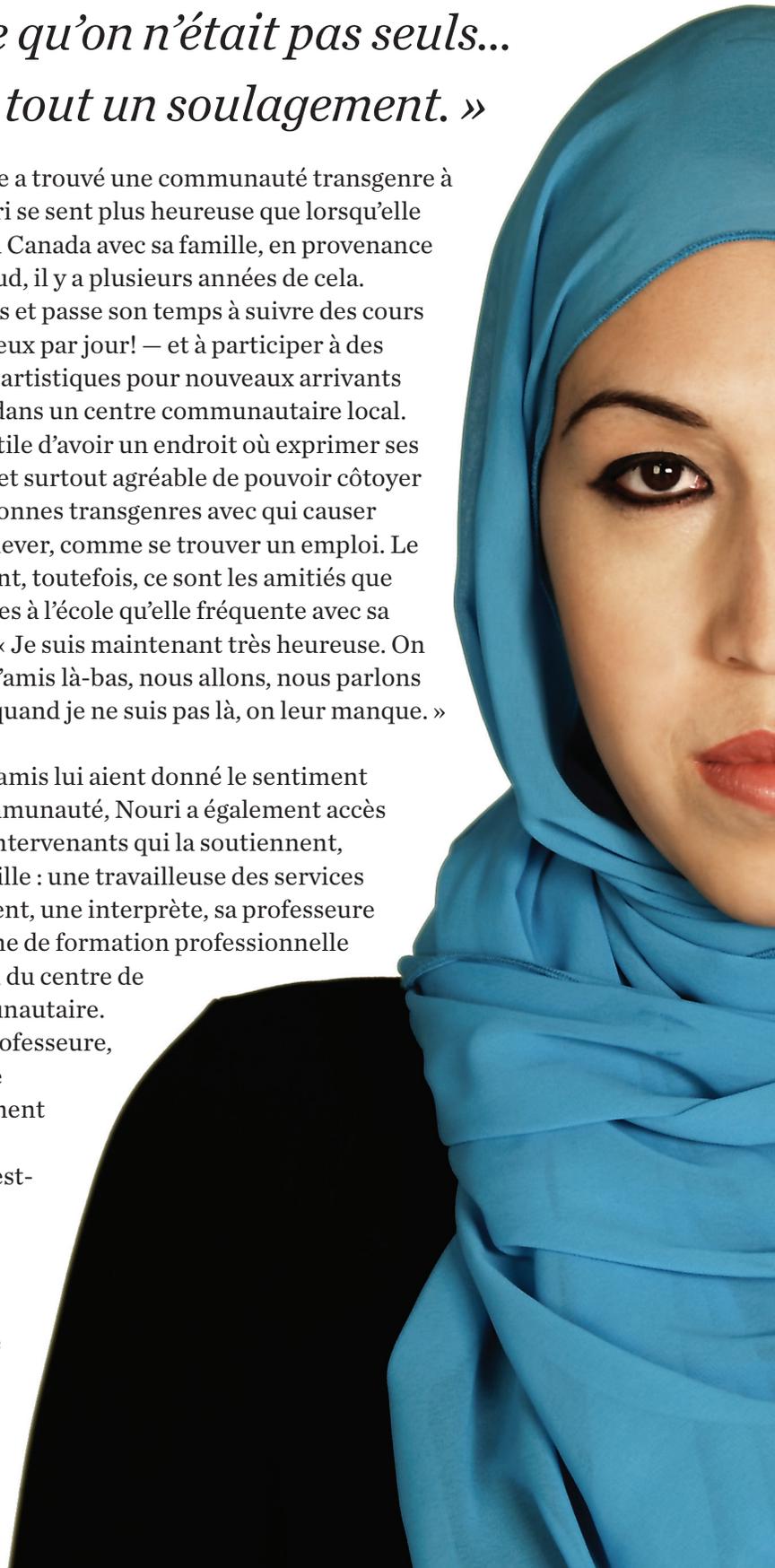
Pour Norman et G, le fait de vivre dans un pays où ils croient que leurs droits sont protégés les aide à se sentir en sécurité, malgré l'homophobie à laquelle ils se heurtent souvent. Bien que G fasse encore des cauchemars suite à ce qu'il a vécu, et qu'il aimerait consulter un conseiller allosexuel pour l'aider à guérir de ses traumatismes, il se réjouit de ce que Norman et lui puissent vivre ensemble en tant que conjoints de fait et parler librement de leur relation. En attendant qu'ils reçoivent la décision concernant leur demande du statut de réfugié, G écrit un livre racontant leur histoire. Il attend toujours d'en connaître le dénouement et espère que le Canada le lui fournira.

« C’était très difficile parce que nous pensions que j’étais la seule ici, mais après un certain temps, on s’est rendu compte qu’on n’était pas seuls... C’était tout un soulagement. »

Nouri

Depuis qu’elle a trouvé une communauté transgenre à Ottawa, Nouri se sent plus heureuse que lorsqu’elle est arrivée au Canada avec sa famille, en provenance de l’Asie du sud, il y a plusieurs années de cela. Nouri a 21 ans et passe son temps à suivre des cours d’anglais — deux par jour! — et à participer à des programmes artistiques pour nouveaux arrivants transgenres dans un centre communautaire local. Elle trouve utile d’avoir un endroit où exprimer ses inquiétudes, et surtout agréable de pouvoir côtoyer d’autres personnes transgenres avec qui causer des défis à relever, comme se trouver un emploi. Le plus important, toutefois, ce sont les amitiés que Nouri a nouées à l’école qu’elle fréquente avec sa sœur aînée : « Je suis maintenant très heureuse. On a beaucoup d’amis là-bas, nous allons, nous parlons avec eux. Et quand je ne suis pas là, on leur manque. »

Bien que ses amis lui aient donné le sentiment d’être en communauté, Nouri a également accès à différents intervenants qui la soutiennent, elle et sa famille : une travailleuse des services d’établissement, une interprète, sa professeure du programme de formation professionnelle et le médecin du centre de santé communautaire. Granaz, sa professeure, s’est montrée particulièrement utile. Non seulement s’est-elle montrée discrète et a-t-elle été respectueuse de la



confidentialité concernant l'identité de genre de Nouri, ce qui a mis celle-ci à l'aise en classe, mais elle l'a aussi aidée à changer son nom légal pour le nom de son choix, Nouri, dans les documents de l'organisme.

Nouri espère aussi finir par faire changer son nom légalement. Le fait que son nom de garçon

apparaisse dans les documents du gouvernement, alors qu'elle vit en tant que femme, a engendré de la confusion dans certaines situations, ainsi que de la discrimination dans sa recherche d'un emploi : « Pour l'instant, c'est un problème, parce que je suis une personne, mais mon nom désigne une autre personne. Je posais ma candidature à un poste, mais je ne l'obtenais pas parce que mon vrai nom est un autre, et ils ont su que j'avais deux noms. C'est le problème pour l'instant, mais peut-être qu'après l'opération, j'espère avoir tout fini. » À une autre occasion, en l'absence de Granaz, la remplaçante de celle-ci a lu le nom de garçon de Nouri durant l'appel des présences, ce qui a causé à cette dernière un énorme embarras et une grande détresse.

Il arrive parfois, lorsqu'on tente d'aider Nouri pour qu'elle puisse composer avec les attitudes négatives relatives à son identité transgenre, que cette aide ait ses propres conséquences négatives. Par exemple, même Granaz, que Nouri aime tant, lui a conseillé de prétendre qu'elle ne parle qu'anglais auprès des gens de son pays d'origine, afin d'éviter d'avoir à répondre à des questions personnelles.

Bien que le but ait été de préserver sa vie privée, cela mènerait également Nouri à se couper de son groupe ethnique :
« On était

parfois gênés. C'est difficile de parler avec les gens parce que tout était en train de changer, et on ne savait pas comment leur expliquer. Comme ça, on reste un peu à l'écart. » En même temps, Nouri a de l'espoir pour sa vie et celle de sa famille ici. Elle trouve de la force dans sa foi : « Tout vient d'Allah. Allah nous a aidés à venir ici et, maintenant, je peux changer de sexe, et ce sont là nos meilleurs souhaits ici. » Et avec son anglais qui s'améliore continuellement et un bon cercle d'amis, Nouri projette maintenant de suivre des cours de couture pour apprendre à confectionner des vêtements !



Quand Nico et Johan se sont vus pour la première fois à l'école, ils ont tout de suite compris qu'ils venaient tous les deux du même pays d'Asie. Maintenant qu'ils vivent avec leur famille respective à Barrie, en Ontario, et qu'ils se connaissent, bien que depuis peu, ils sont devenus de bons amis.

Nico

& Johan

Ils doivent leur amitié en partie à la proximité de leur âge et en partie au fait d'être récemment arrivés au Canada (moins d'un an). Toutefois, ils la doivent surtout à la grande similitude de leur vécu dans leur pays d'origine et maintenant ici au Canada en tant qu'adolescents gais.

Nico et Johan se sont sentis très à l'aise l'un avec l'autre dès le début, mais ils éprouvent beaucoup plus de difficultés à se lier d'amitié avec d'autres jeunes. Les quelques autres personnes d'origine asiatique de leur école secondaire sont nées au Canada, si bien qu'ils n'ont pas l'impression d'avoir grand-chose en commun avec elles. Ainsi donc, même si leurs amis d'autrefois leur manquent et qu'ils veulent se faire de nouveaux amis ici, ils trouvent que cela leur prend beaucoup de temps : « Je me dis, attends un peu, attends juste d'avoir des amis. Deux mois [passés], je me donne [une] prolongation, mais ça [ne] change rien » (Nico).

Parfois, d'autres jeunes de l'école semblent avoir envie de parler et même de se lier d'amitié, mais après avoir demandé à Nico d'où il vient et comment il est venu au Canada, ils cessent de lui parler et le laissent tomber. Nico se sent perplexe devant cette situation : « Dans ton propre pays, si tu parles



à quelqu'un, c'est facile devenir amis, communiquer. Tu dis ce que tu ressens parce que tu connais le système là-bas, tu comprends ce que les gens disent. »

Ils ont du mal à se faire de nouveaux amis dans un nouveau pays et une culture différente parce qu'ils ne parlent pas encore l'anglais avec assurance : « Parce que c'est l'anglais, tu ne connais pas beaucoup de mots. Lorsque la discussion en anglais est lus profonde,

peut-être ils se moquent de nous, mais alors on ne comprend pas ce qu'ils veulent dire » (Nico). Ils ont surtout peur d'être vraiment eux-mêmes et que, s'ils disent qu'ils sont gais, personne ne les acceptera : « Nous sommes timides, très nerveux, puis nous sommes gais. Nous sommes nouveaux à l'école et, si les professeurs l'apprennent et nos camarades de classe l'apprennent... » (Nico). « Ils nous jugent, ils vont rire de nous » (Johan). « Et peut-être ils nous quittent, alors on n'a plus d'amis » (Nico). Contrairement à ce qui leur arrive au Canada, ils avaient tous les deux beaucoup d'amis dans leur pays d'origine et se sentaient très aimés. Comme ils comprenaient assez bien la mentalité de là-bas et ce que les gens jugeaient acceptable, ils se sentaient également plus libres de parler de leur orientation sexuelle : « Au pays, si les gens savent que tu es gai, ils ne trouvent pas que c'est grave, "tu es mon ami, nous t'aimons" » (Johan).

Nico et Johan redoutent non seulement d'être les cibles d'attitudes homophobes, mais aussi que leurs parents en soient affectés. Les deux familles ont immigré au Canada en pensant que leurs chances d'améliorer leur sort y seraient meilleures, et ils sont très conscients des efforts acharnés de leurs parents pour leur procurer une vie meilleure. Nico et Johan ont dit à leurs mères respectives qu'ils étaient gais (bien que leurs pères l'ignorent), et ils croient fermement au soutien de leurs mères. Cependant, pour protéger leurs parents, ils gardent le secret sur leur orientation sexuelle : « Ici, tu as peur si quelqu'un te voit. Et il va le dire à ta mère. Parce qu'ils travaillent

dur juste pour prendre soin de toi » (Nico).

Ils assistent parfois aux réunions d'un groupe de jeunes nouveaux arrivants, ce qui leur plaît. Cela leur fait du bien de discuter avec d'autres jeunes des expériences qu'ils ont en commun en tant qu'immigrants. Par contre, la plupart des gens présumant durant les conversations que tous les jeunes présents sont hétérosexuels. Or, Nico et Johan ne pensent ni l'un ni l'autre qu'ils pourront un jour révéler leur homosexualité.

À ce stade-ci, si tôt après leur arrivée au Canada, Nico et Johan ont du mal à s'imaginer ne serait-ce qu'à quoi pourrait ressembler un espace sécuritaire pour les jeunes immigrants allosexuels. Toutefois, ils savent à quoi ressemblent la sécurité, l'aisance et le sentiment d'appartenance à la communauté pour les avoir vécus dans leur pays d'origine : connaître leurs voisins, être acceptés par leurs amis, vivre dans un endroit où les gens se saluent dans la rue, parler couramment la langue de la place et vivre parmi leurs sœurs, leurs nièces, leurs cousins et cousines, et d'autres membres de la parenté. Plus important encore, peut-être, ils avaient la certitude que là-bas les gens de leur entourage les accepteraient et les aimeraient tels qu'ils sont, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Billi

Depuis près de 40 ans, Billi se consacre au « travail d'aide aux gens », comme elle le dit. Mère et poétesse, Billi est également gestionnaire principale dans un organisme communautaire d'une petite ville située au nord de Toronto qui offre des services d'établissement aux nouveaux arrivants.

Bien que Billi soit hétérosexuelle et qu'à sa connaissance aucun nouvel arrivant LGBTQ+ n'ait fait appel aux services de son organisme, elle désire en savoir plus au sujet des questions qui les concernent et espère changer les choses dans son propre milieu de travail, afin de créer un environnement plus sûr pour le personnel et les clients LGBTQ+.

Billi s'imagine bien la complexité et la vulnérabilité dont s'accompagne le simple fait de faire appel à des services en tant qu'homosexuel, alors que l'on présume si couramment de l'orientation sexuelle des gens : « Combien il serait difficile de se présenter à n'importe quel organisme



d'établissement et de déclarer : "OK, je veux parrainer mon partenaire." On va donc vous demander : "OK, quel est le nom de votre femme ?" On présumera automatiquement... et si cet intervenant l'entend, et cet autre intervenant l'entend, et que ça se dit dans un poste de travail modulaire, offrons-nous un environnement sécuritaire qui permettra à la personne de dire : "En fait, je suis gai" ? »

Pour Billi, il n'est ni possible ni désirable de demander à une personne employée de séparer les différentes sphères de son identité et de laisser chaque jour une partie d'elle-même à la maison lorsqu'il part travailler. Elle verrait plutôt l'institution changer en adoptant

des politiques et des pratiques plus souples pour apporter un meilleur soutien au personnel LGBTQ+, compte tenu de la grande diversité des gens et des expériences qui constituent nos communautés. « Si nous avons des politiques rigides, alors elles ne sont centrées ni sur le client, ni sur l'intervenant. Ce sont des politiques et des procédures centrées sur l'organisme. »

Toutefois, le changement s'effectue lentement, et elle a pu se rendre compte par elle-même qu'il se heurte à une certaine résistance. Billi se rappelle avoir entendu parler d'une équipe composée du personnel et de la direction d'un autre organisme d'aide sociale qui voulait recevoir une formation sur la diversité propre aux LGBTQ+. Le conseil d'administration a fini par rejeter leur demande parce qu'il craignait la perception que les gens auraient de l'organisme s'il abordait des questions relatives aux LGBTQ+. Dans d'autres situations, Billi a pu constater que la prestation de la formation sur la diversité est parfois inadéquate. Elle a remarqué que, même si les cadres supérieurs croient peut-être qu'une courte formation ponctuelle suffirait, en réalité, celle-ci s'avère souvent insuffisante. De plus, dans la découverte de la diversité, on met souvent l'accent sur le personnel de première ligne : « Je recommande donc que les

cadres supérieurs et les membres du conseil d'administration apprennent à se montrer sensibles et bienveillants. »

Il y a de graves conséquences associées au manque de formation et d'éducation : beaucoup d'intervenants sont mal informés au sujet des questions concernant les personnes LGBTQ+, alors les stéréotypes à leur sujet persistent : « Les gens ne sont pas bien renseignés. Ils ont des idées préconçues, [et] il y a certains mythes qui circulent selon lesquels la plupart des gens de cette communauté ont le VIH, ce genre de choses. » Dans les petites villes comme celle que Billi habite, l'insuffisance de services pour les nouveaux arrivants LGBTQ+ constitue également un problème. Résultat : beaucoup de gens finissent par se tourner vers Toronto pour obtenir des services, une solution insatisfaisante, compte tenu de la distance que les gens doivent parcourir. À l'avenir, elle espère voir plus de recherches être effectuées dans ce domaine et plus de programmes être créés précisément à l'intention des personnes LGBTQ+ dans lesquels les gens pourront partager leurs expériences autour d'un repas et avoir plus le sentiment de former une communauté. Billi croit d'ailleurs ce qui suit à leur sujet : « Ils apportent les mêmes forces que tout le monde, pour ce qui est de leurs études, de leurs capacités, de leurs aspirations et de leurs rêves. Ils aimeraient contribuer à la vie de la société. Ils aimeraient participer aux responsabilités civiques. Ils aimeraient participer au mieux-être de la collectivité. »



Initiative Espaces Positifs

www.espacespositifs.ca

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)

110 Eglinton Ave. West, Suite 200

Toronto, Ontario M4R 1A3

Tél. : 416-322-4950;

Télécopieur : 416-322-8084

Une réalisation de :

Financée par :



Citoyenneté et
Immigration Canada

Citizenship and
Immigration Canada