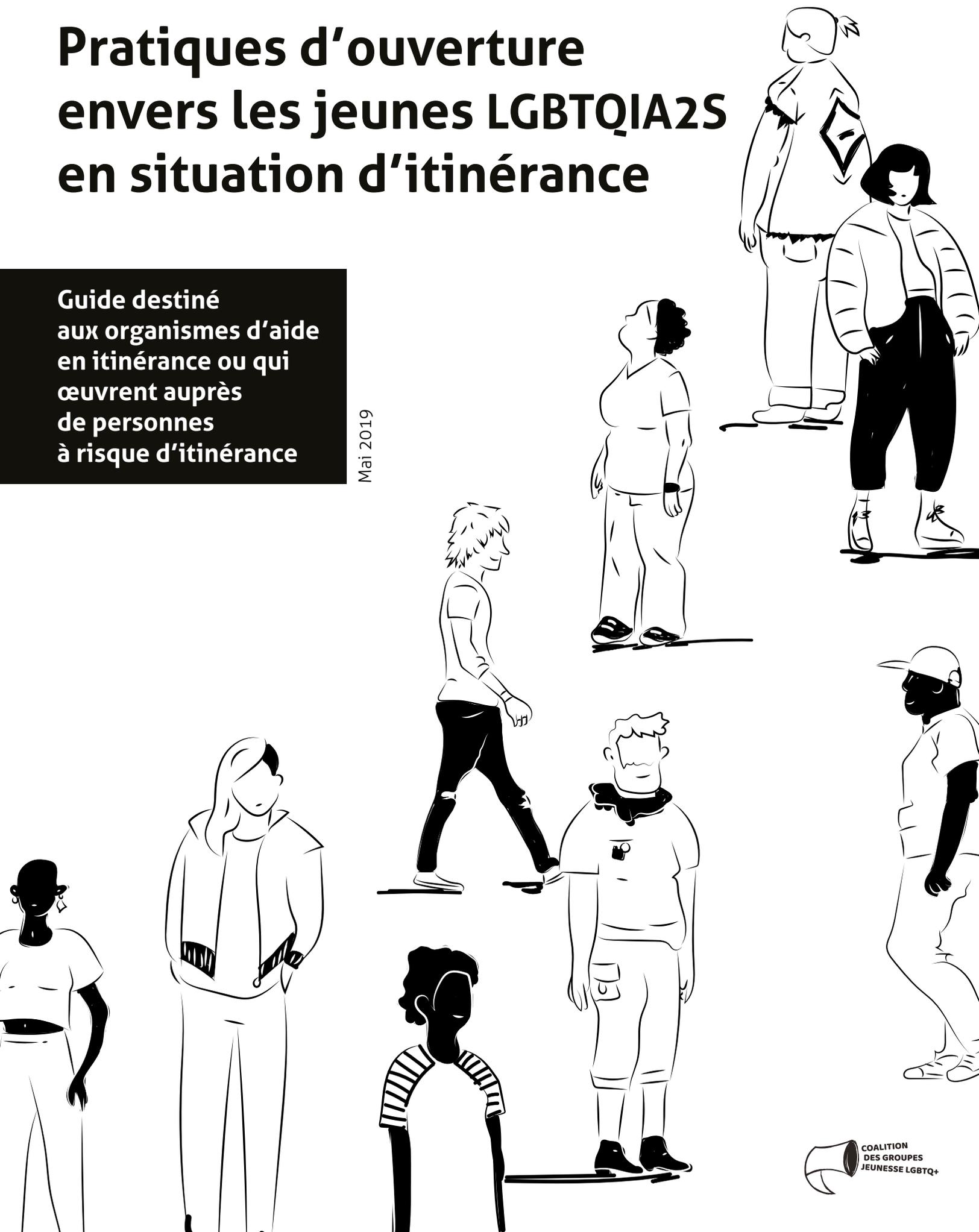


# Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance

Guide destiné  
aux organismes d'aide  
en itinérance ou qui  
œuvrent auprès  
de personnes  
à risque d'itinérance

Mai 2019





Version papier : ISBN 978-2-9808656-3-3 (imprimé)

Version en ligne : ISBN 978-2-9808656-3-3 (PDF)

### **La Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+**

Pour obtenir de plus amples renseignements à propos de ce guide, de la formation Jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance ou des autres services offerts par la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+, veuillez communiquer avec nous :

info@coalitionjeunesse.org

514 318-LGBT (5428)

coalitionjeunesse.org

### **Rédaction**

Julie Duford

Agente de projet à la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+

Candidate au doctorat en sexologie à l'Université du Québec à Montréal

### **Collaboration à la rédaction**

Gabriel Galantino, Princesse Lamarche, Dylan Bisson, Annie Savage, Anna Aude, Marie-Philippe Drouin, Janik Bastien-Charlebois, Jennifer Brazeau, Isabelle Stephen, Marie-Édith D. Vigneau, Alexie Labelle

### **Révision et correction**

Roxane Nadeau

### **Graphisme**

Samuel Alexis Poliquin Communication

*Toute reproduction du contenu est permise à condition d'en mentionner la source.*

### **Citation suggérée :**

Duford, J. (2019). Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance : guide destiné aux organismes d'aide en itinérance ou qui œuvrent auprès de personnes à risque d'itinérance. Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+. Québec : Montréal.

Ce guide et la trousse d'outils qui accompagne la formation Jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance ont pu voir le jour grâce au soutien financier du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie et du Groupe Banque TD.

# Table des matières

Préface.....	6
Introduction.....	7
À qui s'adresse ce guide .....	7
Objectifs.....	7
Précisions sur le langage et les termes utilisés .....	7
<b>Chapitre 1 - Portrait des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance.....</b>	<b>10</b>
1.1 Prévalence des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance.....	10
1.2 Les causes de la situation d'itinérance.....	12
1.3 Défis particuliers .....	14
1.4 Répondre aux besoins uniques des jeunes LGBTQIA2S.....	15
<b>Chapitre 2 - Identifier et déconstruire les préjugés .....</b>	<b>16</b>
2.1 La diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle .....	16
2.2 Le développement identitaire.....	19
2.3 Les origines interprétatives .....	23
2.4 Les droits LGBT .....	28
2.5 Les violences LGBTQIA2S-phobes.....	30
2.6 Les relations intimes .....	34
<b>Chapitre 3 - Environnement bienveillant et pratiques d'ouverture.....</b>	<b>36</b>
3.1 Procédures administratives .....	36
3.1.1 Politiques inclusives .....	37
3.1.2 Formation continue sur les enjeux LGBTQIA2S.....	38
3.1.3 Documents administratifs inclusifs.....	39
3.1.4 Communications inclusives.....	39
3.1.5 Présence LGBTQIA2S parmi le personnel .....	39
3.1.6 Collaboration avec les communautés LGBTQIA2S.....	40
3.2 Accès aux services d'aide .....	40
3.2.1 Offrir un accès aux services sécuritaire et non discriminatoires.....	40
3.3 Utilisation des services d'aide .....	42
3.3.1 Assurer des espaces communs sécuritaires et adaptés aux jeunes LGBTQIA2S.....	42
3.3.2 Offrir des espaces privés sécuritaires et disponibles pour tout le monde .....	43
3.4 Accueil et processus d'admission .....	44
3.4.1 Utilisation d'un langage inclusif et non genré .....	44
3.4.2 Mention des politiques internes inclusives.....	45
3.4.3 Utilisation d'un formulaire d'admission inclusif.....	46
3.4.4 Procédure lors d'une divulgation.....	49

3.5 Accompagnement individuel.....	51
3.5.1 Questionnement et acceptation .....	51
3.5.2 Divulgateion à l'entourage .....	53
3.5.3 Transition de genre .....	54
3.5.4 Liens familiaux.....	56
3.6 Interventions de groupe.....	57
3.6.1 Violences LGBTQIA2S-phobes .....	57
3.6.2 Gestion des plaintes de harcèlement et de discrimination LGBTQIA2S-phobes .....	60
3.6.3 Gestion des craintes et des inconforts à l'égard des personnes LGBTQIA2S.....	60
3.6.4 Gestion des comportements intimes et affectifs des jeunes LGBTQIA2S.....	62
3.6.5 Être témoin de mégenrage.....	62
<b>Chapitre 4 - Mesurer l'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S.....</b>	<b>63</b>
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>63</b>
<b>ANNEXE A</b>	
Lexique LGBTQIA2S.....	64
<b>ANNEXE B</b>	
Mythes et réalités .....	68
<b>ANNEXE C</b>	
Bretzel du genre.....	70
<b>ANNEXE D</b>	
Modèle de questions inclusives pour la sélection du personnel.....	71
<b>ANNEXE E</b>	
Modèle de questions inclusives pour le formulaire d'admission.....	73
<b>ANNEXE F</b>	
Les modèles de discussion et de politiques inclusives.....	75
<b>ANNEXE G</b>	
Grille d'évaluation de l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ....	76
<b>ANNEXE H</b>	
Ressources LGBTQIA2S.....	79
<b>ANNEXE I</b>	
Modèle de pictogramme pour une toilette mixte.....	84
<b>ANNEXE J</b>	
Liste de recommandations pour des pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance .....	85

## Préface

En 2016, le Canada et le Québec ont adopté des projets de loi (respectivement le projet de loi C-16 et le projet de loi no 103) qui visent à interdire toute discrimination fondée sur l'identité et l'expression de genre d'une personne. En accord avec ces récentes modifications, les articles 10 et 10.1 de la Charte des droits et libertés de la personne (aussi appelée «Charte québécoise»)<sup>1</sup> stipulent que toute personne est protégée contre le harcèlement et la discrimination fondés sur les caractéristiques personnelles suivantes: la race (la couleur de la peau, l'origine ethnique ou nationale), le sexe (le fait d'être une femme, un homme ou une personne intersexe), l'identité ou l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, les convictions politiques, la religion, l'état civil, la langue, la grossesse, la condition sociale et le handicap (limitation physique ou mentale).

Si les progrès réalisés sont bel et bien tangibles sur le plan de l'égalité juridique, la discrimination et le harcèlement à l'égard des personnes LGBTQIA2S perdurent dans plusieurs milieux, notamment celui des organismes d'aide pour jeunes en situation d'itinérance. En vertu de la Charte québécoise, ces organismes ont l'obligation et la responsabilité d'assurer un milieu exempt de discrimination et de harcèlement pour les jeunes LGBTQIA2S.

Les recommandations de ce guide constituent une bonne feuille de route pour comprendre les diverses avenues qu'un organisme peut emprunter pour se conformer aux lois et assurer un environnement bienveillant pour toutes, afin que chaque jeune puisse atteindre son plein potentiel. En outre, ces mesures d'ouverture gagneront en efficacité si elles s'accompagnent de la contribution du personnel et des jeunes servis par les organismes.

Ce guide se concentre principalement sur les pratiques d'ouverture envers la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Toutefois, les recommandations qu'il contient aideront à créer de meilleurs milieux pour tout le monde. Une démarche intégrée est essentielle pour faire face à tous les motifs interdits de discrimination et de harcèlement de la Charte québécoise. Les organismes d'aide ne pourront être ouverts à tout le monde si le racisme, le sexisme, le colonialisme, le capacitisme (discrimination fondée sur la capacité physique, cognitive ou mentale) ou d'autres formes de discrimination y persistent.

Nous reconnaissons qu'il peut exister des limites (c.-à-d. d'espace physique, de financement et de ressources humaines) pour la mise en œuvre des pratiques d'ouverture recommandées. Nous reconnaissons également qu'en prenant connaissance de ce guide, votre organisme souhaite vivement aider les jeunes LGBTQIA2S à se sentir inclus·e·s, en sécurité et aussi épanoui·e·s que possible.

Merci de poursuivre votre travail en tant qu'allié·e·s des jeunes LGBTQIA2S!

---

1. La Charte québécoise est accessible sur <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

# Introduction

## À qui s'adresse ce guide

Le présent guide qui accompagne la formation Jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance s'adresse à tout·e membre du personnel (administratif, salarié, bénévole, stagiaire) des organismes d'aide qui servent les jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir.

## Objectifs

Ce guide vise à fournir des outils et un cadre de réflexion pour soutenir les organismes d'aide en itinérance jeunesse dans la mise en place de pratiques d'ouverture et d'environnement bienveillant envers les jeunes LGBTQIA2S. Plus précisément, il a pour but de sensibiliser le personnel à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, aux défis particuliers auxquels font face les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance ainsi que de permettre au personnel d'acquérir des pratiques d'ouverture telles que l'instauration d'un environnement bienveillant, l'utilisation d'un langage inclusif et non genré, l'accompagnement des jeunes LGBTQIA2S dans leurs besoins particuliers et l'intervention lors d'incidents à caractère LGBTQIA2S-phobe.

Le guide comprend également des outils à l'intention du personnel, dont un lexique de la terminologie LGBTQIA2S, des modèles de politiques et de documents administratifs inclusifs, une grille d'évaluation de l'ouverture aux enjeux LGBTQIA2S, du matériel promotionnel sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ainsi qu'une liste de ressources LGBTQIA2S.

## Précisions sur le langage et les termes utilisés

Vous trouverez un lexique des termes LGBTQIA2S utilisés dans ce guide à l'annexe A. Toutefois, nous souhaitons clarifier certains aspects du langage utilisé et des termes-clés qui font partie de chaque section du guide.

### Langage inclusif et non genré

Dans le présent document, un langage inclusif et non genré est utilisé (à l'exception des citations provenant de sources extérieures) dans le but de promouvoir l'ouverture en évitant des termes ou des expressions qui renvoient à l'hétérocisnormativité.

La rédaction épïcène (la formulation neutre), le point médian de féminisation et les pronoms neutres «iels» (ils/elles/eux), «toustes» (tous/toutes) et «celleux» (ceux/celles) sont utilisés alternativement tout au long du guide pour désigner les personnes sans distinction de genre. Cet usage permet d'éviter de mégenrer les personnes concernées, c'est-à-dire de désigner de façon inadéquate le genre d'une personne.

## L'expression « diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle » et l'acronyme « LGBTQIA2S »

Pour les besoins de ce guide, nous avons choisi d'utiliser l'expression « diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle », en alternance avec l'acronyme « LGBTQIA2S<sup>2</sup> » pour désigner les personnes non dyadiques (aussi désignées comme intersexes), non cisgenres (celles dont le genre ne correspond pas à celui assigné à la naissance) ou non hétérosexuelles. Plus précisément, l'expression et l'acronyme regroupent les personnes qui, par auto-identification, se désignent comme étant lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, intersexes<sup>3</sup>, asexuelles, two-spirit, ainsi que celles qui choisissent d'autres termes (p. ex. : pansexuelles, non binaires, agenres, etc.) pour s'identifier, ou encore qui se questionnent.

Les exceptions à l'utilisation de l'acronyme « LGBTQIA2S » incluent les cas où il ne correspond pas exactement à la population de jeunes citée, par exemple, dans une étude. Dans cette optique et par souci de précision, d'autres acronymes sont alors utilisés, notamment « LGB », « LGBT », « LGBTQ »

### Personnes dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles

Les personnes à la fois dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles représentent les personnes non LGBTQIA2S. Le terme dyadique désigne un corps non intersexe. Les personnes cisgenres désignent celles dont le genre correspond à celui assigné à la naissance. L'hétérosexualité est le fait pour une femme d'être attirée sexuellement et amoureusement par les hommes et pour un homme d'être attiré par les femmes.

### Personne trans

Dans le présent document, le terme « personne trans » désigne les personnes dont le genre ne correspond pas exclusivement à celui assigné à la naissance, et par le fait même, inclut les personnes non binaires. Nous reconnaissons toutefois que les personnes non binaires ne se considèrent pas toujours comme des personnes trans et qu'elles peuvent avoir des besoins qui diffèrent de ceux des personnes trans en général.

### Harcèlement et discrimination LGBTQIA2S-phobes

Le harcèlement fondé sur le corps sexué, le genre et l'orientation sexuelle peut prendre différentes formes. Il peut, par exemple, s'agir de paroles (remarques blessantes, menaces, insultes, etc.) ou de gestes (agressions, caricatures, graffitis, etc.). Pour qu'il soit question de harcèlement, les paroles ou les gestes doivent être répétés. Dans certains cas, on peut toutefois fonder la plainte de harcèlement sur la gravité d'un geste sans prendre en compte la fréquence de celui-ci<sup>4</sup>.

---

2. Nous avons choisi d'inclure le « I » et le « A » dans l'acronyme. Bien que les lacunes actuelles dans la documentation scientifique ne permettent pas de confirmer que les personnes intersexes et asexuelles sont plus à risque d'itinérance que leurs pairs dyadiques, cisgenres et hétérosexuels, l'hypothèse demeure tout à fait plausible.

3. Ce ne sont pas toutes les personnes avec un corps sexué qualifié d'atypique selon les standards médicaux qui s'identifient comme intersexes. À ce sujet, la documentation fait la distinction entre les termes « intersexué » et « intersexe ». Les deux appellations partagent l'expérience d'invalidation du corps et seule la seconde s'inscrit dans une démarche d'affirmation et de politisation. Pour les besoins du présent guide et par souci d'en simplifier sa lecture, seul le terme intersexe sera utilisé pour englober ces deux définitions.

4. Dumontier, J. (2016). Charte des droits et libertés de la personne simplifiée. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Québec

La discrimination fondée sur le corps sexué, le genre et l'orientation sexuelle prend généralement la forme d'un traitement différencié, c'est-à-dire que la personne LGBTQIA2S se voit désavantagée parce qu'elle n'est pas traitée de la même manière que les personnes dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles<sup>5</sup>.

### **Jeunes en situation d'itinérance**

Aux fins du présent guide, les « jeunes en situation d'itinérance » sont défini·e·s de manière large. L'expression désigne l'expérience des jeunes âgé·e·s de 12 à 30 ans qui vivent indépendamment de leurs parents (ou d'un substitut parental), mais qui n'ont pas les moyens ni la capacité d'acquérir une résidence stable et sécuritaire. Ces jeunes comprennent ceux qui ont fait une fugue de leur milieu de vie (soit le domicile d'un parent, d'une famille d'accueil ou d'un centre jeunesse), ceux qui sortent du système de justice pour mineurs ou de la protection de la jeunesse (à l'âge de 18 ans), et ceux qui sont expulsé·e·s de chez elleux.

Pour ces jeunes, l'itinérance ne consiste pas seulement à dormir dans la rue ou dans des abris d'urgence, mais également à vivre dans des conditions de logement précaires. Les différents degrés d'itinérance et d'insécurité en matière de logement auxquels les jeunes peuvent être confrontés sont issus de la définition canadienne de l'itinérance<sup>6</sup> et comprennent :

- 1) Être sans abri et vivre dans la rue ou dans des lieux non destinés à l'habitation humaine ;
- 2) Être hébergé·e·s dans un abri d'urgence ou un hébergement à court terme ;
- 3) Être hébergé·e·s à moyen et long terme dans un logement de transition ou supervisé ;
- 4) Être à risque d'itinérance, c'est-à-dire ne pas être sans abri, mais dans une situation économique et/ou de logement précaire ou qui ne répond pas aux normes de santé et de sécurité publiques.

Un aspect important de l'itinérance chez les jeunes est la forte propension à faire partie de l'itinérance dite « cachée ». C'est-à-dire qu'ils n'utilisent pas les services fournis par les organismes d'aide, mais ont plutôt tendance à séjourner temporairement chez des ami·e·s ou des membres de la famille élargie.

### **Le personnel des organismes d'aide**

Le terme « le personnel » désigne l'éventail des personnes qui travaillent pour un organisme d'aide et comprend sans distinction les membres de l'administration, de la direction, de l'équipe d'intervention, les bénévoles et les stagiaires.

---

5. Ibid.

6. Observatoire canadienne sur l'itinérance (2016). Définition canadienne de l'itinérance chez les jeunes. Le rond-point de l'itinérance : [www.rondpointdelitinerance.ca/definitionlitinerancejeunes](http://www.rondpointdelitinerance.ca/definitionlitinerancejeunes)

# 1

## Chapitre 1

### Portrait des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance

L'objectif de ce chapitre est de vous permettre d'acquérir des connaissances à l'égard des réalités des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance.

#### 1.1 Prévalence des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance

Le Canada est souvent décrit comme un des pays les plus ouverts au monde pour les personnes de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Dans ce contexte, il peut être surprenant d'apprendre que l'itinérance chez les jeunes LGBTQIA2S demeure une situation préoccupante. En effet, une proportion considérable de jeunes lesbiennes, gais, bisexuel·le·s, trans, queer, intersexes, asexuel·le·s et two-spirit (LGBTQIA2S) vivent en situation d'itinérance au Canada.

#### Prévalence aux États-Unis

C'est tout d'abord aux États-Unis, en 1988, que le phénomène est remarqué. Une première enquête, menée à Los Angeles, estime que de 25 à 35 % de jeunes en situation d'itinérance s'identifient comme LGB<sup>7</sup>. Durant la même année, à Seattle, une seconde enquête évalue à 40 % le nombre de jeunes LGB parmi les jeunes en situation d'itinérance<sup>8</sup>. En 2008, autrement dit 20 ans plus tard, la fondation new yorkaise True Colors United est mise sur pied pour réduire l'itinérance chez les jeunes LGBTQ et y mettre fin. Elle reprend dans son slogan la statistique alarmante de 40 % : Forty to none. La fondation, co-fondé par l'artiste Cindy Lauper, crée le True Colors Day et choisi le 24 avril comme la Journée internationale de sensibilisation aux réalités des jeunes LGBTQ en situation d'itinérance.

#### CONSTAT ALARMANT

Les jeunes LGBTQ2S sont deux à trois fois plus susceptibles de vivre un épisode d'itinérance que leurs pairs cisgenres et hétérosexuel·le·s<sup>9</sup>

#### Prévalence au Canada

Les premières statistiques au Canada apparaissent en 2000. Un communiqué de presse, cité dans un rapport de recherche, estime que parmi les jeunes en situation d'itinérance, de 25 à 40 % s'identifient comme LGBT<sup>10</sup>. Puis, en 2013, un dénombrement des populations itinérances à Toronto indique qu'il y a 21 % de jeunes LGBT parmi les jeunes en situation d'itinérance<sup>11</sup>. Par la suite, une première enquête pancanadienne sur les jeunes en situation d'itinérance publiée, en 2016, des résultats qui indiquent que 29,5 % des jeunes en situation d'itinérance s'identifient comme LGBTQ2S (dont 6,1 % de jeunes trans, non binaires et two-spirit)<sup>12</sup>. À titre comparatif, deux enquêtes menées dans des écoles secondaires à travers le Canada mentionnent que les jeunes

7. Kruks, G. (1991). Gay and lesbian homeless/street youth: Special issues and concerns. *Journal of Adolescent Health*, 12(7), p. 515-518.

8. Ibid.

9. Gaetz, S., O'Grady, B., Kidd, S., & Schwan, K. (2016). Sans domicile : un sondage national sur l'itinérance chez les jeunes. Canada

10. Josephson, G., & Wright, A. (2000). Ottawa GLBT wellness project: Literature review and survey instruments.

11. City of Toronto (2013). Street Need Assessment. Results of a Survey Conducted with Outdoor Population in Toronto.

12. Gaetz, S., O'Grady, B., Kidd, S., & Schwan, K. (2016). Sans domicile : un sondage national sur l'itinérance chez les jeunes.

LGBT représentent entre 10 et 15 % de la jeunesse canadienne<sup>13</sup>.

Le dénombrement des populations itinérantes de 2018 a été le premier où toutes les provinces et grandes villes du Canada se sont coordonnées et ont uniformisé des procédures comme la sélection des questions du formulaire d'enquête. Les items de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont maintenant inclus dans tous les questionnaires d'enquête. Les résultats, parus en 2019, indiquent qu'il y a 24 % à Toronto, 21 % à Ottawa et 28 % à Vancouver de jeunes LGBTQ parmi les jeunes en situation d'itinérance. Par contre, à Montréal, les résultats publiés dans le rapport sur le dénombrement des population itinérante<sup>14</sup> ne permettent pas d'obtenir cette statistique.

### Lacunes dans les collectes de données

Les méthodes pour mesurer la prévalence des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance demeurent toutefois limitées. Plusieurs biais hétérocisnormatifs interviennent lors des collectes de données et causent des lacunes qui suggèrent que les jeunes LGBTQIA2S représentent une plus grande proportion que celle indiquée par les statistiques actuelles.

Une des principales méthodes est l'utilisation des données administratives, c'est-à-dire les données collectées par organismes d'aide en itinérance. Cette méthode soulève deux problèmes. Le premier est que plusieurs jeunes LGBTQIA2S n'ont pas accès aux services d'aide ou évitent de les utiliser à cause du climat hétérocisnormatif qu'on y retrouve. Le second problème est que la plupart des organismes d'aide ne collecte pas de données sur le corps sexué, le genre et l'orientation sexuelle.

D'autres lacunes sont liées au questionnaire d'enquête et aux personnes qui sillonnent les rues pour les administrer. Premièrement, aucune question ne porte sur les caractéristiques sexuelles. Les personnes intersexes ne sont pas dénombrées et continuent d'être invisibilisées dans les enquêtes sur les populations itinérantes. Deuxièmement, la question pour identifier les personnes trans est inadéquate. Pour certaines personnes sondées, leur parcours trans est un aspect important de leur identité et il sera mis de l'avant, tandis que pour d'autres, leur transition appartient au passé et ces personnes s'identifie en tant que femme ou homme et non pas comme femme trans ou homme trans. Pour s'assurer de saisir le statut trans chez une personne, plusieurs études recommandent de poser la question en deux temps. Une première question pour connaître l'identité de genre et une seconde pour savoir si l'identité concorde avec le genre assigné à la naissance<sup>15</sup>.

Troisièmement, les personnes qui administrent les questionnaires d'enquête peuvent adhérer à la fausse croyance selon lesquelles les personnes LGBTQIA2S sont facilement identifiables (dû à une expression de genre non conforme) et s'abstenir de poser les questions sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle aux personnes qu'iels présument hétérosexuelles et cisgenres, par crainte de les offenser. Enfin, quatrièmement, la présentation des résultats peut être inadéquate si les personnes responsables de les produire connaissent peu ou pas les enjeux LGBTQIA2S.

Minimiser la prévalence des jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance nuit inévitablement à leurs conditions de vie. Sans statistiques plus précises, il demeure difficile de circonscrire l'étendue

---

13. Saewyc, E., Poon, C., Wang, N., Homma, Y., Smith, A., & the McCreary Centre Society. (2007). Not yet equal: The health of lesbian, gay and bisexual youth in BC. Vancouver, BC: McCreary Centre Society; Taylor, C., & Peter, T. (2011). Every Class in Every School : Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, Biphobia and Transphobia in Canadian Schools.

14. Latimer, E. & Bordeleau, F. (2019). Compte MTL 2018. Dénombrement des personnes en situation d'itinérance sur l'île de Montréal le 24 avril 2018. Ville de Montréal et CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

15. Abramovich, A. (2018). Creating LGBTQ2S Inclusive, Affirming, and Safe PiT Counts: Reporting and Mobilizing Results; Bauer, G. et al. (2017). Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed-methods evaluation and recommendations. PLoS ONE, 12(5), 1-28.

des besoins de cette population et d'assurer un financement suffisant pour permettre la prestation de services adéquats. Pourtant, plusieurs biais hétérocisnormatifs qui interviennent dans les collectes de données pourraient être évités avec une collaboration plus étroite avec les communautés LGBTQIA2S dans le dénombrement des populations itinérantes.

## 1.2 Les causes de la situation d'itinérance

Les jeunes évoluent aujourd'hui dans un contexte plus ouvert où des lois protègent les personnes LGBT, où l'information sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle est facilement accessible via l'Internet et où des représentations positives de personnes LGBTQIA2S sont plus visibles dans les médias et la culture populaire. Ces facteurs, autrefois absents, aident les jeunes d'aujourd'hui à prendre conscience de leurs différences plus tôt dans leur vie et, s'ils le souhaitent, à faire leur coming out à un âge plus précoce que chez les générations précédentes<sup>16</sup>. Cette situation, qui prédispose les jeunes LGBTQIA2S à faire leur coming out alors qu'ils sont encore dépendant·es de leurs parents (ou d'un substitut parental), les rend plus vulnérables à l'itinérance.

La raison la plus citée par les jeunes LGBTQI pour expliquer leur situation d'itinérance est le rejet parental, explicite ou présumé, fondé sur le corps sexué, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre<sup>17</sup>. Le rejet parental se manifeste sous plusieurs formes telles que l'expulsion du domicile, la violence physique, la tenue de propos négatifs envers la diversité sexuelle et de genre; les tentatives de contrôler l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre de l'enfant ou encore la négligence, par exemple, lorsque l'enfant a le sentiment de ne pas recevoir suffisamment d'amour de la part de son parent en raison de son statut LGBTQI<sup>18</sup>.

Les conflits en lien avec le statut LGBTQI des jeunes peuvent être les principaux facteurs de la situation d'itinérance, mais souvent ils viennent s'imbriquer dans d'autres tensions déjà existantes ou exacerbent celles-ci<sup>19</sup>. Plus rarement, les jeunes LGBTQI se retrouvent en situation d'itinérance pour des raisons qui ne concernent en rien leur statut LGBTQI.

---

16. Dunne, G., Prendergast, S. & Telford, D. (2002). Young, gay, homeless and invisible: A growing population? *Culture, Health & Sexuality*, 4(1), 103-115.

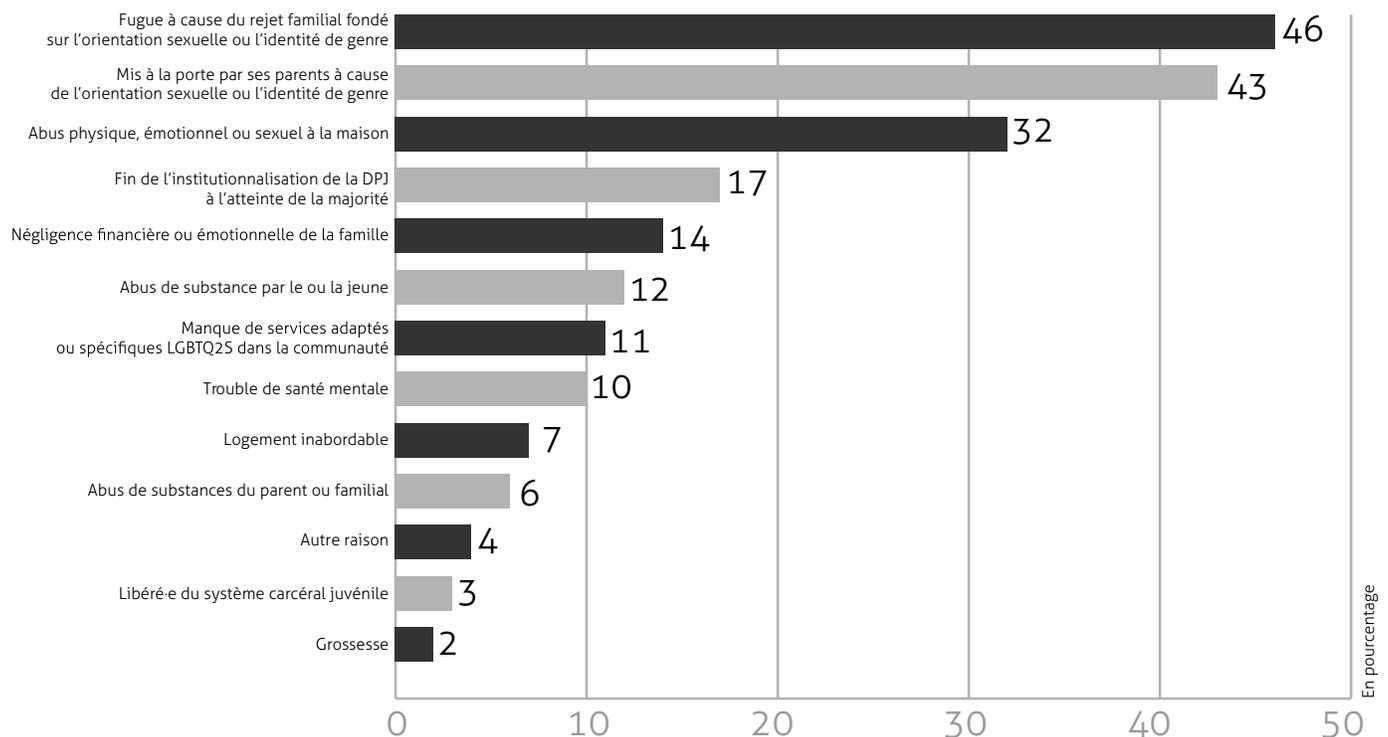
17. Choi, S. K., Wilson, B. D., Shelton, J., & Gates, G. (2015). *Serving our Youth*; Oakley, S., & Bletsas, A. (2017). The experiences of being a young LGBTIQ and homeless in Australia: Re-thinking policy and practice. *Journal of Sociology*, 1-15.

18. Dénommé-Welch, S., Pyne, J., & Scanlon, K. (2008). *Invisible Men. FTMs and Homelessness in Toronto*; Durso, L. E., & Gates, G. J. (2012). *Serving Our Youth: Finding from a National Survey of Services Providers Working with Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth Who are Homeless or At Risk of Becoming Homeless*, 1-16; Robinson, B. A. (2018). *Conditional Families and Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth Homelessness: Gender, Sexuality, Family Instability, and Rejection*. *Journal of Marriage and Family*, 1-14.

19. Corliss, H. L., Goodenow, C. S., Nichols, L., & Bryn Austin, S. (2011). High burden of homelessness among sexual-minority adolescents: Findings from a representative massachusetts high school sample. *American Journal of Public Health*, 101(9), 1683-1689; Oakley, S., & Bletsas, A. (2013). *Understanding the Circumstances and Experiences of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Gender Questioning People who are Homelessness in Australia: a Scoping Study*.

Dans les cas extrêmes, les jeunes LGBTQ sont expulsé.e.s du domicile par le parent (ou son substitut) suite à la divulgation, libre ou forcée, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre; mais, de manière plus fréquente, iels décident de faire une fugue du domicile pour fuir les conflits générés par un climat de non-acceptation<sup>20</sup>. Cette justification de la fugue s’entremêle souvent au désir des jeunes de rejoindre les communautés LGBTQ+ dans le but d’explorer et d’affirmer librement leur orientation sexuelle, leur identité et expression de genre<sup>21</sup>. Pour certain.e.s jeunes, cela implique de devoir se déplacer des zones rurales ou des réserves autochtones vers les grands centres urbains<sup>22</sup>. En particulier pour les jeunes trans, la fugue peut être motivée par la recherche de soutien et de services adaptés au processus de transition qui, souvent, ne sont pas disponibles en régions éloignées<sup>23</sup>.

### Raisons mentionnées par les jeunes LGBT pour expliquer leur situation d’itinérance



Choi, S. K., Wilson, B. D., Shelton, J., & Gates, G. (2015). *Serving our Youth*. Repéré à <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Durso-Gates-LGBT-Homeless-Youth-Survey-July-2012.pdf>

20. Price, C., Wheeler, C., Shelton, J., & Maury, M. (2016). *At the intersections: A collaborative report on LGBTQ youth homelessness*. Repéré à <http://attheintersections.org/>

21. McNair, R., Andrews, C., Parkinson, S., & Dempsey, D. (2017). GALFA LGBTI Homelessness Research Project. Australia; Schmitz, R. M., & Tyler, K. A. (2017). LGBTQ+ Young Adults on the Street and on Campus: Identity as a Product of Social Context. *Journal of Homosexuality*.

22. Hunt, S. (2016). Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes; Robinson, B. A. (2018). Conditional Families and Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth Homelessness: Gender, Sexuality, Family Instability, and Rejection. *Journal of Marriage and Family*, 1-14.

23. Shelton, J., & Bond, L. (2017). “It Just Never Worked Out”: How Transgender and Gender Expansive Youth Understand Their Pathways Into Homelessness. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 98(4), 284-291.

### 1.3 Défis particuliers

En contexte d'itinérance, les jeunes LGBT sont plus susceptibles que leurs pairs cisgenres et hétérosexuel·le·s d'être victimes d'actes à caractère LGBT-phobes, de s'engager dans des comportements sexuels à risque (et par conséquent, de contracter des ITSS ou avoir des grossesses non désirées), d'avoir des troubles de santé mentale (notamment, la dépression, l'anxiété, les comportements d'automutilation, les idéations suicidaires et les tentatives de suicide), et d'abuser d'alcool et de drogues<sup>24</sup>. Les jeunes LGBTQ2S associent leurs comportements autodestructeurs et leurs troubles de santé mentale aux violences LGBTQ2S-phobes vécus et au sentiment de ne pas être accepté·e·s par leur entourage<sup>25</sup>. Ces défis sont encore plus difficiles à relever pour les jeunes LGBTQ2S qui ont vécu des préjugés liés au colonialisme ou qui cumulent les oppressions telles que le sexisme, le racisme, le capacitisme, etc<sup>26</sup>.

#### CONSTAT ALARMANT

Les jeunes LGBT demeurent en situation d'itinérance plus longtemps et ont plus de difficultés à s'en sortir que leurs pairs cisgenres et hétérosexuel·le·s<sup>27</sup>

Lors de l'accès aux services d'aide et de leur utilisation, les jeunes vivent également des violences LGBTQIA2S-phobes. Par exemple, un·e jeune trans sur trois se voit refuser l'accès à des services d'hébergement en raison de son identité de genre<sup>28</sup>. Dans un tel contexte, plusieurs jeunes LGBTQ2S en situation d'itinérance évitent les organismes d'aide et préfèrent dormir dans la rue<sup>29</sup>. Lorsqu'ils utilisent les services d'aide, plusieurs s'efforcent de dissimuler leur statut LGBTQ2S pour se protéger et par le fait même ne reçoivent pas l'aide adaptée à leurs besoins<sup>30</sup>. Par conséquent, les jeunes LGBT demeurent en situation d'itinérance plus longtemps et ont plus de difficultés à s'en sortir que leurs pairs cisgenres et hétérosexuel·le·s<sup>31</sup>.

24. Durso, L. E., & Gates, G. J. (2012). *Serving Our Youth: Finding from a National Survey of Services Providers Working with Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth Who are Homeless or At Risk of Becoming Homeless*, 1-16; Forge, N. R. (2012). *A Longitudinal Investigation of Risk and Resiliency among Homeless LGBT Youth Residing in a Transitional Living Shelter*. ProQuest Dissertations and Theses.

25. Cull, M., Platzer, H., & Balloch, S. (2006). *Out on my own: Understanding the experiences and needs of homeless lesbian, gay, bisexual and transgender youth*; Hunt, S. (2016). *Une introduction à la santé des personnes bispirituelles: questions historiques, contemporaines et émergentes*; Robinson, B. A. (2018). *Conditional Families and Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth Homelessness: Gender, Sexuality, Family Instability, and Rejection*. *Journal of Marriage and Family*, 1-14.

26. Dénomme-Welch, S., Pyne, J., & Scanlon, K. (2008). *Invisible Men. FTMs and Homelessness in Toronto*; Hunt, S. (2016). *Une introduction à la santé des personnes bispirituelles: questions historiques, contemporaines et émergentes*; Robinson, B. A. (2018). *Conditional Families and Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Queer Youth Homelessness: Gender, Sexuality, Family Instability, and Rejection*. *Journal of Marriage and Family*, 1-14.

27. Dénomme-Welch, S., Pyne, J., & Scanlon, K. (2008). *Invisible Men. FTMs and Homelessness in Toronto*; Ray, N. (2006). *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth: An Epidemic of Homelessness*

28. Abramovich, A. (2014). *Un jeune transgenre sur trois se verra refusé l'accès d'un refuge en raison de son identité ou expression de genre*. Repéré à <http://rondpointdelitinérance.ca/blog/1-jeune-transgenre-sur-3-se-verra-refusé-l'accès-dun-refuge-en-raison-de-son-expression>

29. Abramovich, A. (2012). *No Safe Place to Go - LGBTQ Youth Homelessness in Canada: Reviewing the Literature*. *Canadian Journal of Family and Youth*, 4(1), 29-51.

30. Abramovich, A. (2016). *Understanding How Policy and Culture Create Oppressive Conditions for LGBTQ2S Youth in the Shelter System*. *Journal of Homosexuality*.

31. Dénomme-Welch, S., Pyne, J., & Scanlon, K. (2008). *Invisible Men. FTMs and Homelessness in Toronto*; Ray, N. (2006). *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth: An Epidemic of Homelessness*.

## 1.4 Répondre aux besoins uniques des jeunes LGBTQIA2S

Pour réduire l'itinérance chez les jeunes LGBTQIA2S et y mettre fin, des chercheur·e·s canadien·ne·s suggèrent d'agir par deux avenues. La première consiste à adapter les services déjà en place pour mieux répondre aux besoins uniques de ces jeunes<sup>32</sup>. Le présent guide qui accompagne la formation Jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance s'inscrit dans cette optique. En ce sens, les organismes d'aide sont appelés à jouer un rôle clé pour soutenir les jeunes LGBTQIA2S en assurant des environnements sécuritaires et en adaptant leurs pratiques pour mieux répondre aux besoins particuliers de cette population. Rendre les environnements plus ouverts sert à toutes les jeunes, LGBTQIA2S ou non, en leur permettant d'explorer en toute sécurité leur personnalité, et en suscitant un climat d'acceptation et de valorisation des différences chez l'autre.

La seconde avenue est la création de services spécifiques aux jeunes LGBTQIA2S<sup>33</sup>. Par exemple, la création d'hébergement exclusivement pour les jeunes LGBTQIA2S, tel que le YMCA Spratt House à Toronto, ouvert en 2016, qui fut le premier hébergement de transition pour jeunes LGBTQ à voir le jour au Canada. En 2017, Pride Home, à Saskatoon, a également ouvert ses portes pour accueillir à long terme des jeunes LGBT. Il serait souhaitable qu'une ville comme Montréal, dont les communautés LGBTQIA2S solidement établies sont un facteur attractif pour de nombreuses personnes, puisse à son tour ouvrir un hébergement pour jeunes LGBTQIA2S.

---

32. Abramovich, A. (2016). Understanding How Policy and Culture Create Oppressive Conditions for LGBTQ2S Youth in the Shelter System. *Journal of Homosexuality*; Shelton, J., & Bond, L. (2017). "It Just Never Worked Out": How Transgender and Gender Expansive Youth Understand Their Pathways Into Homelessness. *Families in Society: The Journal of Contemporary Social Services*, 98(4), 284–291.

33. Ibid.



# 2

## Chapitre 2 Identifier et déconstruire les préjugés

### ANNEXE A

Voir également le lexique LGBTQIA2S.

### ANNEXE B

La grille des mythes et réalités est disponible sans les réponses.

### ANNEXE C

Voir également le Bretzel du genre. Aussi accessible sur le site Web de la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ ([coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel](http://coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel))

Par le biais d'énoncés formulés sous forme de mythes ou réalités, **les objectifs de ce chapitre sont** de vous permettre :

- de connaître la terminologie associée aux communautés LGBTQIA2S ;
- de vous familiariser avec la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ;
- d'identifier et de déconstruire les préjugés sur les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance ;
- de favoriser les changements d'attitude pour démontrer une plus grande ouverture ;
- de vous outiller pour lutter contre les préjugés LGBTQIA2S-phobes.

### 2.1 La diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

Énoncé 2.1.1	Réalité	Mythe
<b>Être trans est une orientation sexuelle</b>		•
<p>L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont deux concepts complètement différents. L'orientation sexuelle concerne les attirances amoureuses et sexuelles d'une personne. Être une personne trans renvoie à l'identité de genre, c'est-à-dire le genre auquel une personne s'identifie (p. ex. : homme, femme, non binaire) et par lequel elle souhaite être socialement reconnue. Plus précisément, une personne trans a une identité de genre qui ne correspond pas au genre qu'on lui a assigné à la naissance.</p> <p>Connaître l'identité de genre d'une personne ne nous apprend rien sur son orientation sexuelle. Les personnes trans peuvent avoir n'importe quelle orientation sexuelle. Elles ne font pas une transition de genre pour devenir hétérosexuelles ou par refus d'une éventuelle homosexualité.</p>		

Énoncé 2.1.2	Réalité	Mythe
<b>Les personnes trans sont des travesti·e·s</b>		•
<p>La transition de genre ne doit pas être confondue avec la pratique de porter de manière ponctuelle des accessoires d'un autre genre que celui auquel on s'identifie. De nos jours, les personnes qui se travestissent le font pour répondre à différentes envies ou besoins tels que ceux de s'amuser (soirée costumée), de s'érotiser (jeu de rôles sexuels ou fétichisme), de faire un spectacle (personnificateur féminin/drag queen, personnificatrice masculine/drag king), et bien d'autres. Entreprendre une transition de genre est causé par un lot de besoins qui ne relèvent pas du jeu ou du spectacle, mais d'un besoin vital. Le fait d'être une personne trans n'empêche toutefois pas quelqu'un·e de se prêter à la pratique du travestissement.</p>		

Énoncé 2.1.3	Réalité	Mythe
<b>Les personnes homosexuelles sont facilement repérables</b>		•
<p>Cette idée reçue à vouloir que les personnes homosexuelles puissent être identifiées sur la base de leur expression de genre relève des stéréotypes sexuels. Aucune caractéristique physique, psychologique, comportementale ou vestimentaire ne permet de manière assurée de distinguer les personnes homosexuelles des personnes hétérosexuelles. La seule façon de connaître l'orientation sexuelle de quelqu'un est de lui demander, ou mieux encore, d'attendre que la personne en parle elle-même.</p> <p>Les stéréotypes sexuels véhiculés dans la société et représentés dans les médias de masse offrent une vision très réductrice des possibles manières d'être un homme ou une femme. Basés sur l'expression de la féminité et de la masculinité, ces concepts ont un caractère très subjectif. En réalité, les façons dont les personnes s'identifient à leur genre et expriment celui-ci sont très complexes et diversifiées, et ce, chez les gens de toute orientation sexuelle ou identité de genre. De plus, l'expression de genre peut demeurer au fil du temps relativement stable chez certaines personnes, tandis qu'elle peut varier chez d'autres, selon la journée, la situation ou les années. Les personnes dont l'expression de genre varie vivent une « fluidité de l'expression de genre ».</p> <p>Des termes à consonance injurieuse, tels que « efféminé » en parlant d'un homme ou « butch » pour désigner une femme, sont parfois utilisés par certaines personnes pour décrire quelqu'un.e dont l'expression de genre contrevient aux stéréotypes sexuels. Ces termes sont à éviter, bien que certaines personnes des communautés gaies et lesbiennes les utilisent parfois de manière positive ou pour s'identifier, dans une démarche qui leur donne le sentiment de réclamer un pouvoir qui leur revient. C'est l'identification forcée par autrui qui est injurieuse. Il faut donc laisser aux personnes concernées l'initiative d'utiliser ces termes.</p> <p>Les hommes plus féminins et les femmes plus masculines ne sont pas toujours trans. Ces personnes peuvent être très confortables et s'épanouir dans le genre qu'on leur a assigné à la naissance, tout en exprimant une féminité et une masculinité qui diffèrent des construits sociaux attendus.</p>		

Énoncé 2.1.4	Réalité	Mythe
<b>Les personnes non binaires ont une apparence androgyne</b>		•
<p>Il ne faut pas confondre la non binarité (qui renvoie à l'identité de genre) et l'androgynie (qui se rapporte à l'expression de genre). L'androgynie se manifeste par une apparence, un style, une tenue vestimentaire, une façon de marcher ou de parler, qui combinent à la fois des indices connotés socialement comme féminins et masculins. Une personne non binaire est quelqu'un qui ne s'identifie ni exclusivement comme un homme ni exclusivement comme une femme. Connaître l'identité non binaire d'une personne ne nous apprend rien sur son corps sexué, son orientation sexuelle et son expression de genre.</p> <p>À noter que les personnes intersexes sont également confrontées au mythe de l'apparence androgyne. Connaître le statut intersexe d'une personne ne nous apprend rien sur son identité de genre, son orientation sexuelle ou son expression de genre.</p>		

Énoncé 2.1.5	Réalité	Mythe
<p><b>Une personne asexuelle peut ressentir des désirs sexuels et amoureux envers les autres personnes</b></p>	<p>•</p>	
<p>L'asexualité est vue comme un spectre allant d'une absence totale de désir sexuel envers les autres personnes à une rareté de celui-ci. L'asexualité n'est pas un choix, il s'agit d'une orientation sexuelle à part entière et n'est pas liée à des interdits sociaux ou religieux, ou encore à une maladie. La recherche sur l'asexualité démontre également que l'absence de désir sexuel envers autrui n'est pas une pathologie et n'est pas causée par un traumatisme quelconque<sup>34</sup>.</p> <p>À la pointe extrême de ce spectre, on retrouve les personnes asexuelles qui ne ressentent aucun désir sexuel envers les autres. Parmi ces personnes, certaines n'ont aucune sexualité dans leur vie, tandis que d'autres, qui s'identifient comme aegosexuelles, ont des désirs sexuels qu'elles vont satisfaire généralement en solitaire.</p> <p>L'autre partie du spectre de l'asexualité, appelée gris-sexualité, comprend les personnes grisa-sexuelles qui ressentent de rares désirs sexuels envers autrui. Les orientations grisa-sexuelles se compose, par exemple, des personnes demisexuelles qui peuvent développer une attirance sexuelle, mais pas automatiquement, envers quelqu'un uniquement lorsqu'un lien émotionnel très fort les unit. Puis des personnes frayssexuelles qui développent une attirance sexuelle immédiate pour une personne qui leur plaît, mais cette attirance s'effrite au bout de quelques semaines, voire de quelques jours, et laisse place à un sentiment amoureux qui, lui, va s'intensifier.</p> <p>La rareté du désir sexuel envers les autres personnes, ou son absence, n'a aucune influence sur l'attirance romantique. Une personne asexuelle peut ressentir de l'attirance romantique envers les personnes du même genre (homo-romantique), d'un genre différent (hétéro-romantique), de deux genres ou plus (bi-romantique, pan-romantique) ou ne pas ressentir du tout d'attirance romantique envers d'autres personnes (aromantique).</p>		

34. Brotto, L. A., & Yule, M. A. (2011). Physiological and Subjective Sexual Arousal in Self-Identified Asexual Women. *Archives of Sexual Behavior*, 40(4), 699–712. doi:10.1007/s10508-010-9671-7.

## 2.2 Le développement identitaire

### Prise de conscience

Énoncé 2.2.1	Réalité	Mythe
<b>Les jeunes sont assez matures pour connaître leur identité de genre ou leur orientation sexuelle</b>	•	
<p>Il n'y a pas d'âge pour découvrir son orientation sexuelle et son identité de genre. Certain·e·s disent avoir découvert leur orientation sexuelle ou identité de genre très tôt, alors que d'autres n'en font la découverte que tard à l'âge adulte. Pour la majorité des personnes, la prise de conscience relative à leur attirance envers les personnes du même genre ou leur identité de genre différente de celle assignée à la naissance est plutôt progressive. Parfois, c'est la persistance d'un certain doute sur l'identité ou une remise en question qui amène cette prise de conscience.</p> <p>Des études affirment que la plupart des jeunes prennent conscience de leur identité de genre vers l'âge de six ans<sup>35</sup>. Une enquête ontarienne menée en 2011<sup>36</sup> indique que plus de la moitié des personnes trans sondées savaient que leur identité de genre ne correspondait pas à leur genre assigné à la naissance avant d'atteindre la puberté, et près de la totalité des personnes trans sondées avaient remarqué avant l'âge de 19 ans que leur genre ne correspondait pas à celui assigné à la naissance :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>59% avant l'âge de 10 ans ;</li><li>80% avant l'âge de 14 ans ;</li><li>90% avant l'âge de 19 ans ;</li></ul> <p>L'orientation sexuelle peut également être découverte très tôt, avant même qu'une personne ait eu une relation amoureuse ou des expériences sexuelles. Bien qu'une personne de jeune âge n'ait pas la capacité de mettre des mots sur ce qui est ressenti, elle reconnaîtra souvent à posteriori les signes de son orientation sexuelle. Une personne qui grandit dans un climat d'acceptation à l'égard de la diversité des orientations sexuelles peut se questionner plus librement sur ce qu'elle ressent et découvrir sans peur envers quel genre elle est attirée.</p> <p>Cependant, lorsque le milieu dans lequel l'enfant évolue envoie implicitement le message que la norme est d'être cisgenre et hétérosexuel·le, iel peut refouler sa différence et se rendre compte tardivement qu'il y a un inconfort, voire un malaise quant au genre ou à l'orientation sexuelle qu'iel croyait avoir. Le sentiment fort et persistant de ne pas être conforme aux attentes de l'entourage engendre chez la personne concernée de la souffrance, de la honte et la crainte de vivre des représailles. Plusieurs jeunes dont le corps sexué, le genre ou l'orientation sexuelle n'est pas conforme aux attentes de leur famille ou de leurs camarades de classe camouflent cette différence parce qu'ils ont peur pour leur sécurité. Il est donc important de parler de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle aux enfants et aux adolescent·e·s.</p>		

35. Bussey, K., & Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of gender development and differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676–713; Kohlberg, L. (1966). A cognitive-developmental analysis of children's sex-role concepts and attitudes. In *The development of sex differences* (pp. 82–173).

36. Coleman, T. A., Bauer, G. R., Scanlon, K., Travers, R., Kaay, M., & Francino, M. C. (2011). Défier le binaire - Caractéristiques du sexe social des Ontariennes et Ontariens Trans. *Bulletin Électronique de Trans Pulse*, 2(2), 1–3.

## Questionnement

Énoncé 2.2.2	Réalité	Mythe
<b>Les jeunes en questionnement peuvent découvrir quel est leur genre ou leur orientation sexuelle en demandant l'avis d'un·e expert·e</b>		•
<p>Personne, ni même un·e expert·e, ne peut déterminer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de quelqu'un·e d'autre. Pour obtenir des réponses, les jeunes doivent être à l'écoute de leurs désirs amoureux et sexuels, et faire confiance à leur ressenti. La réponse viendra d'eux-mêmes.</p> <p>La période de questionnement peut s'étaler sur une période variable et être accompagnée ou non d'expériences sexuelles. Chaque personne découvre son orientation sexuelle ou son identité de genre à son propre rythme. Certain·e·s le sauront rapidement et d'autres auront besoin de plus de temps. Certain·e·s jeunes vont savoir envers qui ils sont attiré·e·s avant même d'avoir eu leur premier·ère partenaire intime.</p>		

Énoncé 2.2.3	Réalité	Mythe
<b>La bisexualité est une phase de confusion</b>		•
<p>La bisexualité est une orientation sexuelle qui peut être stable au même titre que l'hétérosexualité ou l'homosexualité. Elle n'est pas obligatoirement une période d'incertitude ou d'exploration. À noter que l'identité de genre d'une personne non binaire est également aussi valide que celles d'homme ou de femme. Ce n'est pas une phase de confusion.</p>		

## Exploration

Énoncé 2.2.4	Réalité	Mythe
<b>On ne peut pas savoir quel est notre orientation sexuelle ou notre genre tant qu'on n'a pas expérimenté</b>		•
<p>Certaines personnes ont besoin de vérifier par l'expérience ce qu'elles ressentent, mais l'exploration n'est pas obligatoire pour connaître son orientation sexuelle ou son identité de genre. Le ressenti de son genre ou de ses attirances sexuelles et émotionnelles peut suffire pour le savoir.</p> <p>Autrement dit, la façon dont une personne s'identifie n'est pas uniquement dictée par ses comportements. Une personne qui explore son genre ou sa sexualité n'est pas nécessairement trans ou homosexuelle.</p> <p>Le genre ou l'orientation sexuelle d'une personne ne doit jamais être mis en doute sous prétexte que cette personne n'a jamais eu de relation sexuelle avec une personne de même genre ou qu'elle n'a pas débuté sa transition de genre.</p>		

## Acceptation

Énoncé 2.2.5	Réalité	Mythe
<b>Les jeunes LGBTQIA2S peuvent être aussi heureuses que les jeunes dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s</b>	•	
<p>Les personnes LGBTQIA2S peuvent être aussi heureuses que les personnes dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles. Aucune variation du corps sexué, de l'orientation sexuelle, de l'identité ou de l'expression de genre ne peut garantir le bonheur. Les personnes LGBTQIA2S peuvent néanmoins vivre des défis particuliers en raison des préjugés et de la discrimination LGBTQIA2S-phobes auxquelles elles sont confrontées. Ces violences vécues peuvent entraîner des sentiments dépressifs; un niveau d'anxiété élevé; une faible estime de soi; du rejet et de l'isolement; de la victimisation dans la famille, à l'école ou ailleurs; des abus d'alcool et de drogues; des comportements d'automutilation; des troubles alimentaires; des situations d'itinérance; ainsi que des idéations et conduites suicidaires<sup>37</sup>.</p> <p>Le risque suicidaire peut être présent à n'importe quelle période de la vie, mais on le retrouve particulièrement à l'adolescence et au début de l'âge adulte. Les jeunes LGBTQIA2S seraient environ sept fois plus susceptibles d'avoir déjà tenté de se suicider que les jeunes dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s<sup>38</sup>. Parmi eux, les plus vulnérables sont les jeunes en questionnement, les jeunes bisexuel·le·s, les jeunes trans et les jeunes qui cumulent plusieurs identités socialement et politiquement marginalisées (en fonction de la race, du statut socioéconomique, d'un handicap physique, etc.).</p> <p>Le cheminement et le rythme du processus d'acceptation de soi diffèrent pour chaque personne. Ils dépendent de facteurs personnels et environnementaux, tels que l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle dans la famille, dans le cercle d'amie·s et à l'école; la qualité du soutien obtenu; ainsi que l'absence ou la présence de modèles positifs LGBTQIA2S dans l'entourage ou dans les médias.</p>		

37. Saewyc, E. M. (2011). Research on adolescent sexual orientation: Development, health disparities, stigma, and resilience. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 256–272; Veale, J., Saewyc, E., Frohard-Dourlent, H., Dobson, S., & Clark, B. (2015). Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans.

38. Ibid.

## Divulgateion ou coming out

Énoncé 2.2.6	Réalité	Mythe
<b>Il est préférable de divulguer le statut trans d'un·e jeune pour s'assurer que tout le monde utilise les bons pronoms</b>		•
<p>Le « coming out » est un événement important dans le processus d'acceptation de soi d'une personne. Il correspond au fait de divulguer son orientation sexuelle ou son identité de genre aux personnes de l'entourage qui ne la connaissait pas. Ce processus nécessite un fort lien de confiance avec les personnes qui reçoivent les toutes premières divulgations. Il est donc important pour le personnel de respecter la confidentialité du corps sexué, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle d'un·e jeune et de s'assurer que cette information ne soit partagée qu'avec son consentement.</p> <p>Certain·es jeunes se sentiront prêt·es à se divulguer très rapidement, alors que d'autres seront freiné·es par la crainte de la réaction de leur entourage. Lorsque l'entourage réagit de façon positive à l'annonce, le coming out peut se révéler très libérateur et permettre à la personne de s'accepter davantage. Cette étape reste cependant difficile et fait vivre un grand stress au jeune ou à la jeune, en raison de l'impossibilité de prévoir les réactions de l'entourage.</p> <p>Malgré les bienfaits associés à la divulgation, il n'est pas toujours recommandé aux jeunes de faire leur coming out. Il est important de s'assurer que le milieu et les personnes qui recevraient l'annonce aient suffisamment d'ouverture d'esprit pour l'accueillir. La personne qui fait son coming out doit également être prête à faire face à d'éventuelles réactions négatives, par exemple, en ayant un endroit sécuritaire où aller se réfugier en cas de nécessité. Il arrive malheureusement que des jeunes LGBTQIA2S se retrouvent en situation d'itinérance suite à leur coming out à un parent (ou à un substitut parental).</p>		

## Transition de genre

Énoncé 2.2.7	Réalité	Mythe
<b>Toutes les personnes trans prennent des hormones et se font opérer pour changer de sexe</b>		•
<p>Ce ne sont pas toutes les personnes trans qui souhaitent vivre des chirurgies d'affirmation du genre et prendre des hormones afin de modifier leur corps. Certaines personnes peuvent être inconfortables dans leur corps et entreprendre ces démarches. Cependant, pour différentes raisons, plusieurs personnes trans ne le font pas. Certaines se sentent à l'aise dans le corps qu'iels ont. Pour d'autres, les hormones et les chirurgies sont hors de portée à cause des coûts, de l'obligation d'obtenir une permission parentale ou d'une impossibilité à accéder à des services de santé spécialisés.</p> <p>Les chirurgies d'affirmation du genre se déclinent en plusieurs interventions qui ne font pas nécessairement partie de toutes les transitions de genre. Certaines personnes les verront comme nécessaires, d'autres non. Dans l'Évaluation canadienne des besoins des personnes trans, 23 % des répondant·es ont affirmé ne pas désirer de chirurgie de réassignation sexuelle, 28 % avaient recouru à cette chirurgie, 9 % étaient en voie de l'obtenir et 34 % désiraient une intervention chirurgicale, mais ne l'avait pas encore eue<sup>39</sup>.</p> <p>La transition de genre n'est pas seulement médicale, elle est aussi juridique (avec le changement de nom et de mention de sexe au registre de l'état civil) et surtout sociale. La transition sociale concerne l'expression publique de l'identification de genre qui diffère du genre assigné à la naissance. Chaque parcours de transition est évidemment unique et peut s'échelonner sur plusieurs années.</p>		

39. Veale, J., Saewyc, E., Frohard-Dourlent, H., Dobson, S., & Clark, B. (2015). Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans.

## 2.3 Les origines interprétatives

### Dysfonction physique

Énoncé 2.3.1	Réalité	Mythe
<b>L'homosexualité est génétique</b>		•
<p>L'hypothèse d'une origine génétique de l'homosexualité a longuement été explorée par la recherche scientifique et aucune étude n'est parvenue à confirmer l'existence d'un gène de l'homosexualité. Le débat sur la nature innée ou acquise de l'homosexualité perdure à ce jour. L'explication la plus souvent retenue pour le moment est l'approche multifactorielle qui avance que l'orientation sexuelle d'une personne est déterminée par une combinaison de facteurs biologiques, relationnels et sociétaux. Cependant, toutes les approches conviennent que l'orientation sexuelle ne dépend pas d'un choix. On ne choisit pas le genre envers lequel on éprouve, ou non, du désir. Le seul choix offert est celui de dissimuler cette attirance ou de la vivre ouvertement.</p> <p>Il y a également consensus sur le fait qu'il n'y a pas de méthode pour changer l'orientation sexuelle d'une personne. Les orientations sexuelles non hétérosexuelles n'étant pas une maladie, elles ne peuvent pas être « guéries » ou « traitées ». Les études indiquent que le taux d'efficacité des thérapies de conversion (appelées aussi « thérapies réparatrices » ou « de réorientation sexuelle ») est nul, et surtout que ces thérapies peuvent avoir des conséquences graves sur la santé physique et psychologique des individus qui les subissent. Dans certains cas, elles peuvent mener jusqu'au suicide. Pour ces raisons, toute thérapie visant à « guérir » l'homosexualité a été formellement interdite depuis 1998 par l'Association des psychiatres des États-Unis (APA). Depuis, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et la Société canadienne de psychologie s'opposent également à cette pratique. Ces instances recommandent plutôt de soutenir les personnes non hétérosexuelles qui cherchent de l'aide en les accompagnant vers un processus d'acceptation.</p>		

Énoncé 2.3.2	Réalité	Mythe
<b>Les personnes intersexes ont une anomalie du développement génital qu'il faut corriger</b>		•
<p>Depuis 2016, l'Organisation des Nations Unies (ONU) reconnaît l'intersexuation comme une « variation des caractéristiques sexuelles ». Le corps médical, quant à lui, emploie toujours l'expression « d'anomalie du développement sexuel », ce qui laisse sous-entendre que plusieurs procédures hormonales ou chirurgicales « correctrices » doivent potentiellement être entreprises pour modifier les organes génitaux ou les caractéristiques sexuelles secondaires de la personne concernée. Par conséquent, ces procédures dites « correctrices » sont encore fréquemment pratiquées dans les hôpitaux, au Canada comme ailleurs, sur des enfants intersexes trop jeunes pour y consentir de manière libre et éclairée. Ces interventions comportent des risques qui peuvent entraîner la stérilité, l'incontinence, la perte de sensibilité génitale, des douleurs physiques et des souffrances psychologiques.</p> <p>Plusieurs personnes intersexes ont également le sentiment qu'on leur a imposé un corps et une identité de genre qui ne leur correspondent pas, et, surtout, qu'on leur a retiré la possibilité de faire leur propre choix. De plus, ces interventions médicales non consenties et non cruciales pour la santé de la personne sont irréversibles. Pour ces raisons, plusieurs instances, dont l'ONU et une importante partie du mouvement intersexe (de l'Europe, notamment), dénoncent ces pratiques comme étant une violation des droits de la personne<sup>40</sup>.</p>		

40. United Nations Human Rights. (2016). Intersex babies are perfect just as they are!

## Dysfonction psychique

Énoncé 2.3.3	Réalité	Mythe
<b>Les réalités LGBTQIA2S relèvent de la diversité humaine et non pas d'un trouble de santé mentale</b>	•	
<p>En Europe et en Amérique du Nord, l'homosexualité, le fait d'être trans ou asexuel ne sont plus perçus comme des troubles de santé mentale. En effet, l'homosexualité a été retirée du Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM) en 1973 et elle a été exclue des pathologies mentales de la classification internationale des maladies (CIM) par l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en 1992.</p> <p>En ce qui concerne le fait d'être trans, le diagnostic de « dysphorie de genre » (anciennement « trouble de l'identité de genre ») demeure, mais se voit classé dans une catégorie non pathologique du DSM depuis 2013 et du CIM depuis 2018. La dysphorie de genre n'est pas un trouble mental, mais une détresse associée à une non-concordance entre le genre auquel une personne s'identifie et son genre assigné à la naissance. Bien que critiqué par plusieurs, le maintien du diagnostic est justifié par son application qui facilite l'accès pour les personnes trans à des interventions hormonales ou chirurgicales qui sont alors considérées comme des traitements médicaux.</p> <p>Dans le DSM-5, l'asexualité n'est plus considérée comme une pathologie. Le diagnostic de trouble sexuel n'est pas apporté lorsque la personne se dit asexuelle.</p> <p>Si des personnes LGBTQIA2S souffrent de problèmes psychologiques, ce n'est pas en raison de leur corps sexué, de leur orientation sexuelle, de leur identité ou expression de genre. Ce sont plutôt les préjugés négatifs envers la diversité sexuelle et de genre qui sont la cause.</p> <p>L'homosexualité n'est pas non plus une maladie contagieuse. Les personnes hétérosexuelles ne deviennent pas homosexuelles en fréquentant des personnes gaies et lesbiennes, tout comme les personnes gaies et lesbiennes ne deviennent pas hétérosexuelles en fréquentant des personnes hétérosexuelles. L'orientation sexuelle est une composante fondamentale d'un individu et elle n'est pas influencée par les personnes fréquentées.</p>		

## Dysfonction comportementale

Énoncé 2.3.4	Réalité	Mythe
<b>Les croyances religieuses peuvent être compatibles avec l'homosexualité</b>	•	
<p>Bien avant d'être perçue comme une maladie par la médecine, l'homosexualité était vue comme un péché dans les discours religieux. Ces discours interprétant les textes sacrés sont le produit de cultures et d'époques spécifiques et les textes sacrés demandent à être constamment réinterprétés selon l'évolution de l'humanité. Ainsi, de nombreux interdits se voient transformés et abandonnés au cours des siècles.</p> <p>On doit aussi distinguer les textes sacrés, les institutions religieuses, les communautés de croyants et les pratiques spirituelles personnelles. Certains textes sacrés condamnent clairement l'homosexualité. C'est le cas de l'Ancien Testament. Les grandes institutions ont des attitudes qui varient. En 2018 par exemple, le pape François continuait de voir l'homosexualité comme un péché bien qu'il se distançait d'une attitude d'hostilité active contre les homosexuels. Cela n'empêche cependant pas des communautés catholiques locales d'avoir des attitudes de pleine acceptation, comme c'est le cas pour la paroisse Saint-Pierre-Apôtre à Montréal.</p> <p>La situation est semblable dans d'autres églises ou religions. Toujours à Montréal, l'église protestante unie Saint-Jean et le temple juif Emanu-El Beth Sholom accueillent ouvertement les personnes LGBT. Il existe également des regroupements religieux réservés aux personnes LGBT. Il est alors tout à fait possible d'être une personne homosexuelle et de pratiquer une religion par choix.</p>		

## Dysfonction relationnelle

Énoncé 2.3.5	Réalité	Mythe
<b>On peut devenir homosexuel·le à cause d'une mauvaise expérience hétérosexuelle</b>		•
<p>On ne devient pas homosexuel·le parce qu'on a vécu une ou plusieurs expériences hétérosexuelles décevantes ou déplaisantes, voire traumatisantes. Les personnes homosexuelles peuvent également vivre des expériences amoureuses et sexuelles insatisfaisantes ou dommageables avec des personnes de même sexe et ne deviennent pas hétérosexuelles pour autant. L'orientation sexuelle constitue une partie intégrante de chaque individu et n'est pas influencée par la qualité de ses expériences amoureuses ou sexuelles. L'homosexualité naît d'un désir profondément ancré dans la personne et n'est pas une réaction à un abus ou à une déception.</p>		

Énoncé 2.3.6	Réalité	Mythe
<b>Les hommes deviennent homosexuels à cause d'un père absent ou d'une mère envahissante</b>		•
<p>La perte d'un parent en bas âge ou la maltraitance de la part d'une figure parentale sont des expériences difficiles et bouleversantes. Il est légitime de se questionner sur l'effet du deuil et du manque d'un modèle parental positif sur le développement relationnel d'une personne. Des études ont tenté d'établir des liens entre l'environnement familial et l'orientation sexuelle. Jusqu'à maintenant, les résultats ne sont pas en mesure de confirmer que la perte d'un parent en bas âge ou qu'un modèle parental malsain peuvent influencer l'orientation sexuelle. Cependant, nous savons que plusieurs personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles ont connu un modèle familial sain à l'enfance et ont un attachement sécurisant; et que bien des personnes hétérosexuelles ont été exposées à un modèle parental négatif.</p>		

### Dysfonction culturelle

Énoncé 2.3.7	Réalité	Mythe
<b>L'homosexualité appartient aux populations blanches</b>		•
<p>L'homosexualité n'est pas limitée aux pays occidentaux ni aux personnes blanches. Bien qu'elle puisse sembler absente de certains pays et de certaines cultures, l'homosexualité ou le fait d'aimer les personnes du même genre existe dans toutes les populations du monde. Son invisibilité est liée aux contextes sociopolitiques et culturels dans lesquels l'homosexualité est très réprimée et, par conséquent, se manifeste différemment. Par peur d'être victimisées et de subir des sanctions pouvant aller jusqu'à la peine de mort, des personnes homosexuelles dissimulent leur orientation sexuelle. Il n'y a donc pas absence d'homosexualité, elle est tout simplement cachée.</p> <p>Les personnes homosexuelles ne jouissent pas des mêmes droits selon le pays dans lequel elles se trouvent. Dans certains pays, l'homosexualité est encore criminalisée, parfois même sujette à la peine de mort. On parle d'homonationalisme lorsque les personnes occidentales et blanches, sous l'impression de vivre dans des sociétés plus ouvertes aux personnes homosexuelles, ont des attitudes de supériorité envers les personnes racisées, immigrantes ou envers les pays non occidentaux. Cette attitude est nuisible au travail des personnes de couleurs ou non occidentales qui militent pour l'acceptation des personnes homosexuelles.</p>		

Énoncé 2.3.8	Réalité	Mythe
<b>Des personnes se disent LGBTQIA2S pour suivre la mode des grandes métropoles</b>		•
<p>Les grandes métropoles apparaissent comme des lieux favorables et ouverts à la visibilité de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, ainsi qu'au développement des communautés LGBTQIA2S. Plusieurs personnes LGBTQIA2S, notamment les jeunes, peuvent décider d'aller vivre en ville pour ces raisons. Les personnes trans, en particulier, peuvent vouloir obtenir des services spécifiques pour leur transition de genre qui sont disponibles seulement dans les grandes villes. Ces départs pour la ville, qui impliquent de recommencer à neuf dans un nouvel environnement, peuvent occasionner des situations d'itinérance chez certaines personnes. Pour ceux qui choisissent de vivre en région, obtenir du soutien et se développer un réseau relationnel parmi les communautés LGBTQIA2S demeure plus difficile. Le risque d'isolement est plus élevé et la stratégie de se dissimuler pour éviter d'être stigmatisé·e·s et victimisé·e·s est davantage utilisée.</p>		

## Désordre de la nature

Énoncé 2.3.9	Réalité	Mythe
<b>L'homosexualité est anormale et contre nature</b>		•
<p>Les pratiques homosexuelles ont existé à travers toutes les époques et dans toutes les cultures. On les retrouve également chez la plupart des espèces animales<sup>41</sup>. La nature comprend une diversité de pratiques sexuelles et amoureuses qui peuvent prendre bien des formes, y compris celle de l'homosexualité. Toutefois, les pratiques homosexuelles s'observent plus rarement que les pratiques hétérosexuelles. Le fait qu'elles soient moins fréquentes ne signifie pas que ces pratiques sont anormales. Par exemple, il est reconnu que les personnes aux yeux verts sont plus rares que celles aux yeux bruns. On ne dit pas pour autant qu'avoir les yeux verts est anormal.</p> <p>Dans un courant de pensée plus conservateur, la sexualité humaine se trouve réduite à un but reproductif pour assurer la survie de l'espèce. Les pratiques sexuelles non reproductives sont vues comme étant contre nature. Pourtant, les organes génitaux peuvent être utilisés à d'autres fins que celui de se reproduire sans mettre en péril notre survie, notamment avec la masturbation, le cunnilingus et la fellation. À cet égard, personne ne s'offusque que l'organe buccal dérive de sa fonction nourricière puisqu'on l'utilise pour parler, rire, chanter, jouer de la flûte, etc.</p>		

Énoncé 2.3.10	Réalité	Mythe
<b>Les hommes trans sont de vrais hommes et les femmes trans sont de vraies femmes</b>	•	
<p>Il n'y a pas de manière unique d'être un homme ou une femme. Toute personne a le droit de vivre son identité de genre comme bon lui semble et au gré de ses envies. Toutefois, la société catégorise les hommes et les femmes en leur prescrivant des rôles de genre spécifiques, limités, voire encartant. Cette conception étroite est la cause de la fausse idée selon laquelle il y aurait de « vrais hommes » et de « vraies femmes ».</p>		

## Valorisation mystique

Énoncé 2.3.11	Réalité	Mythe
<b>Les personnes two-spirit sont valorisées dans les communautés autochtones et détiennent une position d'autorité particulière</b>		•
<p>Avant la colonisation, les personnes two-spirit pouvaient jouir d'un statut privilégié et jouer un rôle important comme, entre autres, celui de guide spirituel. Elles sont aujourd'hui la cible de violence, tant à l'intérieur de leur communauté qu'à l'extérieur de celle-ci<sup>42</sup>.</p> <p>La colonisation, par l'intermédiaire de la Loi sur les Indiens, des pensionnats, des enseignements chrétiens et des autres politiques et processus d'assimilation, a appauvri la compréhension de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle au sein des communautés autochtones. Qui plus est, la perte des langues autochtones a entraîné l'effacement des connaissances sur les rôles des personnes two-spirit et a entraîné leur marginalisation au sein de certaines communautés<sup>43</sup>. Depuis les années 1990, partout en Amérique du Nord, des regroupements de personnes two-spirit se forment pour revendiquer leur identité et se réapproprier leurs traditions.</p>		

41. Bagemihl, B. (1999). *Biological exuberance : animal homosexuality and natural diversity*. St. Martin's Press.

42. Hunt, S. (2016). Une introduction à la santé des personnes bispirituelles: questions historiques, contemporaines et émergentes.

43. Hunt, S. (2007). *Trans/formative identities : Narrations of decolonization in mixed-race and transgender lives*.

## 2.4 Les droits LGBT

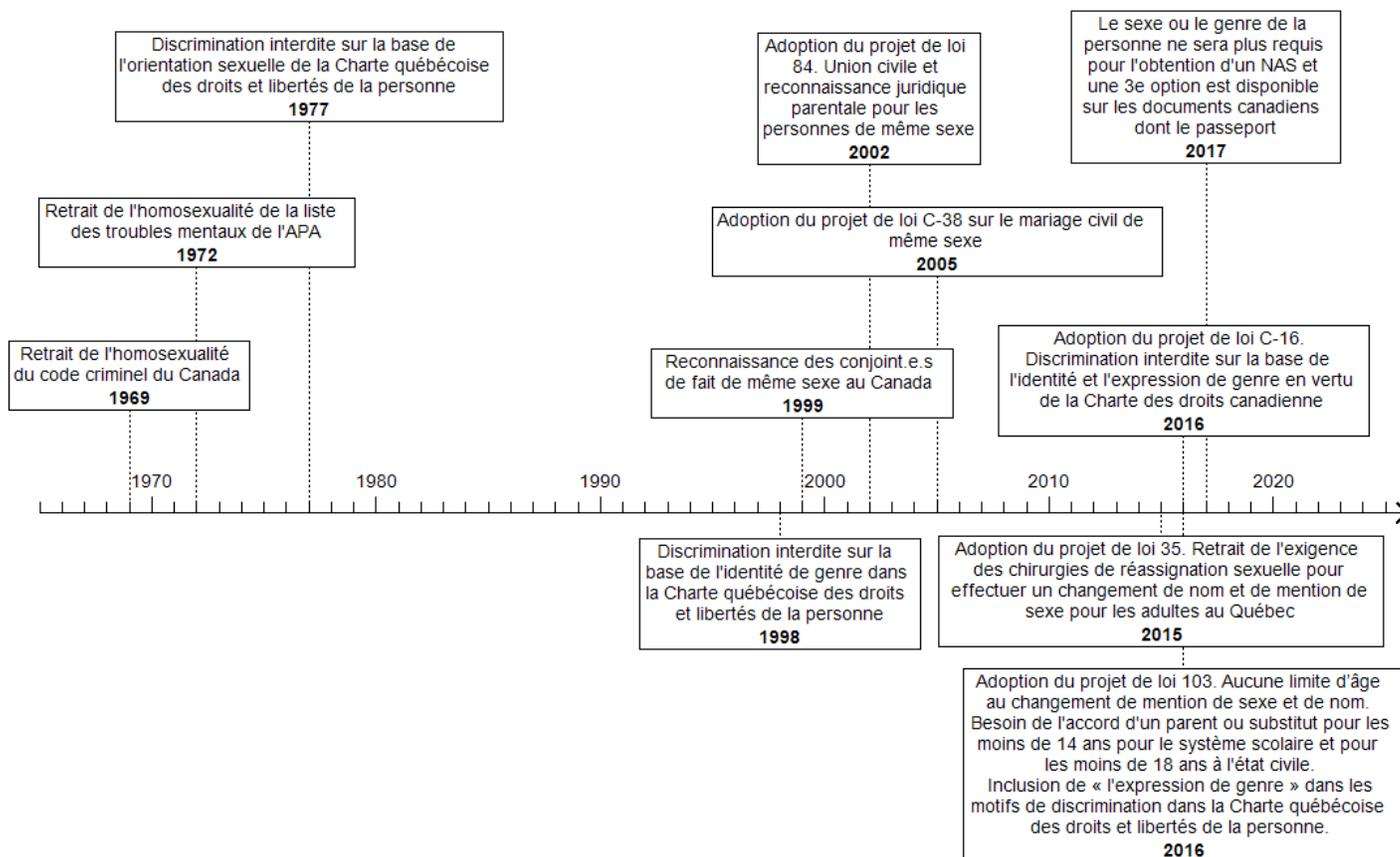
Énoncé 2.4.1	Réalité	Mythe
<b>L'égalité des personnes LGBT sur le plan juridique n'est pas encore atteinte</b>	•	
<p>Certaines populations au sein des communautés LGBT sont encore aujourd'hui la cible de discrimination de la part des lois canadiennes et québécoises. Au Québec, les personnes trans sont confrontées à d'importants problèmes juridiques touchant l'accès à des documents d'identité, au droit de la famille, au droit à la confidentialité, au droit pénal et au droit de l'immigration.</p> <p>Ces discriminations font en sorte que chaque fois qu'on leur demande des papiers d'identité, certaines personnes trans sont immédiatement identifiées comme étant des personnes trans. La divulgation du statut trans de quelqu'un·e sans son consentement est une violation du droit à la vie privée et soumet cette personne à un risque accru de subir du harcèlement et de la discrimination.</p>		

Énoncé 2.4.2	Réalité	Mythe
<b>La légalisation du mariage entre partenaires de même genre ouvre la porte à la pédophilie, l'inceste et la zoophilie</b>		•
<p>Non. Les relations homosexuelles comportent des attirances affectives et sexuelles entre deux adultes consentants ou en âge d'accorder leur consentement. La pédophilie, l'inceste et la zoophilie sont des déviances ou paraphilies sexuelles (et non des orientations sexuelles) où l'un des deux partis n'est pas apte à consentir. Ces déviances n'ont aucun lien avec l'orientation sexuelle et peuvent se retrouver chez les personnes homosexuelles comme hétérosexuelles.</p>		

Énoncé 2.4.3	Réalité	Mythe
<b>Avoir des parents de même genre perturbe le développement des enfants</b>		•
<p>Un·e enfant a surtout besoin d'amour et de se sentir en sécurité pour s'épanouir et être heureuse, peu importe le corps sexué, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre de ses parents. Le fait d'avoir des parents homosexuels ou hétérosexuels n'influence pas l'orientation sexuelle de l'enfant. Un·e jeune qui a deux parents de même genre ne manque pas non plus d'un modèle d'un autre genre. La cellule familiale n'évolue pas en vase clos. Autrement dit, elle baigne dans une société composée de multiples modèles d'hommes, de femmes et de personnes non binaires.</p>		

Énoncé 2.4.4	Réalité	Mythe
<p><b>Les jeunes queers et non binaires sont des anarchistes qui veulent abolir le genre</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p>Il y a une grande différence entre identité de genre et identité politique ou militante. Pour certaines personnes queers et non binaires, leur identité de genre et leur orientation sexuelle relèvent du caractère individuel, tandis que pour d'autres, elles sont aussi des identités politiques ou militantes. C'est l'oppression hétérocisnormative subie de manière constante et quotidienne qui mène certaines personnes queers et non binaires à militer contre ce système. Leurs identités deviennent alors synonymes de luttes collectives qui visent le changement social.</p> <p>Toutefois, il est faux d'associer de facto les luttes queers et non binaires au mouvement anarchiste ou à l'idée d'abolir le genre. C'est plutôt la reconnaissance des genres non binaires qui est au cœur des luttes actuelles. Si, historiquement, ce sont des personnes queers qui militaient à travers le mouvement queer, aujourd'hui, dans le Québec francophone, ce sont des personnes d'identités de genre de toute sorte qui poursuivent cette lutte contre le système hétérocisnormatif.</p> <p>L'identité queer n'est plus uniquement utilisée comme une identité politique, mais aussi comme terme parapluie pour désigner toutes les personnes qui ne sont pas dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles, bien que cette dernière utilisation demeure controversée puisque que ce ne sont pas toutes les personnes LGBTQIA2S qui se reconnaissent sous le terme queer.</p>		

## L'évolution des droits LGBT au Canada et au Québec



## 2.5 Les violences LGBTQI2S-phobes

### Homophobie intériorisée

Énoncé 2.5.1	Réalité	Mythe
<b>Les individus homophobes sont des homosexuels refoulés</b>		•
<p>L'homophobie n'est pas nécessairement le signe d'une homosexualité refoulée. Peu importe leur orientation sexuelle, les personnes intériorisent, bien malgré elles, les préjugés homophobes véhiculés dans la société. La majorité des personnes homophobes sont hétérosexuelles. Toutefois, il arrive que certains individus, par déni de leurs propres désirs homosexuels, posent des actes homophobes. La difficulté de s'accepter qu'amène l'homophobie intériorisée peut générer chez quelqu'un·e de la violence à l'égard des autres personnes LGBTQIA2S autant qu'envers elle ou lui-même.</p>		

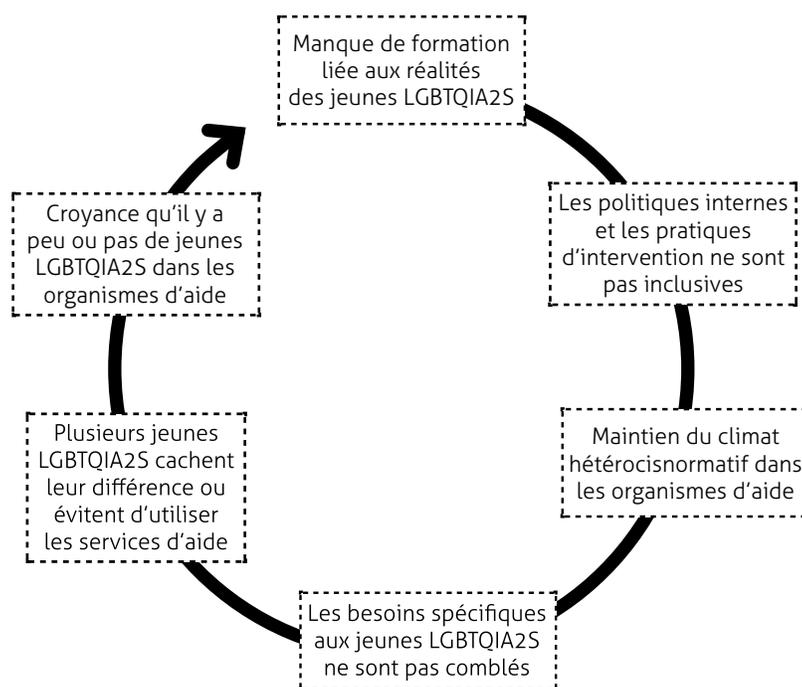
### Les stéréotypes sexuels et de genre

Énoncé 2.5.2	Réalité	Mythe
<b>Dans un couple homosexuel, l'un·e fait la femme et l'autre fait l'homme</b>		•
<p>Non, il s'agit d'un stéréotype. En général, les couples homosexuels ne reproduisent pas la division binaire des rôles de genre traditionnels. Les partenaires de même genre sont plus libres d'assumer des rôles et d'effectuer des tâches du quotidien selon leurs aptitudes, leurs goûts et leurs préférences.</p> <p>Les rôles de genre ne sont pas nécessairement associés à l'expression de genre. Les modèles de rôles genrés sont des construits sociaux qui varient d'une société à l'autre et qui évoluent dans le temps. Auparavant, on considérait que les femmes devaient s'occuper de l'éducation des enfants et des tâches ménagères, maintenant ces responsabilités sont de plus en plus partagées entre les hommes et les femmes.</p>		

## Discrimination systémique

Énoncé 2.5.3	Réalité	Mythe
<b>Il y a peu ou pas de jeunes LGBTQIA2S dans les organismes d'aide</b>		•
<p>L'impression qu'il n'y a que peu ou pas de jeunes LGBTQIA2S qui fréquentent les organismes d'aide est une conséquence du mécanisme d'invisibilisation ou de l'effacement institutionnel. Les politiques institutionnelles hétérocisnormatives et le climat qui en découle font en sorte que les jeunes tendent à dissimuler leur statut LGBTQIA2S pour se protéger et pour pouvoir accéder aux services<sup>44</sup>. Certains jeunes évitent même d'utiliser les services, car iels ne se sentent pas assez en sécurité pendant leur prestation, tandis que d'autres n'y ont carrément pas accès. Par exemple, un·e jeune trans sur trois se voit refuser l'accès à des services d'hébergement en raison de son identité de genre<sup>45</sup>.</p> <p>De plus, certains services d'hébergements organisent leur espace selon une binarité homme/femme (dortoirs, chambres partagées, salles de bains et douches communes assignés homme ou femme), ce qui rend invisible tout un pan de la diversité des genres. L'exigence que les jeunes qui fréquentent les organismes d'aide s'intègrent dans cette binarité du genre rend les services d'aide particulièrement difficile d'accès pour les jeunes trans et non binaires.</p> <p>Le chercheur canadien Alex Abramovich, qui se spécialise sur la question des jeunes LGBTQ2S en situation d'itinérance, décrit ce phénomène d'effacement institutionnel comme un processus de nature cyclique.</p>		

### Le processus cyclique de l'effacement institutionnel\*



*\*inspiré de Cyclical nature of the relations d'Abramovich<sup>46</sup>.*

44. Abramovich, A. (2016). Preventing, Reducing and Ending LGBTQ2S Youth Homelessness: The Need for Targeted Strategies. *Social Inclusion*, 4(4), 86–96.

45. Ibid.

46. Abramovich, A. (2016). Preventing, Reducing and Ending LGBTQ2S Youth Homelessness: The Need for Targeted Strategies. *Social Inclusion*, 4(4), 86–96.

Énoncé 2.5.4	Réalité	Mythe
<p><b>Les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance sont égaux et égales à leurs pair·e·s dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles, et il faut les traiter de la même manière</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>
<p>Traiter les jeunes LGBTQIA2S comme tout le monde équivaut à nier leurs besoins spécifiques. Ces besoins incluent l'accès à des espaces de vie sécuritaires, à des services inclusifs (c'est-à-dire qui prennent en compte les réalités de ces jeunes), ainsi qu'à du soutien dans leurs processus de questionnement, d'acceptation, de coming out ou de transition de genre. Il est à noter que les jeunes LGBTQIA2S ont toutes des parcours différents et que les besoins et les réalités de chacun·e peuvent différer.</p> <p>Par exemple, les jeunes qui désirent entreprendre une hormonothérapie, ce qui nécessite une surveillance médicale et des prises de sang régulières, sont susceptibles d'avoir recours à des fournisseurs de rue pour se procurer leur médication. Ce phénomène, provoqué par le manque de services de santé spécialisés ou par des délais d'attente trop longs, peut entraîner de graves complications pour les jeunes<sup>47</sup>.</p> <p>De plus, l'itinérance et le manque d'acceptation et de soutien concernant le statut LGBT engendrent et perpétuent des problèmes liés à la toxicomanie, aux comportements sexuels à risque, à la victimisation et à la criminalité<sup>48</sup>. Ces problèmes augmentent le risque de dépression et de suicide chez les jeunes LGBT<sup>49</sup>, d'où un besoin accru en soins de santé mentale. Des services adaptés et des réponses ciblées qui donnent priorité aux jeunes LGBTQIA2S sont nécessaires pour répondre aux besoins uniques de ces populations, prévenir leur exclusion et favoriser l'acceptation de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.</p>		

47. Quintana, N. S., Rosenthal, J., & Krehely, J. (2010). On the streets: The federal response to gay and transgender homeless youth.

48. Ray, N. (2006). Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Youth: An Epidemic of Homelessness.

49. Ibid.

Énoncé 2.5.5	Réalité	Mythe
<b>L'existence de personnes trans constitue un phénomène nouveau et parmi celles-ci se trouvent majoritairement des femmes trans</b>		•
<p>Il existe une abondance de preuves historiques soutenant l'existence de personnes trans dans de nombreuses cultures et à différentes époques. Cependant, il peut sembler que le nombre de personnes trans a augmenté ces dernières années en raison de la reconnaissance juridique qui les protège contre la discrimination et facilite le processus de transition, ainsi qu'à l'accroissement de la reconnaissance sociale à l'égard de la diversité liée au genre. On comprend mieux les différentes façons d'être trans et cela fait en sorte qu'un nombre accru de personnes trans sortent du placard.</p>		
<p>L'idée reçue selon laquelle la majorité des personnes trans sont des femmes vient en partie des médias occidentaux qui ont développé une fascination persistante pour les femmes trans, depuis les années 1950 avec la figure publique de Christine Jorgensen. Depuis cette époque, on rencontre de manière récurrente des portraits sensationnalistes assez similaires qui sont riches en comparaisons avant/après et centrés sur les aspects chirurgicaux de la transition. La majorité de ces portraits mettent en scène des femmes. Cette visibilité excessive efface la diversité des parcours de celles-ci.</p>		
<p>Une enquête pancanadienne sur l'évaluation des besoins des personnes trans indique pourtant des proportions pratiquement équivalentes d'hommes et de femmes trans (environ 37,5% chacune et 26% de personnes non binaire)<sup>50</sup>, parmi leur échantillon.</p>		
<p>Pour la militante trans Julia Serano, ce traitement différencié a ses racines dans la misogynie. Il serait impossible de sensationnaliser la transition masculine sans remettre en question la valeur supérieure accordée à la masculinité (désirer une position supérieure irait de soi), tandis que ce même regard misogyne ne peut s'expliquer la transition féminine que par le seul pouvoir qu'on reconnaît aux femmes, celui de susciter le désir masculin au moyen de son apparence<sup>51</sup>.</p>		

50. Scruton, S. (2014). Rapport de l'évaluation des besoins des personnes trans. Canada.

51. Serano, Julia (2007). Whipping girl: A transsexual woman on sexism and the scapegoating of femininity. Perseus Books Group, Seal Press, p. 48-49.

## 2.6 Les relations intimes

### Hypersexualisation

Énoncé 2.6.1	Réalité	Mythe
<b>Les jeunes LGBTQI2S ont une sexualité plus active</b>		•
<p>Les représentations médiatiques des personnes LGBTQI2S mettent souvent l'accent sur la sexualité en effaçant la dimension affective. Les images d'hommes gais qui cumulent les partenaires sexuels, celles de femmes lesbiennes ou bisexuelles issues de la pornographie et celles de femmes trans travailleuses du sexe sont monnaie courante. Certaines personnes LGBTQI2S s'engagent effectivement dans ce type d'activités sexuelles (rémunérées ou non), tout comme certaines personnes dyadiques, cisgenres et hétérosexuelles.</p> <p>Les personnes LGBTQI2S ont également des désirs amoureux et l'envie de développer des relations significatives. Iels ont des familles, souvent même des enfants, et vaquent à des occupations quotidiennes, comme étudier ou occuper un emploi. Ce sont d'abord et avant tout des êtres humains et iels vivent comme toute autre personne.</p> <p>Toutefois, les préjudices et les discriminations vécues par les personnes LGBTQI2S (en particulier les jeunes et à plus forte raison les femmes trans racisées ou two-spirit<sup>52</sup>) réduisent les occasions d'emploi. Le travail du sexe peut constituer une activité économique librement choisie par certaines personnes, tandis que pour d'autres, il s'agit plutôt d'une stratégie de survie.</p>		

### Violence conjugale

Énoncé 2.6.2	Réalité	Mythe
<b>Il n'y a pas de violence conjugale chez les femmes lesbiennes</b>		•
<p>La violence conjugale n'épargne pas les partenaires de même sexe. Une enquête québécoise menée en 2017 indique même que les jeunes LGBTQ+ sont surreprésenté·e·s parmi les victimes de violences sexuelles et conjugales<sup>53</sup>. La double problématique des LGBTQ-phobies intériorisées et des troubles de santé mentale rend les personnes LGBTQ+ plus susceptibles de reproduire les violences qu'elles ont subies<sup>54</sup>.</p> <p>Toutefois, cette violence et ses conséquences sont minimisées dans les relations intimes entre partenaires de même sexe. D'abord, chez les hommes, de tels comportements sont socialement attendus parce que la violence est vue comme naturelle de leur part. Chez les femmes, la violence est sous-estimée parce qu'on s'attend d'elles qu'elles soient non-violentes<sup>55</sup>. Dénoncer la violence est alors d'autant plus difficile chez les jeunes LGBTQI2S qui ont le fardeau supplémentaire de devoir divulguer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et de faire face à la possibilité que leur situation soit minimisée par le personnel aidant.</p>		

52. Hunt, S. (2016). Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes ; Veale, J., Saewyc, E., Frohard-Dourlent, H., Dobson, S., & Clark, B. (2015). Être en sécurité, être soi-même : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans.

53. Bergeron, M., Hébert, M., Ricci, S., Julien, M., Rousseau, C., Duhamel, N., & Kurtzman, L. (2017). Violences sexuelles en milieu universitaire. Résultats de l'enquête ESSIMU pour l'Université du Québec à Montréal.

54. Ibid.

55. Boisvert, M.-P., Antoine, J., Houzeau, M., & Tremblay, L. (2018). Vers un nouveau plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale.

## Pratiques sexuelles et orientation sexuelle

Énoncé 2.6.3	Réalité	Mythe
<b>Les hommes qui aiment la pénétration anale sont gais</b>		•
<p>Les pratiques sexuelles se distinguent de l'orientation sexuelle. La pénétration anale est pratiquée par les personnes hétérosexuelles (hommes et femmes) pour le plaisir ou comme moyen contraceptif. Elle est notamment pratiquée dans les communautés où la virginité doit être préservée avant le mariage.</p> <p>En matière de santé sexuelle, le sexe anal, lorsque non protégé, est l'une des pratiques sexuelles les plus à risque en ce qui concerne la transmission des ITSS, notamment le VIH et l'hépatite C. Il est nécessaire d'aborder le sujet du sexe anal lors d'ateliers éducatifs sur la santé sexuelle, et ce, avec les jeunes de toutes orientations sexuelles et identités de genre.</p>		

Énoncé 2.6.4	Réalité	Mythe
<b>Une personne peut avoir des relations sexuelles avec un·e partenaire de même genre et être hétérosexuelle</b>	•	
<p>L'orientation sexuelle d'une personne ne se définit pas par ses pratiques sexuelles. Certaines personnes peuvent vivre des expériences homosexuelles au cours de leur vie sans pour autant être gaies, lesbiennes, bisexuelles ou pansexuelles. Ce type d'expérience fait partie du développement psychosexuel de plusieurs jeunes. Ressentir des attirances affectives ou sexuelles pour une personne du même genre dans la jeunesse n'est pas gage d'homosexualité ou de bisexualité à l'âge adulte.</p>		

# 3 Chapitre 3

## Environnement bienveillant et pratiques d'ouverture

Sous forme de mise en situation, **les objectifs visés par le chapitre sont :**

- d'identifier des pratiques pour instaurer et maintenir un environnement physique accueillant et sécuritaire pour les jeunes LGBTQIA2S;
- d'identifier des pratiques pour accompagner les jeunes LGBTQIA2S dans leur processus de questionnement, d'acceptation, de coming out et de transition de genre;
- de définir les différentes formes de discriminations LGBTQIA2S-phobes;
- d'identifier des pratiques pour prévenir les manifestations LGBTQIA2S-phobes;
- d'identifier des pratiques d'intervention lors de manifestations LGBTQIA2S-phobes.



ANNEXE J  
la liste des  
recommandations  
des pratiques d'ouverture

Le chapitre est divisé en six sections : les procédures administratives, l'accès aux services, l'utilisation des services, l'accueil, l'accompagnement individuel et l'intervention de groupe. Les recommandations présentées dans chacune de ces sections doivent être adaptées selon les besoins exprimés par les jeunes LGBTQIA2S et en fonction de leur contexte de vie. Elles ne sont pas un ensemble de mesures qui doivent être suivies à la lettre, sauf lorsque la loi l'exige. En effet, les organismes et leur personnel sont tenus de respecter les motifs interdits de discrimination et de harcèlement de la Charte québécoise et ses plus récentes modifications en ce qui a trait à l'identité et l'expression de genre.

### 3.1 Procédures administratives

#### MISE EN SITUATION

Vous administrez un organisme d'aide pour les jeunes et vous voulez rendre les services plus adaptés aux besoins des jeunes LGBTQIA2S. Quelles sont les mesures que vous devez mettre en place pour réussir ce changement et le maintenir ?

L'engagement et le soutien du personnel administratif sont essentiels au processus de changement qu'implique la démarche pour rendre un organisme plus adapté aux jeunes LGBTQIA2S. Voici six mesures à mettre en place par l'administration pour améliorer la prise en compte de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.



### 3.1.1 Politiques inclusives

#### Politique contre le harcèlement et la discrimination

**Le personnel administratif doit adopter et appliquer une politique interdisant explicitement la discrimination et le harcèlement fondés sur les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et l'expression de genre.**

Cette politique doit refléter les motifs interdits de discrimination et de harcèlement mentionnés dans l'article 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne<sup>56</sup>. Pour tenir compte des récentes modifications, les motifs de discrimination à prohiber doivent inclure l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Bien que « les caractéristiques sexuelles » ne figurent pas explicitement dans les motifs énoncés dans l'article 10, les personnes intersexes se trouvent protégées sous le motif « sexe »<sup>57</sup>. Pour éviter la confusion et par souci de rendre visible les enjeux intersexes, trop souvent passés sous silence, nous recommandons fortement d'ajouter explicitement « les caractéristiques sexuelles » dans l'énumération des motifs interdits de discrimination de la politique contre le harcèlement et la discrimination.

#### MODÈLE DE POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

Conformément à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, toute personne a le droit de vivre dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. [insérer le nom de l'organisme] s'engage à maintenir et à promouvoir un environnement respectueux et sécuritaire pour toutes, incluant le personnel (administratif, salarié, bénévole et stagiaire) et les jeunes qui fréquentent l'organisme.

Toute forme de harcèlement et de discrimination fondée sur la race, le sexe, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la grossesse, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap est interdite et ne sera pas tolérée.

Si vous estimez avoir été victime de harcèlement ou de discrimination en violation de cette politique, veuillez déposer une plainte conformément à la procédure établie. Toutes les plaintes seront examinées dans les plus brefs délais.

#### Politique de confidentialité

**Le personnel administratif doit adopter et appliquer une politique de confidentialité des renseignements qui fait explicitement mention des caractéristiques sexuelles, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle.**

56. Articles 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Issu de LégisQuébec, Source officielle. Repéré le 27 novembre 2018 à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/C-12?code=se:10&pointInTime=20181127#20181127>

57. Le motif « sexe » de l'article 10 de la Charte québécoise est ainsi défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse : Le sexe est un motif interdit de discrimination et de harcèlement. Cela signifie qu'on ne peut vous traiter différemment parce que vous êtes une femme, un homme ou une personne intersexe. De même, vous ne pouvez être la cible de commentaires ou de comportements offensants et répétés en raison de votre sexe. Ces situations sont contraires à la Charte des droits et libertés de la personne. Repéré le 27 novembre 2018 à <http://www.cdpdj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/motifs/Pages/sexe.aspx>

Une divulgation inappropriée, non souhaitée ou accidentelle à un·e collègue ou un·e jeune peut avoir des conséquences négatives, comme le bris du lien de confiance et l'exposition du ou de la jeune à du harcèlement et de la violence. Le personnel ne doit pas divulguer des renseignements qui pourraient révéler le statut LGBTQIA2S d'un·e jeune à autrui, à moins que le ou la jeune concerné·e ait expressément autorisé une telle divulgation.

### MODÈLE DE POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ

Le personnel doit veiller au respect de la confidentialité des informations privées, telles que les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et les informations médicales des personnes qui fréquentent l'organisme, et ne doit jamais révéler ces informations sans le consentement écrit de ces dernières.

### Traitement des plaintes

**Le personnel administratif doit répondre rapidement aux plaintes déposées et agir conformément aux procédures établies lorsqu'une personne signale une violation des politiques.**

Les politiques internes devraient contenir des procédures écrites pour le dépôt de plaintes en cas de violation et détailler la manière dont les plaintes seront examinées et résolues. Ce système de plaintes doit être confidentiel, privé et facilement accessible. L'administration devrait tenir un registre documentant chaque plainte ainsi que sa résolution.

### Avis concernant les politiques inclusives

**L'administration doit veiller à ce que tout le personnel (administratif, salarié, bénévole et stagiaire) et les jeunes qui fréquentent l'organisme reçoivent des avis verbaux (lors de l'accueil) et écrits (manuel de formation ou code de vie) portant sur l'inclusion des enjeux LGBTQIA2S dans les politiques ainsi que sur les procédures à suivre pour déposer une plainte.**

Les raisons d'informer d'emblée toute nouvelle personne qui fréquente l'organisme et la manière respectueuse de le faire sont discutées plus en détails à la section 3.4.2, «Mention des politiques inclusives».



#### ANNEXE H

Pour connaître des organismes qui offre des formations sur les enjeux LGBTQIA2S.

### 3.1.2 Formation continue sur les enjeux LGBTQIA2S

**L'administration doit fournir à tout son personnel un accès régulier à des activités de sensibilisation et à des formations traitant de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.**

Il ne suffit pas qu'un organisme s'engage à fournir des services adaptés aux jeunes LGBTQIA2S, il doit également fournir les outils et le soutien nécessaires à son personnel pour que cet engagement se concrétise. La formation est une étape essentielle pour garantir que tout le personnel comprenne les politiques d'ouverture et disposent des outils nécessaires pour intégrer les nouvelles directives dans la pratique quotidienne.



### 3.1.3 Documents administratifs inclusifs

**L'administration doit s'assurer que les formulaires de sélection du personnel, d'admission et autres documents administratifs sont adaptés pour les personnes LGBTQIA2S.**

Vous trouverez à l'annexe D et E des modèles afin de vous guider dans cette démarche.

#### Formulaire de sélection du personnel

Le formulaire d'embauche ou de sélection du personnel devraient inclure des questions sur les enjeux LGBTQIA2S. Il est entendu que le nouveau personnel recevra par la suite des formations sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, mais poser ces questions lors de l'entretien de sélection permet d'avoir une idée de leur attitude et de leurs connaissances à l'égard de ces réalités, en plus d'envoyer le message d'ouverture de votre organisme.

#### Formulaire d'admission

Un formulaire d'admission incluant des questions adaptées aux réalités LGBTQIA2S devrait être utilisé avec toutes les jeunes, et ce, même dans les organismes non mixtes. Même si les jeunes n'ont aucune obligation de répondre aux questions sur le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, poser des questions sur ces sujets de manière systématique envoie un indicateur fort que l'environnement est favorable et respectueux des réalités LGBTQIA2S<sup>58</sup>.

De plus, la collecte de données sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle permet de mieux connaître les jeunes qui reçoivent des services et d'améliorer les pratiques selon les besoins et défis uniques des jeunes LGBTQIA2S. Ainsi, les statistiques constituent un outil important pour les personnes responsables de décider des politiques - aux niveaux local, provincial et national - et de planifier des programmes d'aide pour les jeunes. Sans mesure précise, il est difficile de prendre en compte toutes les caractéristiques de la population des jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir pour établir des services de manière plus ciblée et garantir le financement nécessaire pour y parvenir.

### 3.1.4 Communications inclusives

**L'organisme devrait utiliser un langage non généré et adapté à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle sur son site Internet, sur les réseaux sociaux, dans ses publicités, brochures, communiqués de presse, rapports annuels et dans tout autre matériel lié à la promotion de ses programmes et services.**

Pour inciter une rétroaction du public, une note peut être ajoutée dans la page d'accueil du site Internet de votre organisme en mentionnant que vous avez entrepris une démarche d'ouverture et que tous les commentaires permettant d'améliorer vos pratiques sont les bienvenus.

### 3.1.5 Présence LGBTQIA2S parmi le personnel

**L'administration devrait assurer que des personnes issues de la diversité LGBTQIA2S soient présentes parmi son personnel.**

La meilleure façon de signaler que vous êtes un espace ouvert et sécuritaire pour la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle est d'avoir au moins un·e membre du personnel qui s'identifie comme personne LGBTQIA2S. Les offres d'emploi de l'organisme devraient indiquer

58. Voir la section « Accueil et processus d'admission » pour obtenir l'information sur la manière respectueuse d'appliquer le formulaire d'admission adapté aux réalités LGBTQIA2S.

#### ANNEXE D

Un modèle de questions adaptées aux enjeux LGBTQIA2S pour le formulaire de sélection du personnel.

#### ANNEXE E

Un modèle de questions adaptées aux réalités LGBTQIA2S pour le formulaire d'admission.

que les personnes LGBTQIA2S sont encouragées à postuler et ces offres devraient être distribuées dans les communautés LGBTQIA2S. La présence ethnoculturelle est également essentielle au sein du personnel. Avoir une équipe qui reflète la diversité permet aussi aux jeunes d'avoir une variété de modèles positifs auxquels s'identifier.

Un.e membre du personnel peut être désigné.e en tant que responsable des enjeux LGBTQIA2S. En plus de constituer un relais pour les membres du personnel qui auraient besoin de soutien et de ressources, une telle personne peut se mobiliser pour mettre sur pied des activités de réflexion, d'animation et de sensibilisation pour les jeunes.

### 3.1.6 Collaboration avec les communautés LGBTQIA2S



#### ANNEXE H

Une liste de ressources des différentes communautés LGBTQIA2S.

#### L'administration devrait favoriser le développement de liens avec les communautés LGBTQIA2S.

Entretenir des liens étroits avec les organismes LGBTQIA2S peut constituer une source d'information et de soutien pour vous aider à mieux répondre aux besoins uniques des jeunes LGBTQIA2S, en plus d'être un des meilleurs moyens de rester informé.e de l'évolution des services offerts localement pour les communautés LGBTQIA2S. En participant aux événements des communautés LGBTQIA2S, votre organisme contribue également à faire connaître ses services auprès des jeunes LGBTQIA2S.

Les organismes sont également invités, dans la mesure de leurs capacités, à collaborer avec les milieux communautaires et de la recherche afin d'aider à améliorer les connaissances sur les réalités des jeunes LGBTQIA2S et ainsi bonifier le contenu des formations offertes, de même que les ressources disponibles.

### 3.2 Accès aux services d'aide

#### MISE EN SITUATION

Un homme trans tente d'accéder à votre hébergement pour femmes en déclarant qu'il ne se sent pas en sécurité dans un refuge pour hommes. Comment pouvez-vous l'aider ?

Les services offerts pour les jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir ne sont pas toujours adaptés aux jeunes LGBTQIA2S ou accessibles pour elleux. Par exemple, les hébergements non mixtes ainsi que les dortoirs, les chambres et les salles de bains qui ne sont pas individuels font que les jeunes LGBTQIA2S ne s'y sentent pas toujours en sécurité et ont du mal à y trouver leur place. Les organismes peuvent toutefois prendre certaines mesures pour offrir un accès sécuritaire à leurs services et non discriminatoires pour les jeunes LGBTQIA2S.

#### 3.2.1 Offrir un accès aux services sécuritaire et non discriminatoires

L'organisme doit assurer la sécurité de toutes et ne doit pas refuser l'accès des services aux jeunes LGBTQIA2S ou leur limiter l'accès en raison de leur corps sexué, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur genre assigné à la naissance.

Contrairement à ce qu'on pourrait penser, établir l'accès aux services en fonction du genre auquel les jeunes s'identifient n'est pas toujours la meilleure option, en particulier pour les jeunes hommes trans qui sont nommément à risque de subir des agressions physiques, verbales et sexuelles dans les dortoirs, salles de bain et douches pour hommes<sup>59</sup>.

Certains hommes trans peuvent choisir d'aller dans un hébergement conforme à leur identité de genre et de faire face à ces risques, mais ils ne devraient pas être obligés de le faire. Tant que les services d'hébergement pour hommes ne seront pas suffisamment sécuritaires pour les hommes trans, il est préférable que les organismes pour femmes acceptent les hommes trans. L'inverse est également vrai. Les organismes pour jeunes hommes ne doivent pas refuser les jeunes femmes trans en citant une politique de respect du genre auquel s'identifient ces jeunes. C'est le sentiment de sécurité du ou de la jeune qui doit être la priorité.

La reconnaissance du genre ou de l'orientation sexuelle auxquels s'identifient les jeunes est primordiale, mais ne doit pas devenir un motif d'exclusion<sup>60</sup>. Ce qu'il faut retenir est qu'il est essentiel que les jeunes participent à la décision et qu'ils ne soient pas obligé·e·s de choisir un lieu d'hébergement en fonction du genre auquel iels s'identifient ou de celui qui leur a été assigné à la naissance<sup>61</sup>. La pression exercée sur les jeunes trans pour les encourager à utiliser les services selon le sexe assigné à la naissance peut créer des risques inutiles et nuire gravement à leur bien-être, en plus de contrevenir aux lois provinciales et fédérales liées à la discrimination fondée sur l'identité de genre.

Un·e jeune ne devrait pas non plus être contraint·e de changer son expression de genre pour avoir accès à un établissement ou à un service particulier<sup>62</sup>. Les jeunes doivent pouvoir s'habiller et se présenter de manière à refléter leur identité et expression de genre. Si un organisme considère qu'un code vestimentaire est nécessaire, il doit être non sexiste et s'appliquer de la même façon pour tout le monde. Par exemple, une politique peut simplement exiger que tout le monde porte des vêtements qui couvrent certaines parties du corps<sup>63</sup>.

De plus, aucun jeune LGBTQIA2S ne doit être contraint·e d'utiliser une chambre ou une salle de bain précise si l'établissement offre d'autres options. Ces jeunes doivent avoir l'autorisation d'utiliser les installations dans lesquelles iels se sentent le plus en sécurité. L'isolement obligatoire, par exemple, peut indiquer aux autres qui fréquentent l'organisme que cette personne a un statut LGBTQIA2S et ainsi augmenter le risque qu'elle subisse du harcèlement et des agressions. Plutôt que d'isoler ou de traiter différemment les jeunes LGBTQIA2S pour s'assurer de leur sécurité, le personnel doit travailler pour que toutes les personnes qui fréquentent l'organisme respectent les exigences de la politique contre le harcèlement et la discrimination.

---

59. Dénomme-Welch, S., Pyne, J., & Scanlon, K. (2008). Invisible Men. FTMs and Homelessness in Toronto.

60. Marksamer, J., Spade, D., Rivera, S., & Project, L. (2011). A Place of Respect: A guide for group care facilities serving transgender and gender non-conforming youth.

61. Abramovich, A. (2016). Understanding How Policy and Culture Create Oppressive Conditions for LGBTQ2S Youth in the Shelter System. *Journal of Homosexuality*.

62. Yu, V. (2010). Shelter and Transitional Housing for Transgender Youth. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 14(4), 340–345.

63. Mottet, L., & Ohle, J. M. (2003). *Transitioning Our Shelters: A Guide to Making Homeless Shelters Safe for Transgender People*.

### 3.3 Utilisation des services d'aide

#### MISE EN SITUATION

Vous voulez que les jeunes LGBTQIA2S se sentent rapidement en confiance dans votre organisme. Que faites-vous pour y parvenir ?

L'organisme doit créer un environnement bienveillant pour les jeunes LGBTQIA2S. Si les jeunes ne se sentent pas suffisamment à l'aise pour utiliser des services en raison de la crainte de s'exposer à du harcèlement ou à de la violence, iels ne les utiliseront pas<sup>64</sup>. Sans mesures concrètes pour rendre les environnements sécuritaires et adaptés aux jeunes LGBTQIA2S, certain·e·s de ces jeunes vont continuer d'éviter les services et de s'engager dans des stratégies d'adaptation qu'iels considèrent à moindre risque, comme de dormir dans la rue<sup>65</sup>.

#### 3.3.1 Assurer des espaces communs sécuritaires et adaptés aux jeunes LGBTQIA2S

**L'organisme devrait montrer des signes visuels d'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle dans les espaces communs, et rendre disponible de la documentation portant sur les questions LGBTQIA2S.**

Lorsque les jeunes LGBTQIA2S entrent pour la première fois dans un organisme, iels peuvent avoir de nombreuses craintes quant à ce qui pourrait leur arriver et à la manière dont iels seront traité·e·s. Iels apprennent à rapidement évaluer un environnement en termes de sécurité et d'acceptation de la diversité en utilisant les signaux visuels dans l'espace (comme des drapeaux ou symboles LGBTQIA2S, des affiches sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, l'affichage de politiques internes inclusives, etc.). En l'absence de signes visibles d'ouverture, les jeunes LGBTQIA2S ont moins tendance à se divulguer ou même à avoir recours aux services offerts<sup>66</sup>.



#### ANNEXE H

Pour connaître les ressources qui fournissent gratuitement du matériel éducatif et préventif visant les communautés LGBTQIA2S.

L'organisme devrait aider les jeunes LGBTQIA2S à se sentir bien accueilli·e·s en installant des signes d'ouverture dans les espaces communs indiquant que l'établissement accueille les personnes de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. L'organisme devrait également afficher la politique contre le harcèlement et la discrimination dans les lieux où le personnel et les jeunes de l'organisme peuvent en prendre connaissance. Les jeunes LGBTQIA2S comprennent alors qu'iels sont dans un endroit sécuritaire et qu'iels vont recevoir non seulement le même type d'aide que les jeunes cisgenres et hétérosexuel·le·s, mais aussi qu'il y a de fortes chances que le personnel connaisse et comprenne les différents enjeux liés aux réalités LGBTQIA2S.

64. National Alliance to End Homelessness, National Network for Youth, Lambda Legal, & National Center for Lesbian Rights. (2009). National Recommended Best Practices for Serving LGBT Homeless Youth.

65. Abramovich, A. (2012). No Safe Place to Go - LGBTQ Youth Homelessness in Canada: Reviewing the Literature. *Canadian Journal of Family and Youth*, 4(1), 29–51; Mottet, L., & Ohle, J. M. (2003). *Transitioning Our Shelters: A Guide to Making Homeless Shelters Safe for Transgender People*.

66. Shelton, J., Poirier, J. M., Wheeler, C., & Abramovich, A. (2018). Reversing Erasure of Youth and Young Adults Who are LGBTQ and Access Homelessness Services: Asking about Sexual Orientation, Gender Identity, and Pronouns. *Child Welfare*, 96(2), 1–29.

Il est important de proposer de la documentation à caractère positif sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle (dépliants, livres, films, magazines et matériels de soutien pour les jeunes LGBTQIA2S) dans les espaces communs de votre organisme (salle de lecture, bibliothèque, salon, etc.), ainsi que de rendre accessible et de maintenir à jour une liste des ressources pour jeunes LGBTQIA2S et de services adaptés à elleux.

### 3.3.2 Offrir des espaces privés sécuritaires et disponibles pour tout le monde

**L'organisme devrait assurer la disponibilité d'au moins une salle de bain individuelle identifiée comme une toilette mixte, d'une douche privée ainsi que d'une chambre individuelle avec une porte qui se verrouille de l'intérieur pour favoriser la sécurité des jeunes LGBTQIA2S.**

Avoir au moins une toilette et une douche individuelle disponibles pour tout le monde peut convenir non seulement aux jeunes LGBTQIA2S mais également aux personnes qui ne se sentent pas à l'aise d'aller aux toilettes dans un milieu où il pourrait y avoir plusieurs personnes. Il est important de souligner qu'aucune personne ne doit être obligée d'utiliser la salle de bain individuelle s'il y a d'autres installations disponibles dans l'organisme.

Il peut exister certaines limites structurelles dans la mise en œuvre de cette recommandation. Par exemple, les organismes disposant seulement de salles de bains partagées et non mixtes peuvent ne pas être en mesure de fournir immédiatement une salle de bain individuelle neutre. Cependant, les suggestions suivantes peuvent aider à trouver d'autres options relevant de la sécurité et de l'inclusion des personnes LGBTQIA2S.

Un geste simple qui peut être rapidement fait est d'identifier une salle de bain déjà existante comme toilette mixte. Même si les autres salles de bains sont marquées de genre masculin et féminin, le fait d'avoir au moins une toilette mixte peut prévenir de nombreuses situations difficiles.

Si seules des salles de bains à plusieurs cabines de toilettes et douches sont disponibles, envisagez d'installer une serrure sur la porte d'entrée de la salle de bains. Cela permettrait aux jeunes LGBTQIA2S et à d'autres d'utiliser les toilettes en privé, en empruntant une clé à un membre du personnel. Une autre option est d'accentuer l'impression d'intimité en installant des murs ou un rideau autour d'une douche.

De plus, dans toutes les salles de bain privées ou partagées, y compris les toilettes pour hommes, on devrait trouver des produits d'hygiène menstruelle et des poubelles. Il est également recommandé d'afficher du contenu positif et informatif à l'égard de la diversité LGBTQIA2S sur les murs, dans les cabines individuelles, en haut des urinoirs, etc.

Certain·e·s jeunes LGBTQIA2S se sentent trop vulnérables pour dormir dans des chambres partagées ou dans un dortoir. Fournir une chambre individuelle peut aider à apaiser de nombreuses craintes et à réduire le risque de violence envers les jeunes LGBTQIA2S. Il est important de souligner qu'aucune personne ne doit être obligée d'utiliser la chambre individuelle lorsqu'il y a d'autres installations disponibles dans l'organisme.

Le manque d'intimité et de sécurité dans les chambres, les salles de bain et les douches pose un réel problème pour les jeunes LGBTQIA2S, pour qui les risques d'être harcelé·e·s et agressé·e·s sont omniprésents lorsqu'ils doivent se déshabiller et exposer les détails intimes de leur corps à d'autres personnes. Des jeunes composent avec cette situation stressante en évitant d'utiliser la salle de bain ou la douche, ce qui peut entraîner de graves malaises et des problèmes d'hygiène.



#### ANNEXE I

Les illustrations sont également efficaces et plus ludiques que les mentions plus formelles de «toilette neutre», «toilette non genrée» ou simplement «toilette». Vous trouverez à l'annexe I l'illustration créée par l'Astérisque «Whichever ce qui vous convient» à titre d'exemple.

Une chambre à coucher individuelle et une salle de bain munie d'une toilette et d'une douche privée devraient être disponibles pour assurer la vie privée et la sécurité des jeunes LGBTQIA2S qui le désirent sans que leur utilisation soit une obligation. Les jeunes LGBTQIA2S ne devraient pas être les seules personnes autorisées à utiliser les chambres et les salles de bains privées, puisque d'autres raisons peuvent amener des personnes à les utiliser. Aussi, il est important de faire en sorte qu'il soit clair que toutes les jeunes peuvent utiliser les toilettes qui correspondent au genre auquel iels s'identifient ou celles dans lesquelles iels se sentent le plus en sécurité, sans craindre de vivre de la violence.

### 3.4 Accueil et processus d'admission

#### MISE EN SITUATION

Vous accueillez une nouvelle personne dans votre organisme. Quelles sont vos stratégies pour montrer que votre service est adapté aux réalités des jeunes LGBTQIA2S?

La section suivante aborde les thèmes qui devraient être couverts durant la conversation d'admission pour garantir un accueil adapté à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Une première impression d'ouverture et d'acceptation peut aider les jeunes LGBTQIA2S à poursuivre l'utilisation des services et développer le lien de confiance nécessaire pour se divulguer au personnel et ainsi obtenir une réponse adéquate à leurs besoins particuliers.

#### 3.4.1 Utilisation d'un langage inclusif et non genré

**Le personnel devrait utiliser un langage inclusif et non genré, ainsi qu'une terminologie adaptée à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.**

Une utilisation adéquate des termes concernant la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle est importante. Par exemple, lorsqu'on réfère au parcours trans d'une personne, le terme correct est transition et non transformation. Il faut aussi garder en tête que les termes gai, lesbienne, bisexuel, asexuel, transgenre, queer, intersexe et two-spirit sont des adjectifs. On ne dit pas un gai, une lesbienne ou des trans, mais plutôt un jeune gai, une femme lesbienne, des personnes trans, etc.

Le personnel devrait également s'abstenir de présumer qu'un·e jeune est dyadique, cisgenre et hétérosexuel·le. Il faut poser des questions de manière à éviter des hypothèses implicites sur le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle des jeunes. Par exemple, on devrait demander «as-tu un, une ou des partenaires intimes?» plutôt que «as-tu un chum?» ou «as-tu une blonde?».

### 3.4.2 Mention des politiques internes inclusives

**Le personnel devrait informer les jeunes de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu des politiques contre le harcèlement et la discrimination, des politiques de confidentialité, ainsi que des procédures pour signaler les violations.**

#### **Politique contre le harcèlement et la discrimination**

La mention de la politique contre la discrimination et le harcèlement dès l'accueil a deux objectifs. Le premier est de dire à l'ensemble des jeunes que la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle existe et qu'elle est protégée dans l'organisme. Le second est d'instaurer un sentiment de confiance auprès des jeunes LGBTQIA2S pour faciliter la divulgation de leur statut. Cela crée également une occasion d'éduquer des jeunes qui auraient besoin de plus d'information sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.

#### MODÈLE D'EXPLICATION DE LA POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET LA DISCRIMINATION

Les jeunes qui fréquentent l'organisme sont diversifié·e·s. Il y a des jeunes de différentes cultures et religions; des jeunes vivant avec un handicap physique, cognitif ou des troubles de santé mentale; des jeunes de différentes orientations sexuelles, variations du corps sexué, d'identités et d'expressions de genre. Ici, toute personne a droit au respect et à la dignité.

Le manque de respect et l'intolérance de toute nature, tel que les blagues à caractère homophobe ou transphobe, le harcèlement fondé sur la race, le sexe, le handicap ou tout autre motif sont interdits.

#### **Politique de confidentialité**

Le personnel doit être conscient qu'une divulgation inappropriée, non souhaitée ou accidentelle du statut LGBTQIA2S d'un·e jeune à un·e collègue ou un·e jeune peut avoir des conséquences négatives et peut exposer ce·tte jeune concerné·e à du harcèlement et de la violence. Seul·e le ou la jeune LGBTQIA2S concerné·e peut décider de ce qu'il souhaite divulguer et à qui iel souhaite le faire, et ce, même s'il vit publiquement son identité au sein de l'organisme ou ailleurs. Il est important de faire savoir aux jeunes que leurs informations privées demeureront confidentielles et de les rassurer en leur rappelant que la qualité des services qu'ils recevront ne sera pas influencée par la divulgation d'un statut LGBTQIA2S.

#### MODÈLE D'EXPLICATION DE LA POLITIQUE DE CONFIDENTIALITÉ

Dans notre organisme, tes informations privées demeurent confidentielles. Ainsi, les informations sur ta santé et les défis auxquels tu es confronté·e ne seront pas dévoilées. Si tu t'identifies comme gai, lesbienne, bisexuel·le, asexuel·le, trans, queer, intersexe ou two-spirit, cette information ne sera pas dévoilée non plus. Ton consentement est nécessaire avant que tes informations privées puissent être transmises à d'autres personnes.

Une mention de la sorte dès l'accueil signale que votre organisme prend la confidentialité très au sérieux et que vous faites en sorte de créer un environnement sécuritaire. Cela peut faire une différence pour les jeunes LGBTQIA2S qui doivent faire le choix de divulguer leur statut particulier ou non au personnel.

### 3.4.3 Utilisation d'un formulaire d'admission inclusif

**Le personnel devrait utiliser un formulaire d'admission incluant des questions sur le nom et les pronoms utilisés, le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, sans toutefois que les jeunes soient contraint·e·s de répondre à ces questions.**

Plusieurs organismes hésitent à poser des questions concernant la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Ces questions, considérées comme trop intimes, suscitent l'inconfort du personnel qui refuse de les aborder. Des études démontrent que ces préoccupations ne sont pas sans fondement, mais qu'elles ne doivent pas être considérées comme des raisons valables pour s'abstenir de poser ces questions. Les avantages de questionner quelqu'un·e sur son statut LGBTQIA2S l'emportent largement sur les inconvénients<sup>67</sup>. Ces questions doivent toutefois être posées pour les bonnes raisons et de manière respectueuse.



#### ANNEXE E

Pour obtenir un modèle de la discussion pour justifier les questions sur le nom, les pronoms, la diversité liée au corps sexué, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle.

#### **Justifier les questions sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle**

Il est pertinent de poser des questions portant sur le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle pour trois raisons. Premièrement, lorsque les questions sont posées de manière respectueuse, elles communiquent à toutes les jeunes l'ouverture et normalisent la diversité des vécus. Le simple fait de poser ces questions favorise la prévention des comportements haineux ou discriminatoires au sein de l'organisme.

Deuxièmement, ces questions établissent un lien de confiance qui permet aux jeunes LGBTQIA2S de se divulguer au personnel sans crainte d'être jugé·e·s ou traité·e·s différemment. L'étude de Shelton et ses collègues menée en 2018<sup>68</sup> auprès de 36 participant·e·s LGBTQ montre qu'il est peu probable que les jeunes divulguent leur statut particulier s'ils ne sont pas interrogé·e·s à cet effet. Le fait de repérer les jeunes LGBTQIA2S permet de répondre de manière adéquate à leurs besoins uniques et de les orienter, au besoin, vers des services de soutien plus appropriés. Les jeunes LGBTQIA2S se sentent ainsi rassuré·e·s et peuvent davantage prendre part aux services plutôt que de s'inquiéter constamment de l'influence que leur statut particulier peut avoir sur leur traitement et leur sécurité dans l'organisme.

Troisièmement, ces informations viennent combler des lacunes dans la reconnaissance qualitative des programmes gouvernementaux destinés aux jeunes en situation d'itinérance. La collecte de données par les organismes d'aide est l'un des rares moyens permettant de connaître l'ampleur de l'itinérance parmi les jeunes LGBTQIA2S au Québec et de déterminer le financement nécessaire pour s'attaquer au problème.

Avant de poser les questions sur les pronoms utilisés, le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, il faut justifier le processus auprès des jeunes. Le fait de comprendre les raisons pour lesquelles ces informations sont collectées rassure les jeunes et leur permet de prendre une décision plus éclairée pour consentir à répondre à ces questions ou ne pas le faire<sup>69</sup>.

67. National Centre for Social Research. (2001). Meeting the needs of homeless lesbian and gay youth. A guide for housing and homelessness agencies; Shelton, J., Poirier, J. M., Wheeler, C., & Abramovich, A. (2018). Reversing Erasure of Youth and Young Adults Who are LGBTQ and Access Homelessness Services: Asking about Sexual Orientation, Gender Identity, and Pronouns. *Child Welfare*, 96(2), 1-29.

68. Shelton, J., Poirier, J. M., Wheeler, C., & Abramovich, A. (2018). Reversing Erasure of Youth and Young Adults Who are LGBTQ and Access Homelessness Services: Asking about Sexual Orientation, Gender Identity, and Pronouns. *Child Welfare*, 96(2), 1-29.

69. Shelton, J., Poirier, J. M., Wheeler, C., & Abramovich, A. (2018). Reversing Erasure of Youth and Young Adults Who are LGBTQ and Access Homelessness Services: Asking about Sexual Orientation, Gender Identity, and Pronouns. *Child Welfare*, 96(2), 1-29.

## Débuter par le partage du nom et des pronoms

Tout d'abord, des questions sur le nom et les pronoms utilisés par les jeunes doivent être posées. En effet, pour certain·e·s jeunes, le nom et les pronoms utilisés ne correspondent pas au nom légal ni au genre assigné à la naissance. Des études indiquent clairement que les jeunes LGBTQ préfèrent être interrogé·e·s à propos de leur nom et des pronoms qu'ils utilisent dès leur arrivée<sup>70</sup>. Il est également à noter qu'un espace privé et que la capacité du personnel à mettre les jeunes à l'aise sont considérés comme deux éléments essentiels pour établir le climat de confiance nécessaire pour ce type d'échange<sup>71</sup>.

Un·e membre du personnel devrait débiter l'entretien d'admission en donnant son nom ainsi que le ou les pronoms qu'il utilise. Puis, iel devrait demander au jeune de faire la même chose. «Je m'appelle Yousef et j'utilise les pronoms il ou elle. Et toi? Quel est ton nom et le ou les pronoms que tu utilises?» ou «Comment veux-tu que l'on s'adresse à toi?».

Posée dès le départ, cette question est un indicateur fort pour les jeunes trans que le personnel sera respectueux à leur égard. Ces jeunes ont souvent à déclarer le·s pronom·s qu'il utilisent pour être identifié·e·s correctement. Il peut être difficile pour certain·e·s d'entre eux de d'affirmer encore et encore leur bon·s pronom·s devant des inconnu·e·s lorsqu'ils ont l'habitude de se faire mégenrer. Le partage des pronoms initié par le personnel normalise le processus.

En ce qui concerne le nom légal d'un·e jeune trans, demandez-vous si vous avez vraiment besoin de le connaître. Si vous jugez que l'information est nécessaire pour la prestation de service, vous devez en expliquer la raison lors de la demande et proposer au jeune de l'écrire plutôt que de le nommer verbalement, dans le but de diminuer l'impact émotionnel. N'oubliez pas qu'il est inacceptable d'utiliser l'ancien prénom d'une personne et qu'il est non recommandé de le lui demander.

Lors du partage des pronoms utilisés, des exemples de réponses possibles sont les pronoms genrés «il» ou «elle». Il existe aussi des pronoms neutres, toujours en évolution, comme «iel», «ille», «yel» «ol» et «ul».

Prenez le partage des pronoms au sérieux. Ne riez pas, et ne faites rien d'autre que d'écouter attentivement et de hocher la tête en tentant de mémoriser les préférences des jeunes. Prendre la situation au sérieux est une marque de respect et démontre une volonté de soutenir le ou la jeune. S'il semble que des jeunes donnent une réponse par plaisanterie, il est préférable de ne pas rire, de les prendre au sérieux et de noter leur réponse. S'ils faisaient une blague, iels se corrigeront probablement rapidement et votre attitude indiquera qu'il n'y a rien de drôle à questionner le nom et les pronoms que quelqu'un·e utilise.

Une fois que le nom et les pronoms appropriés sont identifiés, il est très important que toutes les membres du personnel les utilisent autant dans leurs communications entre eux qu'avec les jeunes qui fréquentent l'organisme.

---

70. National Centre for Social Research. (2001). Meeting the needs of homeless lesbian and gay youth. A guide for housing and homelessness agencies; Shelton, J., Poirier, J. M., Wheeler, C., & Abramovich, A. (2018). Reversing Erasure of Youth and Young Adults Who are LGBTQ and Access Homelessness Services: Asking about Sexual Orientation, Gender Identity, and Pronouns. *Child Welfare*, 96(2), 1–29.

71. Ibid.

## **Répondre aux questions ne doit pas être obligatoire**

Contrairement au nom et aux pronoms utilisés, il n'y a pas d'urgence ni de nécessité à connaître quoi que ce soit relevant du corps sexué, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle des jeunes pour leur fournir des services. Le niveau de confort des jeunes à aborder ces sujets peut varier en fonction de leur passé, par exemple, en fonction de traumatismes vécus et de rejets sur la base de leur statut LGBTQIA2S. Il est donc important que le personnel demeure sensible à ces expériences vécus en offrant le choix de ne pas répondre à ces questions, de le faire à un autre moment lorsque les jeunes se sentiront plus en confiance, ou au fur et à mesure qu'ils découvriront leur identité.

## **S'abstenir de présumer les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre et l'orientation sexuelle d'une personne**

Si, pour une quelconque raison, les questions liées au corps sexué, à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle sont laissées de côté par des jeunes lors de la rencontre d'accueil, il est important de ne pas présumer que ces jeunes sont dyadiques (non-intersexes), cisgenres et hétérosexuel·le·s. Il faut indiquer dans le formulaire d'admission que les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont inconnus, pour ainsi s'assurer de produire des résultats statistiques les plus fiables possible.

## **Respect de l'auto-identification des jeunes**

Il est important de ne jamais se fier à des caractéristiques physiques pour présumer de l'identité de genre d'une personne. C'est la façon dont s'identifient ces jeunes qui compte. Si une personne trans affirme qu'elle s'identifie comme femme, même si elle n'a pas effectué de transition médicale ou légale, on doit la désigner comme une femme en tout temps, y compris au moment de remplir le formulaire d'admission.

Certains jeunes qui ne se sentent pas en sécurité dans les organismes d'aide peuvent se sentir obligé·e·s d'ajuster leur apparence pour correspondre à leur genre assigné à la naissance, afin d'éviter le harcèlement et la violence. Il faut donc poser les questions portant sur le corps sexué, l'orientation sexuelle et l'identité de genre à l'ensemble des jeunes, quels que soient leurs documents légaux, leur apparence physique et leur comportement. Seule la personne elle-même est en mesure de dire qui elle est, et ce, peu importe les caractéristiques de son corps, sa voix ou si elle a ou non débuté une transition. Il se peut que pour certain·e·s jeunes, le ou la membre du personnel sera la première personne à reconnaître leur véritable identité. Cela peut avoir un impact très positif dans la prestation des services.

## **Saisir les occasions d'éduquer**

Dans un scénario où un·e jeune a besoin d'éclaircissements supplémentaires, vous pouvez expliquer plus en détail les concepts relevant de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.

## **Les limites**

Certaines informations ne doivent pas être demandées. Par exemple, il est inacceptable de demander l'ancien nom (deadname ou morinom) d'une personne, c'est-à-dire le nom donné à la naissance, à moins que cette demande soit motivée par une raison reliée au travail (p. ex. si ce renseignement est celui qui paraît au compte bancaire, sur des documents médicaux, etc.). Il n'est pas approprié non plus de demander à une personne des renseignements médicaux ou des renseignements sur le processus de transition sans motif sérieux. Ce genre de questions est intrusif et offensant.

Il est important de comprendre que d'avoir subi des interventions médicales n'est plus une condition pour que quelqu'un·e puisse changer son nom ou sa mention de genre sur ses papiers d'identité.

Vous devez réfléchir aux informations que votre organisme doit détenir pour son bon fonctionnement et ne poser que les questions nécessaires. Si votre organisme juge qu'il a vraiment besoin de renseignements très intimes à propos des jeunes, assurez-vous de justifier cette demande auprès des jeunes.

### 3.4.4 Procédure lors d'une divulgation

#### MISE EN SITUATION

Lors de l'entretien d'accueil, un·e jeune vous divulgue son statut LGBTQIA2S.  
Comment réagissez-vous ?

**Lorsqu'un·e jeunes divulgue son statut LGBTQIA2S, le personnel devrait aborder les questions relevant de la confidentialité des renseignements et de la sécurité du ou de la jeune, ainsi que de ses besoins liés à son statut LGBTQIA2S.**

#### Discuter de la confidentialité des renseignements

Lorsqu'un·e jeune divulgue son statut LGBTQIA2S, le personnel devrait manifester du respect et remercier cette personne pour la confiance accordée, puis aborder de manière ouverte les questions relevant de la confidentialité des renseignements du ou de la jeune. Il serait inapproprié pour le personnel de montrer son étonnement lors d'une divulgation ou de dire des choses comme « je n'aurais pas pensé ça » ou « ça ne paraît pas du tout »<sup>72</sup>.

Il importe que les jeunes expriment clairement leurs besoins et désirs en matière de confidentialité des renseignements. Il se peut que certain·e·s jeunes souhaitent que leur statut LGBTQIA2S demeure confidentiel. C'est souvent le cas pour les jeunes dont le coming out ou la transition sociale n'est pas encore faite. Un·e jeune peut révéler aux membres du personnel qu'il est trans mais ne pas être prêt·e à partager cette information avec d'autres jeunes. Le processus du coming out est un événement important dans la démarche d'acceptation de soi de certaines personnes et le processus nécessite une grande confiance à l'égard des gens qui reçoivent les toutes premières divulgations du statut LGBTQIA2S.

Il se peut que pour certains jeunes l'information qu'ils souhaitent garder confidentielle soit le genre assigné à la naissance. Une telle requête peut aussi être l'occasion de leur demander s'ils se sentent confortables que vous utilisiez les mêmes pronoms dans toutes les situations. Cela démontre que vous avez le sentiment de sécurité du ou de la jeune et la confidentialité de ses renseignements personnels à cœur.

Divulguer les renseignements confidentiels au sujet d'une personne peut l'exposer à des risques de violence, de discrimination et de harcèlement. Il est donc important de respecter la confidentialité du corps sexué, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle d'un·e jeune et de s'assurer que ces informations ne soient partagées qu'avec son consentement. La personne concernée est toujours la mieux placée pour évaluer les conséquences possibles d'une divulgation de son statut LGBTQIA2S.

72. <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf> (P. 9).

## Discuter des enjeux de sécurité

Le personnel devrait discuter des questions de sécurité et des options disponibles pour l'utilisation des chambres à coucher, des salles de bains et des douches avec les jeunes LGBTQIA2S au moment de l'accueil. Le personnel devrait aussi permettre à un·e jeune de prendre ses propres décisions selon son confort et conformément à son besoin de sécurité en l'autorisant à utiliser la chambre à coucher, la salle de bains et la douche dans lesquelles iel se sent le plus à l'aise et en sécurité, et ce, quel que soit son genre assigné à la naissance ou le genre auquel iel s'identifie.

Pour préserver la vie privée et favoriser le sentiment de sécurité des jeunes LGBTQIA2S, le personnel peut leur proposer une chambre individuelle pour dormir et l'accès à une salle de bain munie d'une toilette et d'une douche privée. Cependant, si une unique chambre individuelle et une seule salle de bain privée sont disponibles dans l'organisme, certain·e·s jeunes refuseront de les utiliser par crainte d'attirer l'attention sur elleux. Cela pourrait indiquer aux autres jeunes leur statut LGBTQIA2S et augmenter leur risque de subir du harcèlement et des agressions.

Si les installations pour dormir sont des dortoirs ou des chambres partagées non mixtes, les jeunes LGBTQIA2S devraient pouvoir choisir d'aller avec les hommes ou avec les femmes, et ce, peu importe le genre auquel iels s'identifient ou celui qui leur a été assigné à la naissance.

Le personnel peut également proposer aux jeunes LGBTQIA2S de dormir dans une chambre partagée proche du bureau des intervenant·e·s, de sorte qu'ils puissent obtenir de l'aide rapidement en cas de problème pendant la nuit.

Le personnel devrait informer les jeunes de l'emplacement des différentes salles de bains et douches dans l'établissement. Toustes devraient être autorisé·e·s à les utiliser, que ces installations soient privées ou non.

Si les douches sont partagées, il devrait être permis à un·e jeune LGBTQIA2S d'utiliser l'espace à un moment où il est inutilisé par les autres jeunes et de verrouiller la porte pendant que le ou la jeune se douche.

L'important est de présenter toutes les options disponibles pour l'usage des salles de bain et des chambres et de s'en remettre au jugement des jeunes LGBTQIA2S quant à ce qui sera le plus confortable et sécuritaire pour elleux. Il peut arriver que les jeunes LGBTQIA2S demeurent inconfortables même en ayant accès à la chambre à coucher ou aux salles de bain de leur choix. Il est important qu'ils puissent changer de section ou de type de chambre à tout moment en fonction de leur sentiment de sécurité.

## Discuter des besoins particuliers

Chaque jeune LGBTQIA2S vit sa réalité de façon unique et a des besoins qui lui sont propres. Les besoins de ces jeunes devraient être traités au cas par cas afin de répondre à chacun d'entre eux de la meilleure manière possible.

Par exemple, l'organisme, même s'il est non mixte, devrait prévoir des vêtements et des articles d'hygiène personnelle adaptés aux besoins des jeunes LGBTQIA2S, comme des rasoirs dont les femmes trans pourraient faire usage et des produits d'hygiène menstruelle dont les hommes trans pourraient avoir besoin.

Advenant une admission en raison de violence conjugale entre partenaires de même sexe, des mesures particulières doivent être prises en compte pour protéger la victime, puisque le ou la partenaire violent·e pourrait accéder aux mêmes services même s'ils sont non mixtes.

Un autre exemple de mesure qui peut être prise pour répondre à un besoin particulier pourrait être d'assurer une souplesse dans les règlements de l'organisme pour un·e jeune qui débute un traitement hormonal. Certains aspects du traitement peuvent affecter le niveau d'énergie ou la capacité de concentration des jeunes et susciter chez eux des effets secondaires inconfortables les empêchant, à certains moments, de se présenter en classe et d'effectuer leurs tâches quotidiennes.

### 3.5 Accompagnement individuel

L'accompagnement individuel peut être l'occasion d'entreprendre plusieurs actions pour aider les jeunes dans leurs processus de questionnement, d'acceptation, de coming out ou de transition.

#### 3.5.1 Questionnement et acceptation

##### MISES EN SITUATION

Un·e jeune vous révèle qu'il remet en question son identité de genre. Comment pouvez-vous l'accompagner dans son questionnement ?

Un·e jeune vous révèle qu'il a du mal à accepter son attirance amoureuse et/ou sexuelle envers des personnes de même genre. Comment pouvez-vous l'aider à mieux s'accepter ?

**Le personnel devrait soutenir les jeunes dans leur processus de questionnement et d'acceptation en offrant une écoute sans jugement, en les outillant pour combattre les LGBTQIA2S-phobies subies et intériorisées, en encourageant l'exploration de soi et en les dirigeant vers des ressources LGBTQIA2S ou adaptées à leurs besoins particuliers.**

##### Offrir une écoute sans jugement

Le questionnement et l'acceptation lié au statut LGBTQIA2S sont des processus qui varient d'une personne à l'autre en fonction de la personnalité, de l'histoire et du milieu de vie. Pour avancer dans ces processus, les jeunes ont besoin de parler de ce qu'ils ressentent sans craindre d'être jugé·e·s ou dénigré·e·s à cause de qui ils sont.

Pour instaurer un climat d'écoute et de bienveillance, le personnel peut prendre le temps d'affirmer que tous les corps sexués, tous les genres et toutes les orientations sexuelles se valent et méritent d'être acceptés. L'écoute offerte par le personnel est importante. Il ne faut pas oublier que pour certain·e·s jeunes, ce moment pourrait être la première fois qu'une personne les reconnaît pour leur véritable identité.

Il est également important d'explorer la possibilité pour les jeunes de parler de leur questionnement ou de leurs difficultés en lien avec leur corps sexué, leur genre ou leur orientation sexuelle avec d'autres personnes de leur entourage. Le personnel devrait les aider à identifier leurs allié·e·s, c'est-à-dire les personnes de leur environnement familial, scolaire et de leur cercle d'amie·s qui peuvent leur apporter du soutien et une écoute sans jugement.

##### Outiller les jeunes pour combattre les LGBTQIA2S-phobies subies et intériorisées

Les jeunes qui ont subi un rejet parental ou des violences LGBTQIA2S-phobes de la part de leur entourage peuvent intérioriser une image négative d'eux-mêmes et des communautés LGBTQIA2S. Le sentiment de honte peut les inciter à cacher leur statut marginalisé et entraîner par le fait même une faible estime de soi ainsi que des comportements autodestructeurs qui peuvent avoir des conséquences dramatiques à court, à moyen ou à long terme sur leur santé et bien-être.

Les jeunes LGBTQIA2S doivent apprendre à gérer une identité stigmatisée à l'intérieur d'environnements sociaux, éducatifs et communautaires hétérocisnormatifs. Le personnel devrait outiller les jeunes en fournissant des ressources qui leur permettent de défendre leurs droits civils et humains dans tous les milieux qu'ils fréquentent. Outiller les jeunes contre les LGBTQIA2S-phobies consiste également à les informer des risques éventuels de vivre de la discrimination et du harcèlement. Par exemple, lors de la planification d'un coming out, il est important d'explorer le fait que cette expérience peut être très positive, mais il faut également prévenir les jeunes du risque de faire l'objet de discrimination et de rejet. Ainsi préparé·e·s, les jeunes pourront faire des choix éclairés et mobiliser leurs ressources pour être plus résilient·e·s.

Certain·e·s jeunes ont besoin d'aide pour identifier les préjugés LGBTQIA2S-phobes intériorisés et les déconstruire pour ainsi parvenir à mieux s'accepter. Ce travail suppose aussi pour les jeunes d'être capable de nommer ce qu'ils ressentent. Si les jeunes expriment de la colère, de la tristesse, du dégoût ou de la honte envers leur statut LGBTQIA2S, ils doivent être entendu·e·s afin de se sentir compris·e·s. Amener les jeunes à nommer leurs préjugés intériorisés et de les rediriger vers des discours plus positifs participe à transformer la perception négative de soi pour permettre aux jeunes de mieux s'accepter et de vivre leur identité avec fierté. La documentation qui présente favorablement la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ainsi que la présentation de modèles (célébrités, athlètes, artistes etc.) positifs issu·e·s des communautés LGBTQIA2S sont utiles pour aider les jeunes à diminuer les LGBTQIA2S-phobies intériorisées.

Enfin, il peut être proposé aux jeunes, lorsqu'ils se sentent prêt·e·s à le faire, d'entrer en contact avec d'autres jeunes LGBTQIA2S. Ces rencontres peuvent être bénéfiques et permettre aux jeunes d'avancer dans leur processus d'acceptation en ayant l'effet de normaliser leur expérience.

### **Encourager l'exploration de soi**

Pour découvrir qui ils sont, les jeunes doivent être à l'écoute de leur ressenti et être encouragé·e·s à explorer leur orientation sexuelle, identité et expression de genre dans des environnements sécuritaires. Ils peuvent exprimer leur diversité à travers les vêtements, les bijoux, les coiffures, en affichant des symboles LGBTQIA2S dans leur chambre, ou par des moyens qui incluent des relations romantiques, des discussions sur ces relations et des expressions d'affection telles que de s'embrasser ou de se tenir la main.

### **Présenter des ressources LGBTQIA2S ou adaptées aux besoins particuliers des jeunes LGBTQIA2S**

Le personnel devrait élaborer et garder à jour une liste de ressources LGBTQIA2S disponibles physiquement ou en ligne, et lister les organismes dont les services sont adaptés aux jeunes LGBTQIA2S. Par exemple, des groupes de soutien et de socialisation pour les jeunes LGBTQIA2S existent dans plusieurs régions du Québec. Ces groupes offrent la possibilité aux jeunes en quête de modèles positifs et d'espaces sécuritaires de se rencontrer pour partager leur vécu. Des services d'écoute par téléphone, par clavardage, par texto ou des forums sur Internet spécifiquement créés pour les jeunes LGBTQIA2S peuvent aussi être référés au besoin. Le personnel peut également contacter les ressources LGBTQIA2S pour obtenir des informations, pour valider la justesse de leurs interventions ou pour améliorer la qualité de l'accompagnement auprès des jeunes LGBTQIA2S.

Il est important de reconnaître que les jeunes peuvent vivre de multiples oppressions fondées non seulement sur les LGBTQIA2S-phobies, mais également sur le racisme, le classisme, le capacitisme, etc. Cette compréhension peut aider à orienter le soutien vers des ressources qui reconnaissent les expériences de manière plus globale. Par exemple, les jeunes two-spirit ont un patrimoine culturel et historique unique. Leurs identités recoupent des expériences d'oppression



#### **ANNEXE H**

La liste des ressources LGBTQIA2S du présent guide, située à l'annexe H, peut fournir un point de départ pour repérer des ressources pouvant être utiles pour votre organisme et les jeunes qui le fréquentent.

liée à la colonisation, à leur race, à leur spiritualité, à leur identité et expression de genre, à leur orientation sexuelle, etc. Connaître cet aspect peut aider le personnel à orienter l'intervention en proposant des ressources qui reconnaissent le vécu des jeunes two-spirit de façon plus complète.

Par ailleurs, les jeunes peuvent être réticents à accéder aux services ou aux organismes non spécialisés pour les personnes LGBTQIA2S, par crainte d'être l'objet de discrimination. Malheureusement, leur méfiance repose souvent sur des expériences négatives. Dans ce contexte, le personnel devrait aider les jeunes à trouver des ressources adaptées à leur réalité afin d'éviter que de mauvaises expériences surviennent ou se reproduisent. Il est préférable d'établir d'abord des liens avec les organismes et de connaître le nom d'une personne-ressource afin de vous assurer qu'en dirigeant des jeunes vers ces ressources, le service sera de qualité et répondra aux besoins des jeunes LGBTQIA2S. Il est important de recommander les bonnes ressources pour maintenir le lien de confiance avec les jeunes LGBTQIA2S. Soyez honnête et avisez les jeunes lorsque vous ne savez pas si le service vers lequel vous les dirigez est adapté aux réalités LGBTQIA2S.

### 3.5.2 Divulgence à l'entourage

#### MISE EN SITUATION

Un·e jeune LGBTQIA2S veut divulguer son orientation sexuelle à des proches ou à des membres de sa famille et se questionne sur la façon de s'y prendre.  
Comment pouvez-vous l'aider?

**Le personnel devrait soutenir les jeunes LGBTQIA2S dans leur processus de coming out en les aidant à respecter leur rythme, à évaluer les conséquences de la divulgation, à gérer les réactions négatives, à choisir à qui le dire, comment le dire et à déterminer un moment appropriés pour le faire.**

#### Respecter le rythme des jeunes

En général, le coming out est un événement important dans le processus d'acceptation de soi et permet le développement de l'estime de soi, de la confiance, d'un sentiment de bien-être, d'authenticité et de libération. Certain·e·s jeunes se sentiront prêt·e·s à se divulguer assez rapidement, alors que d'autres seront freiné·e·s par la peur des réactions négatives de l'entourage. Cette étape demeure cependant difficile pour toutes et génère un grand stress, puisque les réactions de l'entourage sont impossibles à prévoir.

#### Évaluer les conséquences

Bien que le coming out puisse se révéler très libérateur et permettre à la personne de s'accepter plus facilement lorsque l'entourage réagit de façon positive, il n'est pas toujours recommandé d'encourager les jeunes à le faire. Par exemple, le coming out est déconseillé aux jeunes pour qui le risque de rejet, parental ou autre, est très élevé. La divulgation pourrait rendre leur situation encore plus précaire ou même propulser ces jeunes en situation d'itinérance. Pour cette raison, il importe d'évaluer les risques pour s'assurer que le ou la jeune ne se mette pas en danger. L'examen des raisons pourquoi iels souhaitent le dire, des risques, des avantages perçus et des réactions anticipées leur permet de prendre conscience de leurs attentes et de les ajuster au besoin.

#### Gérer les réactions négatives

Il est important que les jeunes se sentent suffisamment outillé·e·s pour faire face à l'éventail des possibles réactions négatives (méconnaissance, déni, rejet, insulte, harcèlement, violence) de la part d'un·e interlocuteurice lors du coming out. Le personnel peut aider les jeunes à se préparer,

par exemple, en s'assurant qu'ils aient un endroit sécuritaire où aller si la réaction s'avère violente psychologiquement ou physiquement. Il faut aussi garder à l'esprit que les proches peuvent avoir besoin de temps pour accepter la nouvelle.

### **Choisir les personnes, les mots et le moment appropriés**

Un bon truc pour aider le jeune à entamer leur coming out est de repérer la ou les personnes les plus ouvertes, dignes de confiance et compréhensives dans son entourage. Après avoir vécu des premières expériences positives, le ou la jeune sera plus en confiance pour faire l'annonce de son statut LGBTQIA2S aux personnes de son entourage qui risquent de peut-être moins bien réagir. Une autre stratégie est de demander le soutien d'une première personne à laquelle le ou la jeune s'est déjà divulgué·e pour qu'elle l'accompagne dans la suite de la démarche.

On peut aussi aider le ou la jeune à trouver les mots avec lesquels iel pourra se divulguer et la manière qui le ou la met le plus à l'aise, par exemple, en le disant par écrit ou de vive voix, par téléphone ou en face à face. Il reste à déterminer le bon moment, c'est-à-dire un moment où la ou les personnes seront réceptives et n'auront pas l'esprit préoccupé par autre chose.

### **3.5.3 Transition de genre**

#### MISE EN SITUATION

Un.e jeune vous révèle qu'il ressent le besoin de s'identifier autrement que par son genre assigné à la naissance. Quelles stratégies utilisez-vous pour l'accompagner dans son processus de transition ?

**Le personnel doit utiliser le prénom et les pronoms que les jeunes trans, queer, non binaires et two-spirit utilisent pour s'identifier, et ce, quel que soit leur nom légal ou leur genre assigné à la naissance, ainsi que s'assurer que les jeunes trans aient accès aux services et aux traitements médicaux appropriés à la transition de genre.**

#### **Respecter le prénom et les pronoms utilisés**

Le personnel doit connaître et respecter le prénom et les pronoms utilisés par les jeunes, et ce, tant pour le bien-être des jeunes que pour des raisons légales. En effet, en vertu de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, le seul indicateur fiable de l'identité de genre d'un·e jeune est la façon dont iel s'identifie. Il n'est pas nécessaire que le prénom ou la mention du sexe ait été légalement modifiés au registre de l'état civil du Québec pour que soit respectée la façon dont le ou la jeune s'identifie. Il n'est donc pas acceptable d'utiliser l'ancien prénom ou le nom de naissance (communément appelé le deadname par les personnes trans) d'une personne ni même de lui demander.

#### **Respect de la fluidité**

De plus, la façon dont quelqu'un·e identifie son genre peut être fluide et le changement doit être respecté lorsqu'il survient. Plusieurs raisons peuvent justifier ce changement. Certain·e·s jeunes conçoivent leur identité de genre comme dynamique, libre et difficile à classer.

Pour d'autres, la décision de vivre jour et nuit selon leur nouvelle identité de genre comporte de nombreux risques (de discrimination, de violence, de chômage, etc.) et iels ne sont pas en mesure de faire la transition dans tous les domaines de leur vie, par crainte de mettre en péril leur sécurité émotionnelle, économique et physique. Par exemple, certaines femmes trans vont parfois arranger leur apparence pour être désignées comme hommes lorsqu'elles sortent, afin d'éviter de subir de la discrimination ou du harcèlement. C'est une technique de survie. Beaucoup de femmes, qui ne

sont pas forcément des femmes trans, s'habillent pour être identifiées comme des hommes dans la rue, pour des raisons de sécurité. Ce n'est pas parce que l'expression de genre est différente au cours de journée que cette personne n'est pas une femme.

Une personne trans ne devrait pas être tenue de mettre certains vêtements afin d'accéder à des services, car l'organisme en question peut être le premier endroit où iel pourra enfin s'habiller comme iel le désire en toute sécurité.

La fluidité de genre peut aussi comporter des raisons financières. La transition peut être très coûteuse pour les personnes qui souhaitent l'entreprendre. Les chirurgies, les hormones, l'électrolyse peuvent être vivement souhaitées, mais inaccessibles aux personnes ayant peu ou pas de revenus.

### **Attention au mégenrage**

L'utilisation des bons pronoms est cruciale lorsqu'on parle avec une personne trans, queer, non binaire, two-spirit ou en questionnement à propos de son identité de genre. Bien que des erreurs puissent survenir, l'important est que le personnel tente réellement d'utiliser le nom et les pronoms signifiés par la personne. Lorsqu'une erreur est commise, on doit le reconnaître, se corriger et poursuivre la discussion en évitant de se confondre en excuses, ce qui pourrait mettre la personne mal à l'aise.

Refuser intentionnellement d'utiliser les bons pronoms et noms d'un·e jeune ou omettre de le faire de manière persistante est considéré comme une forme de harcèlement et de discrimination qui va à l'encontre de la Charte québécoise et qui peut entraîner des conséquences légales, en plus de causer un préjudice important aux jeunes sur le plan de la santé mentale et de leur bien-être.

### **Soutien dans les démarches de transition**

La transition est souvent un long processus qui nécessite de passer à travers de nombreux obstacles. Les chirurgies d'affirmation du genre et les traitements hormonaux sont onéreux ou sont sujets à de longues listes d'attente. Pour plusieurs jeunes, le manque d'accessibilité de ces pratiques retarde leur processus de transition. Néanmoins, une transition n'implique pas nécessairement de changement physique, de prise d'hormones ou de chirurgie quelconque, outre l'aspect médical, la transition peut aussi être légale (changement de noms et de mention de sexe) et sociale.

Le personnel n'a pas à fournir de conseils dans ce domaine. Si les jeunes ont besoin d'aide, il est préférable de les diriger vers les services et les ressources appropriées. Si les jeunes veulent avoir accès à de l'hormonothérapie ou à des chirurgies, les professionnel.le.s de la transition pourront accompagner les jeunes dans leurs démarches et leur donner accès aux traitements médicaux désirés. Lorsque cela est nécessaire, c'est-à-dire avant l'âge de 14 ans, les membres du personnel devraient aider un·e jeune à obtenir un consentement pour un traitement auprès d'un parent, de son substitut ou du tribunal, s'il y a lieu. Légalement, la mastectomie est possible dès 16 ans, mais les chirurgies génitales ne sont pas possibles avant 18 ans.

Certains jeunes peuvent déjà être en train de suivre des traitements médicaux liés à la transition lors de leur arrivée à l'organisme. Pour ces jeunes, le personnel devrait s'assurer que tous les traitements médicaux liés à la transition de genre soient poursuivis et assurer le transport des jeunes, si nécessaire.

Les interventions qui permettent l'affirmation du genre des jeunes améliorent leur santé, leur sentiment de bien-être et leur qualité de vie en général<sup>73</sup>. Les jeunes contraint·e·s d'interrompre

---

73. American Psychological Association (2015). Guideline for Psychological Practice With Transgender and Gender Nonconforming People, *American Psychologist*, vol. 70, n° 9 (décembre), p. 832- 864.

brusquement leur traitement sont exposé·e·s à des risques comme l'automédication (l'utilisation d'hormones de la rue et autres activités médicales non supervisées) et à des conséquences négatives graves, notamment la dépression et les tentatives de suicide.

Le personnel doit s'abstenir de demander aux jeunes trans des détails concernant le déroulement ou l'étendue de la transition. Ces informations relèvent de la curiosité et ne sont d'aucune utilité pour l'accompagnement effectué par le personnel.

Si vous appelez un organisme tiers à propos d'un·e jeune, il est important de ne jamais révéler qu'il est trans, à moins d'avoir eu préalablement le consentement de la personne concernée. Les jeunes trans peuvent souhaiter que le personnel informe l'organisme de tiers afin de faciliter le processus. Par exemple, un homme trans peut avoir besoin de services gynécologiques. Si le jeune homme trans entre dans une clinique pour femmes sans avertissement préalable et dit à l'infirmière qu'il y est pour un rendez-vous, il s'expose à de la discrimination cisnormative. Cependant, un appel à la clinique permet de protéger ce jeune, de diminuer le risque qu'il fasse l'objet de discrimination de la part du personnel, d'augmenter son confort et d'améliorer son expérience lors de la prestation du service.

### 3.5.4 Liens familiaux

#### MISE EN SITUATION

Un·e jeune exprime le besoin de rétablir une relation avec un ou des membres de sa famille qui l'ont renié·e à cause de son statut LGBTQIA2S. Quelles sont vos stratégies pour l'accompagner dans son processus de rapprochement avec sa famille ?

**Le personnel devrait soutenir les jeunes LGBTQIA2S dans leur besoin de maintenir ou de rétablir des liens familiaux, ou encore, de se construire une « famille choisie ».**

#### Renforcer les liens familiaux pour prévenir l'itinérance

De manière générale, le support actif de la famille est un facteur important contribuant au bien-être des jeunes LGBTQIA2S. Le renforcement des liens familiaux est décrit comme une mesure essentielle pour prévenir l'itinérance chez les jeunes, en particulier chez les jeunes LGBTQIA2S<sup>74</sup>, pour qui le rejet et les conflits familiaux fondés sur le corps sexué, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre sont reconnus comme les principaux facteurs contribuant à leur situation d'itinérance. Des programmes prometteurs menés aux États-Unis et au Brésil montrent que les jeunes LGBTQ2S qui entretiennent des liens familiaux ont un niveau de résilience plus élevé pour se sortir d'une situation d'itinérance et sont moins susceptibles d'y retourner<sup>75</sup>.

#### Comprendre la famille au sens large

Les liens familiaux sont déterminés par les jeunes, peu importe la nature de ces liens, qu'ils soient biologiques, juridiques, ou choisis<sup>76</sup>. Lorsque confrontées au rejet familial, les personnes

74. Insley, E. (2011). *Staying safe: An evaluation of nightstop services*. London, UK: DePaul UK.

75. Braga, I. F., Oliveira, W. A., Silva, J. L., Mello, F. C. M., & Silva, M. A. L. (2018). Family violence against gay and lesbian adolescents and young people : a qualitative study. *Revista Brasileira de Enfermagem* [Internet], 71(suppl 3), 1220–1227; Cohen, L., McSwiggen, C., Johnson, R., Cali, K., & Montelongo, M. (2017). The youth homelessness crisis and a path to end it: interventions to better serve LGBTQ2S youth experiencing homelessness. In *Where I am going to go?* (pp. 115–134).

76. Cohen, L., McSwiggen, C., Johnson, R., Cali, K., & Montelongo, M. (2017). The youth homelessness crisis and a path to end it: interventions to better serve LGBTQ2S youth experiencing homelessness. In *Where I am going to go?* (pp. 115–134).

LGBTQIA2S peuvent investir d'autres types de relations significatives en remplacement. Dans les communautés LGBTQIA2S, l'importance des « familles choisies » est reconnue depuis longue date<sup>77</sup>. La famille choisie regroupe des personnes sans lien de sang, mais unies par une relation d'intimité et de confiance, de sécurité et de protection, comme les ami·e·s et d'ancien·ne·s partenaires intimes<sup>78</sup>. Il est important d'encourager les jeunes à entretenir des relations significatives et à développer un réseau social et de soutien, peu importe si ces relations incluent la famille d'origine ou non.

### Identifier les relations significatives à privilégier

Lorsque les jeunes expriment un besoin de reprendre contact avec leur famille d'origine, il faut évaluer si le fait de rétablir le lien est faisable. Bien que le rejet et les conflits familiaux soient fréquents, il y a souvent un ou des membres de la famille élargie qui sont plus favorables à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Ces relations plus positives peuvent devenir des occasions de rétablir des liens familiaux et d'aider à créer plus d'acceptation chez les parents.

Discuter des bienfaits d'une réconciliation avec la famille est tout aussi important que de discuter des risques de rejet que peuvent vivre les jeunes lorsqu'ils tentent de rétablir des liens familiaux. Les deux scénarios et leur influence sur les jeunes doivent être pris en considération afin d'effectuer une décision éclairée.

Lorsque les jeunes LGBTQIA2S concluent que leur milieu familial d'origine n'est pas propice à leur épanouissement ou qu'ils ne veulent pas prendre le risque de vivre à nouveau du rejet, il est important de les encourager dans leur décision. Couper les liens avec la famille d'origine n'est pas toujours facile à cause de la pression sociale qui incite à conserver les liens familiaux. Une telle décision peut alimenter un sentiment de culpabilité qui ne devrait pas être ignoré. Un accompagnement peut être nécessaire afin d'aider les jeunes à accepter leur choix et à construire d'autres relations significatives, comme celles avec une famille choisie. Il ne faut jamais oublier que les jeunes sont les mieux placés pour déterminer les liens importants à prioriser et il faut les soutenir dans leurs décisions.

## 3.6 Interventions de groupe

### 3.6.1 Violences LGBTQIA2S-phobes

#### MISE EN SITUATION

Vous êtes témoin d'un incident LGBTQIA2S-phobe entre des jeunes.  
Quelles sont vos stratégies d'intervention ?

**Le personnel doit être en mesure d'identifier les différentes formes de violences LGBTQIA2S-phobes et d'intervenir de manière appropriée lorsqu'elles surviennent.**

### Reconnaître les manifestations LGBTQIA2S-phobes

Les manifestations LGBTQIA2S-phobes peuvent prendre différentes formes allant des plus visibles aux plus sournoises. On peut les classer selon quatre catégories principales : violence physique et sexuelle, violence verbale, violence indirecte et violence systémique.

77. Hull, K. E. (2018). Conventional and Cutting-Edge : Definitions of Family in LGBT Communities. Sexuality Research and Social Policy.

78. Hull, K. E. (2018). Conventional and Cutting-Edge : Definitions of Family in LGBT Communities. Sexuality Research and Social Policy.

## **Violence physique et sexuelle**

Les violences physiques et sexuelles fondées sur le statut LGBTQIA2S d'une personne peuvent prendre la forme de gestes inappropriés comme de se faire suivre, se faire battre, se faire agresser sexuellement et peuvent aller jusqu'à se faire tuer.

## **Violence verbale**

Cette forme de violence peut se décliner en l'utilisation d'un langage inapproprié pour ridiculiser une personne, pour la taquiner ou pour la dénigrer sur la base de son statut LGBTQIA2S. Agir de la sorte équivaut à dire aux jeunes LGBTQIA2S que leur existence est une blague et qu'ils ne valent pas la peine d'être pris·es au sérieux. La violence peut aussi prendre des formes plus directes et haineuses, comme des insultes, des injures, des menaces, de la cyberintimidation, etc.

## **Violence indirecte**

Cette violence se rapporte au fait d'exclure une personne, de l'ignorer ou de la rejeter à cause de son statut LGBTQIA2S. Par exemple, un parent qui nie l'orientation sexuelle de son enfant. Parfois, le comportement ne découle pas du tout d'une intention malicieuse, comme quand une personne en mégenre une autre sans le vouloir. La personne qui fait l'erreur n'a pas de mauvaises intentions, mais l'identité de la personne mégenrée se trouve tout de même niée. Un autre exemple de violence indirecte provient de la méconnaissance qui mène les gens à considérer comme vrais des préjugés négatifs sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, ou à poser des questions intrusives concernant, par exemple, les organes génitaux des personnes trans ou intersexes.

## **Violence systémique**

Enfin, la quatrième forme de violence relève du système et des institutions qui ne reconnaissent pas la réalité des jeunes LGBTQIA2S et qui par conséquent offrent des services qui ne tiennent pas compte de leurs besoins particuliers. La violence systémique mène à des problèmes d'accès à l'emploi, liés à l'hébergement, aux services de santé et aux services juridiques. Par exemple, une étude étasunienne souligne que 29 % des personnes trans sondées (sur un total de 7 500) se sont vues refuser l'accès à des services d'hébergement à cause de leur identité de genre et 42 % se sont fait envoyer dans des services d'hébergement qui correspondaient à leur genre assigné à la naissance<sup>79</sup>. La violence systémique concerne aussi des services qui discriminent certains groupes, comme quand un service oblige les jeunes LGBTQIA2S à utiliser une chambre et une salle de bain individuelles, tandis que d'autres options sont disponibles pour les jeunes cisgenres et hétérosexuel·le·s.

Indépendamment de la forme que prennent le harcèlement et la discrimination, les jeunes LGBTQIA2S ont besoin de trouver des allié·e·s parmi le personnel pour favoriser leur sécurité et pour préserver leur dignité.

## **Intervenir lors d'incidents LGBTQI2S-phobes**

Le personnel doit intervenir rapidement et de manière appropriée pour mettre fin à toutes formes de violences à caractère LGBTQIA2S-phobe perpétrées par des jeunes qui fréquentent le service ou par des membres du personnel.

---

79. Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M. (2011). Injustice at Every Turn. A Report of the National Transgender Discrimination Survey.

## **Ne pas blâmer ni punir les victimes**

Le personnel ne devrait jamais blâmer les jeunes LGBTQIA2S qui vivent ouvertement leur statut particulier. De même, il est inapproprié de leur suggérer qu'ils invitent au harcèlement ou à la violence en s'habillant ou en se comportant d'une manière incompatible avec leur genre assigné à la naissance.

En outre, la stratégie d'isoler les jeunes LGBTQIA2S, de les obliger à utiliser une chambre et une salle de bain individuelles dans le but de les protéger peut être interprété comme un traitement discriminatoire à leur égard. Au lieu de cela, le personnel devrait s'attaquer aux comportements LGBTQIA2S-phobes et, si nécessaire, séparer ou déplacer les jeunes qui les commettent vers les installations individuelles.

## **Stopper le harcèlement et refuser d'y participer**

Il faut avant tout s'assurer que l'environnement est sécuritaire pour toutes. Les commentaires dénigrants ou offensants devraient être traités le plus rapidement possible, et de préférence au sein du groupe.

Si des personnes utilisent la violence physique, il est préférable de les séparer et d'aborder la situation de manière individuelle. Il est ensuite important d'effectuer un retour en groupe pour envoyer le message que cela est inacceptable et pour soutenir les jeunes qui peuvent avoir été blessé·e·s en étant témoins de l'événement.

Le personnel a l'obligation légale de protéger le bien-être physique et émotionnel des jeunes LGBTQIA2S. Si les propos à caractères LGBTQIA2S-phobes ne sont pas maîtrisés, ces comportements peuvent s'intensifier et mener à du harcèlement et à de la violence encore plus grave et nuisible pour les personnes ciblées.

## **Mettre l'accent sur le comportement et non sur la victime**

Il est important de nommer clairement que la personne a fait quelque chose d'inacceptable, et ce, sans répéter, s'il y a lieu, les propos problématiques. Par exemple, dire : « Ce que tu dis est méchant et gratuit, je ne t'encouragerai pas dans cette voie-là » ou « Je n'ai pas l'intention de rester silencieux·euse face à ton comportement inacceptable et irrespectueux ».

Surtout, ne jamais suggérer que la victime ou la cible du harcèlement fait partie ou non du groupe visé. L'action de révéler quel est le corps sexué, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'un·e jeune peut être dangereuse pour cette personne, et de plus, il s'agit d'un bris de confidentialité.

## **Soutien à la victime en privé**

Il est important de vérifier l'état de la victime de harcèlement avec discrétion, afin de respecter la confidentialité et de lui offrir le soutien nécessaire.

## **Rapporter l'incident**

Le personnel devrait signaler les incidents à l'administration, qui, elle, devrait répondre consciencieusement et conformément aux procédures établies pour lutter contre le harcèlement et les discriminations dans l'organisme.

Pour évaluer l'efficacité de la mise en œuvre des politiques d'ouverture, tous les incidents de harcèlement et de discrimination, ou impliquant un bris de confidentialité, devraient être documentés par écrit, de même que leur résolution.

### 3.6.2 Gestion des plaintes de harcèlement et de discrimination LGBTQIA2S-phobes

#### MISE EN SITUATION

Une personne trans se plaint de harcèlement de la part d'un·e autre jeune, ce qu'aucun·e membre du personnel n'a remarqué jusqu'à maintenant. Que faites-vous pour l'aider ?

**Le personnel doit prendre en compte les plaintes liées à la discrimination et au harcèlement LGBTQIA2S-phobes et y répondre adéquatement, et ce, même lorsque les manifestations sont sournoises.**

Rappelez-vous que le harcèlement LGBTQIA2S-phobe est souvent très subtil et qu'il est parfois perceptible uniquement par la personne qui le subit. Il est plutôt difficile de faire des règles sur la discrimination sournoise (p. ex., pas de roulement des yeux pendant que quelqu'un·e parle ou ne pas se lever de table quand quelqu'un·e s'assoit) et, par le fait même, de la combattre.

Le personnel peut rendre disponible du matériel comme des affiches sur l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle et également être conscient que cette discrimination, même si elle passe inaperçue pour les gens non impliqués, demeure très réelle pour les personnes qui la subissent.

Le personnel peut suggérer à la personne qui se plaint la possibilité d'avoir une discussion avec les personnes directement impliquées, ou encore une discussion de groupe pour démystifier la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, de même que les différents types de manifestations LGBTQIA2S-phobes à proscrire.

Le personnel doit envoyer un message clair selon lequel le harcèlement et la discrimination liées à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ne sont pas tolérés dans l'organisme.

### 3.6.3 Gestion des craintes et des inconforts à l'égard des personnes LGBTQIA2S

#### MISE EN SITUATION

Une femme qui a été agressée sexuellement par le passé vient vous voir, énervée, en disant qu'il y a « un homme déguisé en femme » dans la salle de bain des femmes. Elle est manifestement en crise à la suite d'une réactivation d'un traumatisme. Quand elle vous montre la personne qui lui a fait peur, vous voyez que c'est en fait une femme trans qui est pour sa part très en colère. Que faites-vous pour gérer la situation ?

**Le personnel devrait combattre la méconnaissance, les craintes et les préjugés négatifs par la sensibilisation à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.**

#### Offrir du soutien aux deux parties

Lorsque ces situations surviennent, on ne doit prendre le parti ni de l'une ni de l'autre. Les deux personnes ont besoin de soutien. La femme trans peut avoir besoin de soutien pour avoir été brutalement mégenrée. Puis, la femme cis peut se sentir en danger du fait qu'elle a été agressée dans le passé. La meilleure solution est de discuter des raisons pour lesquelles elle se sent en danger. Cette conversation couvre généralement le fait qu'il n'y a pas d'hommes dans l'établissement (les femmes trans ne sont pas des hommes) et que l'organisme accueille toutes les femmes qui ne sont pas en sécurité dans la rue.

## Suggérer l'utilisation de la toilette individuelle

Le personnel peut également suggérer, avec délicatesse, à un·e jeune cis d'utiliser une toilette individuelle s'il s'inquiète du fait qu'une personne trans utilise les toilettes partagées.

## Identifier les préjugés impliqués

Si un·e jeune a peur d'une personne LGBTQIA2S, explorez quels stéréotypes pourraient entrer en jeu. Le personnel devrait travailler avec ces jeunes pour remédier à l'inconfort et favoriser la compréhension des réalités LGBTQIA2S, afin de créer un environnement qui respecte et valorise toutes les jeunes. La crise peut être une occasion de changement.

## Assurer la non-discrimination

Le malaise d'autrui n'est pas une raison valable pour refuser l'accès aux services à une personne LGBTQIA2S. Le personnel doit être ferme dans son mandat de fournir un espace sécuritaire à toutes les jeunes. Il doit traiter l'expérience de réactivation d'un traumatisme de façon empathique, mais cela ne peut jamais être une raison pour discriminer un groupe de jeunes. Dans ces situations, il peut être utile d'examiner une forme de discrimination avec laquelle le personnel pourrait être plus familier, comme le racisme. Posez-vous la question : « Devrait-on demander à une personne racisée de partir parce qu'une personne blanche a peur d'elle ? » Cela peut parfois indiquer plus clairement la meilleure marche à suivre.

## Prévenir les incidents

Pour prévenir les incidents LGBTQIA2S-phobes, dès la rencontre d'admission le personnel doit indiquer aux personnes nouvellement accueillies que l'organisme est ouvert à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Le personnel doit faire savoir que des jeunes de divers groupes fréquentent l'organisme : des jeunes de différentes cultures et religions, des jeunes vivant avec un handicap physique ou des troubles de santé mentale, des jeunes de différentes orientations sexuelles, variation du corps sexué, d'identités et d'expressions de genre. La personne nouvellement accueillie peut alors décider dès le départ et en connaissance de cause si elle se sent assez à l'aise pour rester.

## Sensibiliser aux réalités LGBTQIA2S

Le personnel est invité à organiser des activités de sensibilisation sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle pour accroître le respect de la diversité et éliminer les attitudes LGBTQIA2S-phobes parmi les jeunes qui fréquentent l'organisme. Chaque occasion pour le faire devrait être saisie. Par exemple, lorsque le personnel présente des informations aux jeunes sur la sexualité et le développement, ces informations devraient inclure les réalités des personnes LGBTQIA2S. Il est essentiel d'identifier et de déconstruire les stéréotypes et les préjugés négatifs à l'égard des jeunes LGBTQIA2S pour instaurer un climat bienveillant dans l'organisme. Les jeunes dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s sont souvent très respectueux·ses de leurs pair·e·s LGBTQIA2S quand on leur explique pourquoi les politiques d'ouverture ont été mises en place.

En outre, le personnel devrait éviter de séparer inutilement les activités en fonction d'une vision binaire du genre et encourager les jeunes à participer à des activités éducatives et récréatives qui les intéressent, que ces activités soient considérées comme stéréotypées ou non. Il est aussi fortement recommandé d'utiliser un langage inclusif lors d'échanges en groupe, en évitant par exemple de dire « salut les gars » et en disant plutôt quelque chose de non genré comme « salut les ami·e·s ».

Il existe également des ressources dans les communautés LGBTQIA2S qui peuvent être en mesure de donner des formations pour les jeunes qui fréquentent votre organisme.



### ANNEXE H

Voir les références à l'annexe H.

### 3.6.4 Gestion des comportements intimes et affectifs des jeunes LGBTQIA2S

#### MISE EN SITUATION

Dans un centre d'hébergement pour hommes, deux résidents arrivent ensemble et vous expliquent qu'ils forment un couple d'amoureux. Comment allez-vous gérer les démonstrations d'affection dans le milieu de vie ?

**Le personnel doit veiller à ce que les règles concernant les comportements intimes et affectifs soient appliquées de manière égale à toutes les jeunes, sans distinction fondée sur le statut LGBTQIA2S.**

Le personnel ne doit pas interdire ou décourager les expressions d'attraction romantique entre les jeunes de même genre, comme se tenir la main ou s'échanger un baiser, si ces comportements ne sont pas interdits pour les jeunes hétérosexuel·le·s. Les jeunes LGBTQIA2S qui reçoivent des services de l'organisme doivent avoir les mêmes droits et privilèges que leurs pair·e·s dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s en ce qui concerne les démonstrations affectives et les relations amoureuses. Iels ne devraient pas être soumis à un code de conduite plus sévère ou moins permissif en raison de leur statut LGBTQIA2S. Le personnel doit établir des règles de base pour le comportement de toutes les jeunes, y compris des normes pour un comportement sexuel acceptable, indépendamment de leur statut LGBTQIA2S.

### 3.6.5 Être témoin de mégenrage

#### MISE EN SITUATION

Vous êtes témoin d'une situation où une personne mégenre un·e jeune trans à plus d'une occasion. Comment réagissez-vous ?

Il est préférable de ne pas corriger les gens si quelqu'un·e se fait mégenrer. C'est un conseil qui peut vous sembler contre-intuitif, mais c'est le respect de la confidentialité qu'il faut prioriser dans une telle situation. Une personne n'a pas le droit de divulguer le statut LGBTQIA2S de quelqu'un·e d'autre, même si c'est dans l'intention de se porter à sa défense. En effet, comment savoir si le ou la jeune ne sera pas embarrassé·e ou mis·e en danger par cette divulgation forcée ? Le mieux est de rencontrer le ou la jeune trans et de lui expliquer que vous avez compris qu'iel a été mégenré·e. Vous pouvez ensuite lui demander si iel veut que vous parliez à la personne qui l'a mégenré·e ou comment iel veut que vous interveniez à l'avenir si la situation se reproduit.

## Chapitre 4

# Mesurer l'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S

**Cette activité a pour but** d'évaluer le niveau d'ouverture de l'organisme à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. De manière plus précise, elle vise à développer la capacité d'un·e membre du personnel à :

- Reconnaître les éléments dans l'environnement physique, organisationnel et social de l'organisme qui favorisent ou nuisent à l'ouverture ;
- Identifier des actions concrètes pour adopter une plus grande ouverture ;
- Planifier la démarche pour instaurer et maintenir un environnement accueillant pour les personnes LGBTQIA2S.



### ANNEXE G

Grille d'évaluation de l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

Il n'est pas toujours facile de rendre votre milieu plus accessible et ouvert aux jeunes LGBTQIA2S. Le défi est de savoir par où commencer ou, si votre organisme a déjà entamé ce processus, de reconnaître les aspects à améliorer.

La Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ a mis au point une grille d'évaluation pour vous aider à évaluer l'accessibilité et l'ouverture actuelles de votre organisme en matière de diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. La grille d'évaluation comprend cinq sections présentant des énoncés qui vous permettront de structurer la démarche en identifiant les forces et les faiblesses de votre organisme, et en dirigeant les efforts vers les domaines à améliorer de façon prioritaire.

Il est suggéré de rassembler le personnel pour discuter de la grille d'évaluation, élaborer un plan d'action et mobiliser des personnes clés pour assurer l'atteinte de chacun des objectifs choisis. L'implication de l'ensemble du personnel (administratif, salarié, bénévole et stagiaire) est nécessaire pour la réalisation de cette démarche.

Un processus d'évaluation périodique pourrait avoir un effet bénéfique. Il vous donnera une idée de la progression des changements par rapport à l'échéancier et vous indiquera si des mesures supplémentaires sont nécessaires.

### Conclusion générale

Nous espérons que ce guide et les outils qu'il propose vous seront utiles dans votre démarche pour soutenir les personnes de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. Il est essentiel que les jeunes LGBTQIA2S se sentent les bienvenus et en sécurité lors de l'accès et de l'utilisation des services dédiés aux jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir. Offrir aux jeunes LGBTQIA2S des services capables de les soutenir et plus ouverts à leurs besoins particuliers est une stratégie qui contribue directement à leur sentiment de bien-être, en plus de favoriser leur insertion et leur participation sociale.

# ANNEXE A

## Lexique LGBTQIA2S

Ce bref lexique a été rédigé en collaboration avec les membres du comité de révision et s'inspire fortement des définitions d'autres lexiques déjà existants ou les rapporte intégralement<sup>80</sup>. Compte tenu de notre conception mouvante de ce qu'est la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, les définitions communes de ces termes ne doivent pas être considérées comme complètes ou définitives.

### Définir la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

**Le corps sexué** renvoie aux caractéristiques sexuelles d'une personne. La vision traditionnelle de la binarité des sexes (femelle, mâle) ne rend pas compte de la diversité réelle des caractéristiques sexuelles. En effet, que ce soit en termes d'organes génitaux internes ou externes, de taux d'hormones, de caractéristiques sexuelles secondaires, ou même en termes de chromosomes sexuels, la distinction des caractéristiques sexuelles associées typiquement à l'homme ou à la femme n'est pas toujours tranchée. Quand la distinction n'est pas tranchée, on parle alors de variations intersexes.

**L'intersexuation** est le développement de corps sexués n'entrant pas dans les catégories de « femelle » et de « mâle » typiques définies par les instances médicales. Bien que l'intersexuation ne soit pas incluse dans le terme parapluie « trans », plusieurs personnes intersexes vivent également un parcours trans. Le rapport de l'intersexuation à ce parcours en est alors une d'intersection potentielle.

**Une personne intersexe** est une personne dont le corps sexué ne correspond pas aux définitions médicalement établies pour décrire les caractéristiques sexuelles typiquement associées à l'homme et à la femme. Les variations intersexes sont alors des combinaisons de traits sexuels primaires (organes génitaux externes et internes) et secondaires (seins, pilosité, musculature et ossature) atypiques.

L'Organisation des Nations Unies (ONU) estime qu'à chaque année environ 1,7% des bébés naissent intersexes<sup>81</sup>. L'intersexuation peut être identifiée au stade du développement fœtal, à la naissance du bébé ou durant la puberté. De plus, certaines variations intersexes chromosomiques qui ne présentent aucun signe extérieur peuvent être découvertes de manière inattendue lors d'examens effectués pour d'autres raisons médicales.

Auparavant, **le terme hermaphrodite** était fautivement utilisé pour décrire les personnes intersexes. L'origine de cette appellation provient des espèces animales et végétales chez qui on observe des caractéristiques sexuelles à la fois pleinement mâles et femelles, une capacité d'alterner d'un sexe à l'autre et de se reproduire dans les deux sexes. Cela est physiologiquement impossible chez l'humain. L'utilisation du terme hermaphrodite pour décrire une personne intersexe est maintenant considérée comme incorrecte et offensante par plusieurs personnes concernées.

**Une personne dyadique** est une personne dont les caractéristiques sexuelles répondent aux définitions médicalement établies des sexes « femelle » ou « mâle ».

---

**L'identité de genre** correspond au genre auquel une personne s'identifie. Ce genre exprimé doit être celui utilisé par l'entourage, peu importe si une personne s'identifie continuellement au même genre ou non (genre fluide). Une personne peut s'identifier comme femme, homme ou non binaire (bigenre, agenre, neutrois, fluide dans le genre, etc.).

**Une personne trans, transgenre ou transsexuelle** est une personne qui ne s'identifie pas à son genre assigné à la naissance. Outre les hommes trans et les femmes trans, cela peut inclure les personnes non binaires, genderqueer, fluides dans le genre, agenres et two-spirit. Le mot transsexuel sert parfois à désigner plus précisément les personnes ayant recours

80. Dubuc, D. Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle. Repéré à : <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire-2017-08-14-corr.pdf>, Ashley, F. Queerons notre lexique. Repéré à : <https://urbania.ca/article/queerons-notre-lexique-partie-ii/>, Collectif participes et Bastien, J. Petit lexique trans et intersexe pour les néophytes. Repéré à : <http://journalmetro.com/actualites/national/777076/petit-lexique-trans-et-intersexe-pour-les-neophytes/>

81. United Nations Human rights. (2016). Intersex babies are perfect just as they are!

à la médecine (hormones, chirurgies) pour affirmer leur genre. C'est aussi un terme plus fréquemment employé dans les médias sensationnalistes et chez les personnes plus âgées. Le terme transsexuel est toutefois à éviter pour désigner l'entière des communautés trans. Pour plusieurs personnes concernées, le terme transsexuel est devenu péjoratif à cause de son lourd passé médical et pathologisant. En effet, le terme « transsexuel » a émergé du milieu médical à une époque où l'identité trans était diagnostiquée comme un trouble de santé mentale. On ne doit pas employer ces adjectifs en tant que nom. Il faut dire, par exemple, « une femme trans », « un chanteur transgenre », « une astronaute transsexuelle », et non pas « un trans ».

**Une personne cis ou cisgenre** est une personne dont l'identité de genre correspond à la désignation que le ou la médecin lui a attribuée (masculin ou féminin) à la naissance (pour en savoir plus, veuillez lire la section sexe ou genre assigné à la naissance).

**Une personne non cis** est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre assigné à la naissance, mais qui ne s'identifie pas comme une personne trans. Les personnes non-cis peuvent faire une transition sociale et/ou médicale (à ce sujet, veuillez consulter la section transition de genre). Les personnes non cis ne s'identifient pas comme trans pour diverses raisons : iels peuvent désirer être perçu.e.s comme cisgenres, ne pas se reconnaître dans les communautés trans, associer le terme à un parcours uniquement médical dans lequel iels ne se reconnaissent pas, trouver que le terme porte un sous-entendu binaire du genre avec lequel iels ne sont pas d'accord, etc.

**Le sexe ou genre assigné à la naissance** est déterminé par le ou la médecin en fonction de l'observation qu'il fait des caractéristiques sexuelles du bébé. Cette décision du médecin devient la mention du sexe légale indiquée sur le certificat de naissance du bébé, et se veut aussi la désignation du genre de la personne d'un point de vue social. L'assignation de la mention du sexe, classifiée selon deux catégories, soit féminin ou masculin, est obligatoire au Québec. Cela implique que des chirurgies non consenties sont appliquées sur des enfants intersexes pour les faire correspondre de force à une des deux options. Cette bicatégorisation du genre ne tient pas compte non plus des personnes non binaires ou des personnes trans.

**Une personne non binaire** est une personne qui ne s'identifie pas exclusivement comme un homme ni exclusivement comme une femme. Il existe une panoplie d'identités non binaires et de termes pour les désigner, par exemple : aggenre, neutrois, demi-girl, genderqueer. L'important n'est pas de connaître tous les mots, mais de porter attention aux termes que la personne emploie pour se décrire et à ce qu'ils signifient pour elle.

**La transition de genre** est un processus principalement psychologique et social (qui passe par la divulgation verbale ou visuelle, par l'apparence, de son identité de genre), parfois médical (avec un traitement d'hormonothérapie et des chirurgies d'affirmation de genre) ou juridique (changement de nom et de mention de sexe), par lequel une personne trans vient à accepter et affirmer son genre. Il n'y a pas de parcours unique. Une transition est complète quand la personne qui la vit la juge comme telle.

---

**L'expression de genre** désigne l'ensemble de l'apparence et des comportements d'une personne : vêtements, style, coiffure, démarche, maquillage, posture, façon de s'exprimer, etc. Elle peut être une combinaison de caractéristiques dites féminines, androgynes ou masculines. Ces concepts sont des construits sociaux qui évoluent avec le temps et qui diffèrent selon les milieux sociaux.

---

**L'orientation sexuelle/orientation romantique** renvoie au genre des personnes qui peuvent nous attirer sexuellement ou romantiquement.

**L'hétérosexualité** est le fait pour une femme d'être attirée sexuellement et amoureusement par les hommes et pour un homme d'être attiré par les femmes.

**L'homosexualité**, c'est-à-dire, le fait d'être soit un homme gai (bien que certaines femmes s'identifient au terme gai), soit une femme lesbienne est le fait d'être attiré.e sexuellement et amoureusement par les personnes de son propre genre.

**La bisexualité** signifie être attiré·e sexuellement ou amoureux·e par des personnes de plus d'un genre. L'attraction pour chacun des genres n'est pas nécessairement ressentie de la même manière ni au même degré. Bien que le préfixe « bi » suggère une attraction envers deux genres, ce mot est couramment employé par des personnes attirées par des hommes, des femmes et des personnes non binaires. Certaines personnes préfèrent cependant parler de pansexualité pour différentes raisons, par exemple, pour insister sur l'inclusion des personnes non binaires dans leur attraction.

**L'asexualité** est vue comme un spectre allant d'une absence totale à une rareté de désir sexuel envers les autres personnes. L'asexualité n'est pas un choix, il s'agit d'une orientation sexuelle à part entière et n'est pas liée à des interdits sociaux ou religieux. La recherche sur l'asexualité démontre également que l'absence de désir sexuelle envers autrui n'est pas une pathologie et n'est pas causée par un traumatisme quelconque<sup>82</sup>.

À l'extrême de ce spectre, on retrouve les personnes qui n'ont aucun désir sexuel envers les autres. Parmi ces personnes, certaines n'ont aucune sexualité dans leur vie, tandis que d'autres, qui s'identifient comme **aegosexuelles**, ont des désirs sexuels qu'elles vont satisfaire généralement en solitaire.

L'autre partie du spectre, appelée **gris-sexualité**, comprend les orientations grisasexuelles qui concernent les personnes vivant un rare désir sexuel pour autrui. Les personnes **demisexuelles** peuvent développer, mais pas automatiquement, une attraction sexuelle envers quelqu'un uniquement lorsqu'un lien émotionnel très fort les unit. Les personnes **fray-sexuelles** développent une attraction sexuelle immédiate pour une personne qui leur plaît, mais cette attraction s'effrite au bout de quelques semaines, voire quelques jours, et laisse place à un sentiment amoureux qui, lui, va s'intensifier.

**L'attraction sexuelle** envers les autres personnes, ou son absence, n'est pas toujours liée à l'attraction romantique. Une personne peut ressentir de l'attraction romantique envers une personne du même genre (homo-romantique), du genre opposé (hétéro-romantique), de deux genres ou plus (bi-romantique, pan-romantique) ou envers aucune personne (aromantique), sans que l'attraction sexuelle soit présente ou soit ressentie à la même intensité.

**La fluidité sexuelle** est une notion selon laquelle une orientation sexuelle peut varier dans le temps ou ne pas refléter entièrement les comportements sexuels ou les relations amoureuses d'une personne. Ce ne sont pas des motifs valables pour invalider l'orientation d'une personne.

---

Le terme **queer** porte souvent à confusion du fait qu'il comporte plusieurs sens qui sont cependant liés entre eux historiquement.

Une personne queer est une personne qui choisit ce terme pour affirmer son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre. Se réapproprier le terme, autrefois considéré comme péjoratif, est une façon pour les personnes concernées de prendre en charge leur destinée et de renforcer leur autonomie. Certaines personnes queer incluent un aspect politique de rejet des normes sociales dans cette auto-identification.

Le mot queer, qui signifie littéralement « étrange », a été employé en tant qu'insulte envers les personnes LGBT2S jusqu'à la fin du XXe siècle. Dans les années 1980, l'activisme LGBT se structure en institutions et laisse pour compte des personnes plus marginales, notamment celles qui refusent une sexualité stable et monogame ou un conformisme de genre. La lutte pour le droit des personnes séropositives (par des groupes comme Act up et Queer Nation) permet aux laissés·e·s pour compte de s'organiser. Suivant la réappropriation du terme, naît un peu avant 1990 l'activisme queer, qui va du refus de l'assimilation à une contestation ferme des normes de genre et de sexualité. Queer peut aussi désigner plus simplement des personnes qui, sans s'adonner à l'activisme, vivent des sexualités ou expressions de genre hors normes. Plus précisément, le terme genderqueer est utilisé depuis l'avènement de ces mouvements politiques pour désigner une identité de genre non binaire.

À la même époque, certaines personnes issues de ces mouvements accèdent à des positions universitaires et développent les études queer, une approche qui part d'une posture marginalisée pour interroger le fonctionnement des normes de

---

82. Brotto, L. A., & Yule, M. A. (2011). Physiological and Subjective Sexual Arousal in Self-Identified Asexual Women. *Archives of Sexual Behavior*, 40(4), 699–712. doi:10.1007/s10508-010-9671-7.

genre et de sexualité. Une des figures universitaires la plus connue des études queer est Judith Butler.

Enfin, soulignons que dans la culture anglophone le mot queer est de plus en plus employé comme terme neutre pour désigner les personnes LGBTQIA2S. Cependant, une prudence est de mise avec l'utilisation de ce mot, en raison des violences du passé qu'il peut évoquer pour certaines personnes dans les communautés LGBTQIA2S.

**Two-spirit (ou bispirituel)** est un terme développé dans les années 90 lors d'une conférence à Winnipeg rassemblant des personnes autochtones LGBTQ+, qui renvoie à la fois à une identité autochtone et une appartenance à la diversité liée au genre et à l'orientation sexuelle. La définition peut varier d'une nation à l'autre, notamment en ce qui a trait à la dimension spirituelle du terme. Le terme two-spirit ne peut être réduit aux seules dimensions que sont l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. Une personne two-spirit peut être trans ou cis. La définition peut inclure l'aspect de se réappropriier sa culture et ses traditions pour la personne concernée.

---

**L'hétérocisnormativité** représente un système hiérarchique dans lequel les personnes hétérosexuelles et cisgenres sont vues comme normales et possèdent des privilèges. Ce statut de supériorité entraîne les préjugés négatifs et la discrimination envers toute personne perçue comme non hétérosexuelle ou non cisgenre<sup>83</sup>. L'hétérocisnormativité soutient également la conception binaire et complémentaire du genre (homme-masculin/femme-féminine) et considère comme étant inacceptables les écarts vis-à-vis de ces normes. En outre, ce système d'oppression maintient non seulement une supériorité des personnes hétérosexuelles, cisgenres et d'expression de genre conforme, mais aussi une supériorité des hommes par rapport aux femmes<sup>84</sup>. Le concept d'hétérocisnormativité va donc au-delà de l'hétéronormativité et de la cisnormativité en leur reconnaissant une relation synergique.

**L'hétéronormativité** est la présomption que l'hétérosexualité est la norme, et que les relations hétérosexuelles sont la référence pour la détermination de ce qui est normal ou non, acceptable ou non.

**La cisnormativité** est la présomption qu'être cisgenre est la norme et que le cadre de la binarité des sexes doit être privilégié pour la détermination de ce qui est normal ou non, acceptable ou non.

---

83. Worthen, M. G. F. (2016). Hetero-cis-normativity and the gendering of transphobia. *International Journal of Transgenderism*, 17(1), 31–57. <http://doi.org/10.1080/15532739.2016.1149538>.

84. Ibid.

# B

## ANNEXE B

### Mythes et réalités

Voici un questionnaire pour tester vos connaissances et alimenter les échanges concernant la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle. À l'intérieur des six catégories suivantes, déterminez si les énoncés relèvent de la réalité ou du mythe.

#### 1. La diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

Énoncés	Réalité	Mythe
Être trans est une orientation sexuelle		
Les personnes trans sont des travesti·e·s		
Les personnes homosexuelles sont facilement repérables		
Les personnes non binaires ont une apparence androgyne		
Une personne asexuelle peut ressentir des désirs sexuels et amoureux envers les autres personnes		

#### 2. Le développement de l'identité

Énoncés	Réalité	Mythe
Les jeunes sont assez matures pour connaître leur identité de genre ou leur orientation sexuelle		
Les jeunes en questionnement peuvent découvrir quel est leur genre ou leur orientation sexuelle en demandant l'avis d'un·e expert·e.		
La bisexualité est une phase de confusion		
On ne peut pas savoir quelle est notre orientation sexuelle ou notre genre tant qu'on n'a pas expérimenté.		
Les jeunes LGBTQIA2S peuvent être aussi heureuses que les jeunes dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s		
Il est préférable de divulguer le statut trans d'un·e jeune pour s'assurer que tout le monde utilise les bons pronoms		
Toutes les personnes trans prennent des hormones et se font opérer pour changer de sexe		

#### 3. Les origines interprétatives

Énoncés	Réalité	Mythe
L'homosexualité est génétique		
Les personnes intersexes ont une anomalie du développement génital qu'il faut corriger		
Les réalités LGBTQIA2S relèvent de la diversité humaine et non pas d'un trouble de santé mentale		
Les croyances religieuses peuvent être compatibles avec l'homosexualité		
On peut devenir homosexuel·le à cause d'une mauvaise expérience hétérosexuelle		
Les hommes deviennent homosexuels à cause d'un père absent ou d'une mère envahissante		
L'homosexualité appartient aux populations blanches		
Des personnes se disent LGBTQIA2S pour suivre la mode des grandes métropoles		
L'homosexualité est anormale et contre nature		

Les hommes trans sont de vrais hommes et les femmes trans sont de vraies femmes		
Les personnes two-spirit sont valorisées dans les communautés autochtones et détiennent une position d'autorité particulière		

#### 4. Les droits LGBT

Énoncés	Réalité	Mythe
L'égalité des personnes LGBT sur le plan juridique n'est pas encore atteinte		
La légalisation du mariage entre partenaires de même genre ouvre la porte à la pédophilie, l'inceste et la zoophilie		
Avoir des parents de même genre perturbe le développement des enfants		
Les jeunes queers et non binaires sont des anarchistes qui veulent abolir le genre		

#### 5. Les violences LGBTQIA2S-phobes

Énoncés	Réalité	Mythe
Les individus homophobes sont des homosexuels refoulés		
Dans un couple homosexuel, l'un·e fait la femme et l'autre fait l'homme		
Il y a peu ou pas de jeunes LGBTQIA2S dans les organismes d'aide		
Les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance sont égaux et égales à leurs pair·e·s dyadiques, cisgenres et hétérosexuel·le·s, et il faut traiter de la même manière		
L'existence des personnes trans constitue un phénomène nouveau et parmi celles-ci se trouvent majoritairement des femmes trans		

#### 6. Les relations intimes

Énoncés	Réalité	Mythe
Les jeunes LGBTQI2S ont une sexualité plus active		
Il n'y a pas de violence conjugale chez les femmes lesbiennes		
Les hommes qui aiment la pénétration anale sont gais		
Une personne peut avoir des relations sexuelles avec un·e partenaire de même genre et être hétérosexuelle		

# C ANNEXE C

## Bretzel du genre

**La Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ est fière de vous présenter son outil de vulgarisation inspiré de la Licorne du genre développée par le TSER.**

**Le « Bretzel du genre » permet d'expliquer simplement la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle autrement que sur un continuum linéaire.**

**L'outil permet également de mettre l'accent sur le caractère social du sexe et du genre.**

**Téléchargez l'affiche originale, en couleur et en format 13x19 pouces, disponible en version française et anglaise sur le site de la Coalition à l'adresse suivante :**

**[coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel](http://coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel)**



# ANNEXE D

## Modèle de questions inclusives pour la sélection du personnel

Voici une liste de questions qui peut être utilisée lors de la sélection du personnel pour évaluer les attitudes et les connaissances sur les enjeux LGBTQIA2S

**Nous avons des préservatifs et des lubrifiants mis à la disposition des jeunes dans l'organisme. Comment répondez-vous à un·e jeune qui vous demande de l'information sur les pratiques sexuelles sécuritaires entre personnes de même genre ?**

---

---

---

---

**Un·e jeune vous révèle qu'il est gai, lesbienne, bisexuel·le, trans, queer, intersexe, asexuel·le, two-spirit ou en questionnement. Comment réagissez-vous ?**

---

---

---

---

**Vous êtes présent·e lorsqu'une dispute verbale éclate entre deux jeunes. Vous entendez un·e jeune insulter l'autre à propos de son orientation sexuelle. Que faites-vous ?**

---

---

---

---

**Parlez-nous un peu de votre connaissance et de votre expérience avec les communautés LGBTQIA2S et les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance.**

---

---

---

---

**Selon vous, quels sont les défis auxquels font face les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance ?**

---

---

---

---

**Un·e jeune vous révèle qu'il remet en question son genre assigné à la naissance et pense qu'il pourrait être une personne trans non binaire. Que lui répondez-vous ?**

---

---

---

---

**Un·e jeune essaie de rétablir une relation avec un·e membre de la famille qui l'a mis à la porte en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Comment pouvez-vous l'aider ?**

---

---

---

---

**Un·e jeune de confession musulmane cherche du soutien pour parler de son identité LGBTQIA au sein de sa communauté musulmane. Comment pouvez-vous l'aider ?**

---

---

---

---

**Un·e jeune autochtone veut en savoir plus sur son orientation sexuelle et son identité de genre dans un contexte qui tient compte des croyances et des valeurs autochtones. Comment pouvez-vous l'aider ?**

---

---

---

---

## ANNEXE E

# Modèle de questions inclusives pour le formulaire d'admission

### Modèle de discussion explicative avant de poser les questions

Des informations sur ton nom, les pronoms que tu utilises, ton corps sexué, ton identité de genre, et ton orientation sexuelle sont demandées pour que notre organisme puisse t'apporter un meilleur soutien. Nous utilisons également ces informations dans notre processus interne de collecte de données pour nous assurer que nous répondons adéquatement aux besoins des jeunes LGBTQIA2S dans notre communauté. Tu n'es pas obligé·e d'y répondre. Le partage, ou non, de ces informations avec notre organisme demeure confidentiel et ne t'empêchera pas de recevoir nos services.

Le formulaire doit inclure une variété d'options de réponse pour les questions sur les pronoms, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, y compris un champ vierge pour accueillir une réponse qui ne figurait pas dans la liste.

### Modèle de questions pour le nom et les pronoms utilisés

Quel est le nom que tu utilises? .....

Quels sont les pronoms que tu utilises? *Tu peux encercler tous les pronoms utilisés et en ajouter, au besoin.*

«il» «elle» «iel» «yel» «ille» autre .....

### Modèle de question pour le corps sexué

Es-tu une personne intersexe? C'est-à-dire, as-tu déjà reçu un diagnostic de variation intersexe ou de «différence dans le développement sexuel», ou encore es-tu né·e avec des chromosomes, des organes génitaux, des caractéristiques sexuelles qui varient des définitions habituelles de mâle ou femelle, ou en as-tu développés naturellement à la puberté?

Oui  Non

Recueillir des informations sur l'identité de genre d'une personne exige une approche en deux étapes. Il s'agit de poser des questions à la fois sur l'identité de genre et le sexe/genre assigné à la naissance pour s'assurer de saisir, s'il y a lieu, le statut trans d'une personne<sup>85</sup>. Certaines personnes reconnaissent leur parcours trans comme un aspect important de leur identité, contrairement à d'autres qui se définissent simplement comme femme ou homme. Le parcours trans de ces dernières demeure inconnu en questionnant seulement l'identité de genre.

### Modèle de questions portant sur l'identité de genre

**Comment décris-tu ton identité de genre?** *Coche tout ce qui te semble y correspondre :*

- Femme    Homme    Non binaire    Queer    Two-spirit    En questionnement  
 Préfère ne pas divulguer    Autre (à préciser): .....

**Est-ce que tu t'identifies au sexe/genre qu'on t'a assigné à la naissance ?**

- Oui    Non

### Modèle de question pour l'orientation sexuelle

**Comment décris-tu ton orientation sexuelle?** *Coche tout ce qui te semble y correspondre :*

- Hétérosexuel·le    Lesbienne    Gai    Bisexuel·le  
 Queer    Two-spirit    Pansexuel·le    Asexuel·le    En questionnement  
 Préfère ne pas divulguer    Autre (à préciser): .....

85. Abramovich, A. (2018). Creating LGBTQ2S Inclusive, Affirming, and Safe PiT Counts: Reporting and Mobilizing Results; Bauer, G. R., Braimoh, J., Scheim, A. I., & Dharma, C. (2017). Transgender-inclusive measures of sex/genre for population surveys: Mixed methods evaluation and recommendations. PLoS ONE, 12(5), 1–28.

## ANNEXE F

# Les modèles de discussion et de politiques inclusives

### Modèle de discussion lors de l'accueil portant sur la politique contre le harcèlement et la discrimination

Une diversité de jeunes fréquente l'organisme : des jeunes de différentes cultures et religions ; des jeunes avec un handicap physique, cognitif ou des troubles de santé mentale ; des jeunes de différentes orientations sexuelles, variations du corps sexué, d'identités et d'expressions de genre. Ici, toute personne a droit au respect et à la dignité. Le manque de respect et l'intolérance de toute nature, tels que des blagues à caractère homophobe ou transphobe, du harcèlement fondé sur la race, le sexe, le handicap ou toutes autres différences sont interdits.

### Modèle de politique contre le harcèlement et la discrimination qui tient compte des personnes LGBTQIA2S

Conformément à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, toute personne a le droit de vivre dans un environnement exempt de harcèlement et de discrimination. [insérer le nom de l'organisme] s'engage à maintenir et à promouvoir un environnement respectueux et sécuritaire pour toutes, incluant le personnel (administratif, salarié, bénévole et stagiaire) et les jeunes qui fréquentent l'organisme.

Toute forme de harcèlement et de discrimination fondée sur la race, le sexe, les caractéristiques sexuelles, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, la grossesse, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale ou le handicap est interdite et ne sera pas tolérée.

Si vous estimez avoir été victime de harcèlement ou de discrimination en violation de cette politique, veuillez déposer une plainte conformément à la procédure établie. Toutes les plaintes seront examinées dans les plus brefs délais.

### Modèle de discussion lors de l'accueil portant sur la politique de confidentialité

Dans notre organisme, tes informations privées demeurent confidentielles. Ainsi, les informations sur ton historique médical, les défis auxquels tu es confronté·e ou sur un possible statut comme gai, lesbienne, bissexuel·le, asexuel·le, trans, queer, intersexe ou two-spirit, ne seront pas dévoilées. Ton consentement est nécessaire avant que tes informations privées puissent être transmises à d'autres personnes.

### Modèle de politique de confidentialité qui tient compte des personnes LGBTQIA2S

Le personnel (administratif, salarié, bénévole et stagiaire) doit veiller au respect de la confidentialité des informations privées, telles que les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et les informations médicales des personnes qui fréquentent l'organisme, et ne doit jamais révéler ces informations sans le consentement écrit de la personne concernée.

# ANNEXE G

## Grille d'évaluation de l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

1. Procédures administratives	Établi	Souhaitable	Non visé
1.1 Des ressources suffisantes sont mobilisées pour assurer la formation continue du personnel à l'égard des enjeux liés aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
1.2 Il y a du personnel spécifiquement désigné pour promouvoir, faciliter et améliorer l'inclusion et la sécurité des jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
1.3 Une politique contre le harcèlement et la discrimination (qui mentionne explicitement les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre, l'expression de genre, et l'orientation sexuelle) est écrite et accessible à toutes.		Responsable :	
1.4 Une politique de confidentialité (qui mentionne explicitement les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre et l'orientation sexuelle) est écrite et accessible à toutes.		Responsable :	
1.5 Il y a des procédures écrites et accessibles à toutes concernant la façon appropriée d'émettre une plainte et de la traiter lors de violation des politiques de confidentialité et des politiques contre le harcèlement et la discrimination.		Responsable :	
1.6 Les documents administratifs (formulaires d'admission, d'embauche, de collecte de données, etc.) sont inclusif de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.		Responsable :	
1.7 Un langage inclusif et non genré est utilisé dans toute communication ou matériel liés à la promotion des programmes et des services (site Internet, réseaux sociaux, publicités, brochures, communiqués de presses, rapports annuels, etc.).		Responsable :	
1.8 Les politiques et procédures des ressources humaines reconnaissent les partenaires de même sexe et leur famille, ce qui leurs donne un accès égal aux services et aux dispositions.		Responsable :	
Notes :			

2. Environnement bienveillant	Établi	Souhaitable	Non visé
2.1 Il y a des documents et du matériel de soutien qui concernent les enjeux LGBTQIA2S (comme des dépliants, livres, films, magazines, liste de ressources) de disponibles dans les espaces communs ou sur demande.		Responsable :	
2.2 La politique contre le harcèlement et la discrimination est affichée et visible dans les espaces communs et le bureau du personnel démontrant que les personnes LGBTQIA2S sont respectées et protégées.		Responsable :	
2.3 Il y a des signes visuels d'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle (symboles, affiches, drapeaux des communautés LGBTQIA2S, etc.) dans l'entrée et dans le bureau d'accueil démontrant que les personnes LGBTQIA2S sont les bienvenues.		Responsable :	

2.4 Au moins une salle de bain individuelle et une douche privée sont disponibles pour toutes dans l'organisme.		Responsable :	
2.5 Au moins une chambre individuelle est disponible pour toutes dans l'organisme.		Responsable :	
2.6 Le matériel d'hygiène et de protection sexuelle disponible est adapté aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			

<b>3. Accueil et processus d'admission</b>	<b>Établi</b>	<b>Souhaitable</b>	<b>Non visé</b>
3.1 Le personnel informe les jeunes de la façon dont les renseignements personnels concernant le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont utilisés, stockés sécuritairement et gardés confidentiels.		Responsable :	
3.2 Le personnel informe les jeunes de la politique contre le harcèlement et la discrimination ainsi que des procédures pour porter plainte.		Responsable :	
3.3 Le personnel est à l'aise d'utiliser un langage inclusif et non genré, ainsi qu'une terminologie appropriée à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.		Responsable :	
3.4 Le personnel utilise un formulaire d'admission qui permet de prendre des informations concernant le nom et les pronoms utilisés, le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.		Responsable :	
3.5 Lors de la divulgation d'un statut LGBTQIA2S, le personnel s'informe auprès des jeunes de leurs besoins particuliers et de leurs préoccupations concernant la confidentialité de leur statut.		Responsable :	
3.6 Lors de la divulgation d'un statut LGBTQIA2S, le personnel aborde les préoccupations de sécurité et autorise les jeunes à utiliser les chambres à coucher, les toilettes et les douches dans lesquelles ils se sentent le plus à l'aise et en sécurité, et ce, quel que soit leur genre auquel ils s'identifient ou celui qu'on leur a assigné à la naissance.		Responsable :	
Notes :			

<b>4. Consultation de la communauté LGBTQIA2S, engagement et promotion</b>	<b>Établi</b>	<b>Souhaitable</b>	<b>Non visé</b>
4.1 Il y a consultation des personnes LGBTQIA2S (employé.e.s, jeunes, organismes, communautés) dans la planification, le développement et les comptes-rendus de l'organisme et de ses services.		Responsable :	
4.2 L'organisme et son personnel ont des relations avec au moins un organisme LGBTQIA2S reconnu et accessible aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.3 L'organisme fait lui-même la promotion de ses services auprès des personnes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.4 L'organisme reconnaît et souligne les événements, combats, célébrations et dates importantes des communautés LGBTQIA2S.		Responsable :	

4.5 L'organisme participe aux associations professionnelles, réseaux et autres forums LGBTQIA2S afin de rester à jour quant aux services offerts aux personnes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.6 L'organisme possède, et garde à jour, une liste de ressources spécifiques ou adaptées pour les jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			

<b>5. Connaissances, attitudes et habiletés du personnel</b>	<b>Établi</b>	<b>Souhaitable</b>	<b>Non visé</b>
5.1 Le personnel reçoit sur une base régulière (au moins deux fois par année) de la formation sur les enjeux concernant la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle pour s'assurer que les pratiques sont respectueuses pour les personnes LGBTQIA2S et adaptées à elles.		Responsable :	
5.2 Le personnel sait comment soutenir, outiller et informer les jeunes LGBTQIA2S dans leur processus d'acceptation et/ou de transition.		Responsable :	
5.3 Le personnel utilise adéquatement le prénom et les pronoms que les jeunes trans, queer, non binaires et bispirituel.le.s utilisent pour s'identifier.		Responsable :	
5.4 Le personnel se sent capable de défendre avec confiance les droits des personnes LGBTQIA2S et de répondre à la discrimination ou tous préjudices auxquels les personnes LGBTQIA2S peuvent être confrontées (soit de la part des membres du personnel, des jeunes ou du public en général).		Responsable :	
5.5 Le personnel démontre aux jeunes qu'ils peuvent aborder des sujets tels que les variations du corps sexué, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle.		Responsable :	
5.6 Le personnel crée des occasions de sensibilisation sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle pour combattre les préjugés négatifs envers les jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
5.7 Le personnel s'informe auprès des jeunes LGBTQIA2S pour connaître la meilleure façon de les éduquer et de les renseigner quant aux variations du corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, ou toute autre attention particulière à avoir lorsque le sujet des relations intimes et des pratiques sexuelles est abordé.		Responsable :	
5.8 Le personnel est en mesure d'identifier les différentes formes de harcèlement et de discrimination LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			

# ANNEXE H

## Ressources LGBTQIA2S

Cette annexe a été mise à jour en Juillet 2019. Elle n'est pas exhaustive ni définitive puisqu'elle ne recense pas l'entièreté des ressources disponibles sur les communautés LGBTQIA2S.

### Services jeunesse

**Jeunesse Lambda** - Groupe francophone de discussions et d'activités par et pour les jeunes LGBTQ+ ou en questionnement de 14-25 ans (Montréal) [jeunesselambda.org](http://jeunesselambda.org)

**Projet 10** - Promotion du bien-être personnel, social, sexuel et mental des jeunes LGBTQ2S (anglais, français, Montréal) [p10.qc.ca](http://p10.qc.ca)

**AlterHéros** - Programme Neuro/Diversités (Montréal), groupe pour les 30 ans et moins [alterheros.com](http://alterheros.com) [neurodiversites@alterheros.com](mailto:neurodiversites@alterheros.com)

**Enfants transgenres Canada** - Ressources pour les enfants transgenres leurs familles, leurs écoles et les communautés [enfantstransgenres.ca](http://enfantstransgenres.ca)

**Le Néο** - Association de jeunes LGBTQ+ (Lanaudière) [le-neo.com](http://le-neo.com)

**L'Accès - GRIS Québec** - Milieu de vie pour jeunes LGBTQ ou en questionnement de 14-21 ans (Québec) [grisquebec.org/laces](http://grisquebec.org/laces)

**Le JAG** - Jeunes et adultes LGBT (présent dans six MRC) [lejag.org](http://lejag.org)

**Jeunesse Idem** - Sensibilisation et groupe jeunesse LGBT 14 à 25 ans (Outaouais) [jeunesseidem.com](http://jeunesseidem.com)

**AGLEBUS** - Association des Gais, Lesbiennes et Bisexuel·le·s de l'Université de Sherbrooke [aglebus.association.usherbrooke.ca](http://aglebus.association.usherbrooke.ca)

**GGUL** - Groupe Gai de l'Université Laval à Québec [ggul.org](http://ggul.org)

**Queer McGill** - (Montréal) [facebook.com/QueerMcGill](https://facebook.com/QueerMcGill)

**L'Alternative** - Regroupement LGBTQIA+ de l'Université de Montréal [alternative.umontreal.ca](http://alternative.umontreal.ca)

**West Island LGBTQ+ Centre** (anglophone) [lgbtq2centre.com](http://lgbtq2centre.com)

**Centre Meraki** - Programme de la variance de genre (anglophone et francophone, Montréal) [centremeraki.com](http://centremeraki.com)

**Union of Gender Empowerment** (Montreal) [theuge.org](http://theuge.org)

**L'Alternative** - le regroupement pour la diversité de sexe et de genre de l'Université de Montréal [alternative.umontreal.ca](http://alternative.umontreal.ca)

**LGBTQ Rainbow Umbrella** (Verdun) [facebook.com/lgbtqrainbowumbrella](https://facebook.com/lgbtqrainbowumbrella)

**Interligne** - Programme AGIS - GISA Créer des espaces accueillants et solidaires en milieux scolaires [interligne.co](http://interligne.co)

## Associations et groupes ouvert·e·s à tous les âges

**Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal** [ccglm.org](http://ccglm.org)

**ALGI** - Association des lesbiennes et gais sur Internet [algi.qc.ca](http://algi.qc.ca)

**Les Chouettes** - Activités sociales, culturelles et de plein air pour les femmes LGBTQ+ (Montréal) [leschouettes.ca](http://leschouettes.ca)

**Centre de solidarité lesbienne** - Lieu d'échange et d'entraide par et pour les lesbiennes (Montréal)  
[solidaritelesbienne.qc.ca/csl](http://solidaritelesbienne.qc.ca/csl)

**Communauté Asexuelle de Montréal** [facebook.com/cadMTL](https://facebook.com/cadMTL)

**Diversité Sourds du Québec** - Association de personnes gais et lesbiennes sourdes [facebook.com/dsquebec](https://facebook.com/dsquebec)

**ASTTEQ** (Action Santé Travesti·e·s et Transsexuel·le·s du Québec) [astteq.org/fr](http://astteq.org/fr)

**ATQ** (Aide aux Trans du Québec) [atq1980.org](http://atq1980.org)

**Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+** [coalitionjeunesse.org](http://coalitionjeunesse.org)

**Entre nous - IRIS Estrie** - Groupe de soutien pour hommes gais et bisexuels (Sherbrooke)  
[irisestrie.org/categories/groupes-de-discussion](http://irisestrie.org/categories/groupes-de-discussion)

**Caméléon - IRIS Estrie** - Groupe de soutien pour personnes trans (Sherbrooke)  
[irisestrie.org/categories/groupes-de-discussion](http://irisestrie.org/categories/groupes-de-discussion)

**Groupe gai francophone de l'Outaouais** [facebook.com/gaisfrancophonesoutaouais](https://facebook.com/gaisfrancophonesoutaouais)

**Centre for Gender Advocacy** - Peer Support and Advocacy, safer sex resources and trans health resources (Montreal)  
[genderadvocacy.org](http://genderadvocacy.org)

**Fierté Agricole** [fierteagricole.org](http://fierteagricole.org)

**Association des personnes LGBT du Saguenay-Lac-Saint-Jean** [agl-lgbt.ca](http://agl-lgbt.ca)

**Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue** [coalitionat.qc.ca](http://coalitionat.qc.ca)

**LGBT Baie-des-Chaleurs** [lgbt-bdc.net](http://lgbt-bdc.net)

**Head and Hands - À deux mains** - Traitement Hormonal 18-25 ans (Montréal) [headandhands.ca](http://headandhands.ca)

**TRANS-Mauricie/Centre-du-Québec** [transmcdq.com](http://transmcdq.com)

## Ressources pour les personnes intersexes

**Groupe de soutien intersexe** (Montréal) [intersexemontreal.wixsite.com/groupe](http://intersexemontreal.wixsite.com/groupe)  
et leur page Facebook [facebook.com/Groupe-de-soutien-intersexe-158839041229160](https://facebook.com/Groupe-de-soutien-intersexe-158839041229160)

**Collectif intersexes et allié·e·s** [cia-oiifrance.org](http://cia-oiifrance.org)

## Ressources pour les personnes two-spirit

**Two-Spirited Circle** (Montréal) - [nativemontreal.com/en/programs-and-services/groupscircles/2spirited-circle.html](http://nativemontreal.com/en/programs-and-services/groupscircles/2spirited-circle.html)

**Native Youth Sexual Health Network** (Turtle Island) - [nativeyouthsexualhealth.com](http://nativeyouthsexualhealth.com)

**Black Indigenous Harm Reduction Alliance** (Montréal) - [blackindigenousharmredux.org](http://blackindigenousharmredux.org)

## Renseignements et soutien en ligne

**AGQ** - Ados Gay Québec [gayquebec.aneantis.com](http://gayquebec.aneantis.com)

**Interligne** [interligne.co](http://interligne.co)

**AlterHéros** - Programme Parlez-en aux experts [alterheros.com/experts](http://alterheros.com/experts)

## Formation et démythification

**AlterHéros** - Formations sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres [alterheros.com](http://alterheros.com) [info@alterheros.com](mailto:info@alterheros.com)

**Coalition des familles LGBT** [familleslgbt.org](http://familleslgbt.org)

**Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+** [coalitionjeunesse.org](http://coalitionjeunesse.org)

**GRIS Montréal** [gris.ca](http://gris.ca)

**GRIS Québec** [grisquebec.org](http://grisquebec.org)

**GRIS Mauricie-Centre-du-Québec** [grismcdq.org](http://grismcdq.org)

**GRIS Estrie** [grisestrie.org](http://grisestrie.org)

**GRIS Chaudière-Appalaches** [grischap.org](http://grischap.org)

**Fondation Émergence** [fondationemergence.org](http://fondationemergence.org)

**MAINS BSL** - Mouvement d'aide, d'information et de soutien du Bas-Saint-Laurent [mainsbsl.qc.ca](http://mainsbsl.qc.ca)

**TRANS-Mauricie/Centre-du-Québec** [transmcdq.com](http://transmcdq.com)

## Loisirs, culture, divertissement, événements

**Équipe Montréal** - Association des clubs de sports et loisirs LGBTQ+ et Allié·e·s (grande région de Montréal)  
[equipe-montreal.org](http://equipe-montreal.org)

**Lez Spread the Word** - Ressources pour femmes lesbiennes [lezspreadtheword.com](http://lezspreadtheword.com)

**Fugues** - Revue mensuelle sur les communauté LGBTQ+ du Québec [fugues.com](http://fugues.com)

**Être Magazine** - Revue sur l'actualité LGBT québécoise et internationale [etre.net](http://etre.net)

**Cité bisexuelle** [bisexuelle.org](http://bisexuelle.org)

**L'Euguélonne** - librairie féministe (Montréal) [librairieleuguelionne.com](http://librairieleuguelionne.com)

**Lesbo-Sons / Dyke on Mykes** - Émission pour femmes lesbiennes. Radio communautaire de l'Université McGill  
[ckut.ca/en/content/dykes-mykes-lesbo-sons](http://ckut.ca/en/content/dykes-mykes-lesbo-sons)

**Fête-Arc-en-ciel de Québec** [fetearcenciel.ca](http://fetearcenciel.ca)

**Fierté Montréal Pride** [fiertemontrealpride.com](http://fiertemontrealpride.com)

**Queer Between the Covers** - Salon du livre Queer (Montréal) [facebook.com/QBTC.Montreal](https://facebook.com/QBTC.Montreal)

**Image + Nation** - Festival cinéma LGBT (Montréal) [image-nation.org](http://image-nation.org)

**JVL** - Journée de visibilité lesbienne (Montréal) [facebook.com/JVL.visibilite](https://facebook.com/JVL.visibilite)

**Marche Trans** - Euphorie dans le genre (Montréal) [fiertetrans.com](http://fiertetrans.com)

**Chœur gai de Montréal** - [cgdm.org](http://cgdm.org)

**La Gailaxie** - Ligue d'improvisation au Cabaret Mado (Montréal) [facebook.com/gailaxieimpro](https://facebook.com/gailaxieimpro)

**Ensemble vocal Extravaganza** - (Montréal) [extravaganzavocal.org](http://extravaganzavocal.org)

**Journée de la visibilité intersexe** - 26 octobre [facebook.com/pg/Groupe-de-soutien-intersexe-158839041229160](https://facebook.com/pg/Groupe-de-soutien-intersexe-158839041229160)

**Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie** - 17 mai [homophobie.org](http://homophobie.org)

**L'Arc-en-Ciel Littéraire** [arcenciellitteraire.ca](http://arcenciellitteraire.ca)

**Massimadi** - Festival des films et des arts LGBTQ afro massimadi (Montréal) [massimadi.ca](http://massimadi.ca)

**CFF** - Concordia Film Festival (Montreal) [facebook.com/concordiafilmfest](https://facebook.com/concordiafilmfest)

**Alternadrag** - Queer // Alternative // Gender\*ck // Underground Drag in Montreal [facebook.com/alternadrag](https://facebook.com/alternadrag)

**(BE)LONGING**: a QTBIPOC arts festival (Montreal) [qtbipocmtlart.org/festival](http://qtbipocmtlart.org/festival)

## Santé sexuelle

**Rézo** - Santé et mieux être des hommes gais et bisexuels / cis et trans [rezosante.org](http://rezosante.org)

**Clinique l'Actuel** - Centre de santé sexuelle spécialisé en VIH/SIDA et communautés LGBT [cliniquelactuel.com](http://cliniquelactuel.com)

**GEIPSI** - Groupe d'entraide à l'intention des personnes séropositives et itinérantes (Montréal) [geipsi.ca](http://geipsi.ca)

**Jeunes Queer Youth** - Programme par et pour les jeunes queer sur la santé sexuelle [jeunesqueeryouth.org](http://jeunesqueeryouth.org)

**MAINS BSL** - Mouvement d'aide, d'information et de soutien du Bas-Saint-Laurent [mainsbsl.qc.ca](http://mainsbsl.qc.ca)

**ACCM** - Support services and treatment information to people living with HIV/AIDS and/or hepatitis C (Anglophone, Montréal) [accmontreal.org](http://accmontreal.org)

**ASTTeQ** (Action Santé Travestie's et Transsexuel·le's du Québec) [astteq.org](http://astteq.org)

## Défense des droits

**Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+** [coalitionjeunesse.org](http://coalitionjeunesse.org)

**Conseil québécois LGBT** [conseil-lgbt.ca/ressources/lgbt](http://conseil-lgbt.ca/ressources/lgbt)

**Coalition des familles LGBT** [familleslgbt.org](http://familleslgbt.org)

**Réseau des lesbiennes du Québec** [rlq-qln.ca/fr](http://rlq-qln.ca/fr)

**Centre de lutte contre l'oppression des genres / Centre for Gender Advocacy** [desluttgenres.org](http://desluttgenres.org)

**Coalition d'aide à la diversité sexuelle de l'Abitibi-Témiscamingue** [coalitionat.qc.ca](http://coalitionat.qc.ca)

**Alliance Arc-en-ciel (Québec)** [arcencielquebec.ca](http://arcencielquebec.ca)

## Communautés racisées

**AGIR Montréal** - Actions LGBTQ avec les personnes immigrantes et réfugiées [agirmontreal.org](http://agirmontreal.org)

**Qouleur** - Celebrating racialized queer/trans\* experiences in Montreal [facebook.com/Qouleur](https://facebook.com/Qouleur)

**HELEM Montréal** - Sensibilisation et soutien des communautés LGBT arabophones [montrealhelem.net](http://montrealhelem.net)

**Ga'ava** - Comité-aviseur LGBTQ de la communauté juive [facebook.com/gaavaorg](https://facebook.com/gaavaorg)

**Our bodies our stories** - QTBIPOC arts mentorship program 14-25 (Montreal) [qtbipocmtlart.org](http://qtbipocmtlart.org)

## Groupes religieux et spiritualité

**Le groupe Chrétien gai de l'Université Laval** [ggul.org/products/groupe-chretien-gai](http://ggul.org/products/groupe-chretien-gai)

**Église Saint-Pierre-Apôtre** - ouverte aux personnes LGBT  
[saintpierreapotre.ca/spa-notre-pastoral-est-evangelique.php](http://saintpierreapotre.ca/spa-notre-pastoral-est-evangelique.php)

**Église St-James United Church** [stjamesmontreal.ca/accueil](http://stjamesmontreal.ca/accueil)

**Église Unie St-Jean** [egliseuniesaintjean.org](http://egliseuniesaintjean.org)

**Église Unie St-Pierre** [stpierrepinguet.org/wp](http://stpierrepinguet.org/wp)

**S'affirmer ensemble** [affirmunited.ca](http://affirmunited.ca)

**Temple juif Emanu-El Beth Sholom** [templemontreal.ca](http://templemontreal.ca)

# ANNEXE I

## Modèle de pictogramme pour une toilette mixte

Téléchargez la version pdf sur le site de la Coalition à l'adresse suivante :

[coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel](http://coalitionjeunesse.org/formations/#outilstel)



# J

## ANNEXE J

### Liste de recommandations pour des pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance

#### Procédures administratives

- Le personnel administratif doit adopter et appliquer des politiques inclusives concernant la discrimination et le harcèlement ainsi que la confidentialité des renseignements. Ces politiques doivent mentionner explicitement les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et l'expression de genre (ce dernier motif s'applique seulement pour la politique sur la discrimination et le harcèlement);
- Le personnel administratif doit répondre rapidement aux plaintes déposées et agir conformément aux procédures établies lorsqu'une personne signale une violation des politiques inclusives;
- Le personnel administratif devrait veiller à ce que tout le personnel (l'administration, les salariés, les bénévoles et les stagiaires) et les jeunes qui fréquentent l'organisme reçoivent des avis verbaux (lors de l'accueil) et écrits (sous la forme d'un manuel de formation ou d'un code de vie) portant sur l'inclusion des enjeux LGBTQIA2S dans les politiques ainsi que sur les procédures à suivre pour déposer une plainte;
- L'administration doit fournir à tout son personnel un accès régulier à des activités de sensibilisation et à des formations traitant de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle;
- L'administration doit s'assurer que les formulaires de sélection du personnel, d'admission et autres documents administratifs sont adaptés pour les personnes LGBTQIA2S;
- L'organisme devrait utiliser un langage non genré et inclusif de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle sur son site Internet, sur les réseaux sociaux, dans ses publicités, brochures, communiqués de presse, rapports annuels et dans tout autre matériel lié à la promotion de ses programmes et services;
- L'administration devrait s'assurer que des personnes issues de la diversité LGBTQIA2S soient présentes parmi son personnel;
- L'administration devrait favoriser le développement de liens avec les communautés LGBTQIA2S.

#### Accès aux services d'aide

- L'organisme doit assurer la sécurité de toutes et ne doit pas refuser l'accès des services aux jeunes LGBTQIA2S ou leur limiter l'accès en raison de leur corps sexué, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leur genre assigné à la naissance.

#### Utilisation des services d'aide

- L'organisme devrait montrer des signes visuels d'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, dans les espaces communs; et rendre disponible de la documentation portant sur les questions LGBTQIA2S;
- L'organisme devrait assurer la disponibilité d'au moins une salle de bain individuelle identifiée comme une toilette mixte, d'une douche privée ainsi que d'une chambre individuelle avec une porte qui se verrouille de l'intérieur pour favoriser la sécurité des jeunes LGBTQIA2S.

## Accueil et processus d'admission

- Le personnel devrait utiliser un langage inclusif et non genré, ainsi qu'une terminologie adaptée à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ;
- Le personnel devrait informer les jeunes de leurs droits et de leurs responsabilités en vertu des politiques contre le harcèlement et la discrimination, des politiques de confidentialité, ainsi que des procédures pour signaler les violations ;
- Le personnel devrait utiliser un formulaire d'admission incluant des questions sur le nom et les pronoms utilisés, le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, sans toutefois que les jeunes soient contraint·e·s de répondre à ces questions ;
- Lorsqu'un·e jeunes divulgue son statut LGBTQIA2S, le personnel devrait aborder les questions relevant de la confidentialité des renseignements et de la sécurité du ou de la jeune, ainsi que de ses besoins liés à son statut LGBTQIA2S.

## Accompagnement individuel

- Le personnel devrait soutenir les jeunes dans leur processus de questionnement et d'acceptation en offrant une écoute sans jugement, en les outillant pour combattre les LGBTQIA2S-phobies subies et intériorisées, en encourageant l'exploration de soi et en les dirigeant vers des ressources LGBTQIA2S ou adaptées à leurs besoins particuliers ;
- Le personnel devrait soutenir les jeunes LGBTQIA2S dans leur processus de coming out en les aidant à respecter leur rythme, à évaluer les conséquences de la divulgation, à gérer les réactions négatives, à choisir à qui le dire, comment le dire et à déterminer un moment approprié pour le faire ;
- Le personnel doit utiliser le prénom et les pronoms que les jeunes trans, queer, non binaires et two-spirit utilisent pour s'identifier, et ce, quel que soit leur nom légal ou leur genre assigné à la naissance, ainsi que s'assurer que les jeunes trans aient accès aux services et aux traitements médicaux appropriés à la transition de genre ;
- Le personnel devrait soutenir les jeunes LGBTQIA2S dans leur besoin de maintenir ou de rétablir des liens familiaux, ou encore, de se construire une « famille choisie ».

## Intervention de groupe

- Le personnel doit être en mesure d'identifier les différentes formes de violences LGBTQIA2S-phobes et d'intervenir de manière appropriée lorsqu'elles surviennent ;
- Le personnel doit prendre en compte les plaintes liées à la discrimination et au harcèlement LGBTQIA2S-phobes et y répondre adéquatement, et ce, même lorsque les manifestations sont sournoises ;
- Le personnel devrait combattre la méconnaissance, les craintes et les préjugés négatifs par la sensibilisation à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle ;
- Le personnel doit veiller à ce que les règles concernant les comportements intimes et affectifs soient appliquées de manière égale à toutes les jeunes, sans distinction fondée sur le statut LGBTQIA2S.





## **Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance**

Guide destiné aux organismes d'aide en itinérance ou qui œuvrent auprès de personnes à risque d'itinérance