

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



**Initiative Espaces positifs**

**Trousse de base**



## **TABLE DES MATIÈRES**

Bienvenue !	5
Notions de base	7
Glossaire des termes	9
Connaissez vos droits !	11
Conseils et suggestions	13
Ressources	15
L'Histoires inédites	17

# S'engager à faire de votre agence un Espace positif.

### **Coordonnation**

Stacia Stewart  
Josephine Tcheng

### **Consultante en recherche**

Farrah Khan

### **Direction artistique**

The Public

### **Photo**

Leslieville Production

©2009 OCASI

Une réalisation de :

**OCASI**  
Ontario Council of Agencies  
Serving Immigrants

Commanditaire :



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada





*Les nouveaux arrivants LGBTQ (lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres, allosexuels (queer) et ceux qui s'interrogent) font partie intégrante, bien que souvent invisible, des communautés d'immigrants, de réfugiés et de LGBTQ. Étant marginalisés dans leur groupe ethnique et les principales communautés LGBTQ, les gens ne savent souvent plus vers qui se tourner pour obtenir des services. Reconnaissant que de bonnes pratiques existent déjà dans son secteur d'activité, Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) a créé l'Initiative Espaces positifs (IEP) dans le but de partager des ressources et d'accroître sa capacité de mieux servir les nouveaux arrivants LGBTQ.*

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

Les consultations régionales effectuées auprès des membres de l'OCASI et des communautés LGBTQ ont permis de déterminer et de créer le contenu de cette trousse de base. Nous avons entendu dire que, même si les gens travaillant dans le secteur de l'établissement savaient pouvoir obtenir des ressources à l'intention des LGBTQ à l'extérieur du secteur, ils voulaient avoir des ressources créées précisément pour notre secteur. Plusieurs organismes se sont montrés candides en nous disant qu'ils se renseignaient toujours d'abord sur les questions et les idées fondamentales, comme les conditions et les définitions.

D'autres ont exprimé le désir de mieux comprendre comment les nouveaux arrivants LGBTQ vivent leur établissement sous un angle humain. Cette trousse de base se compose donc de deux éléments principaux : cinq fiches de renseignements et cinq « histoires » tirés d'entrevues\* avec de nouveaux arrivants, des effectifs et des alliés LGBTQ ayant participé au Projet Histoires inédites (pour en savoir plus sur le Projet Histoires inédites, consultez la page 17).

Cette trousse de base s'inscrit dans le cadre d'une campagne plus large destinée à jeter un plus grand éclairage sur les besoins et les expériences propres aux nouveaux arrivants et aux effectifs LGBTQ. Personne ne devrait avoir à laisser à la porte une partie de lui-même ou d'elle-même lorsqu'il ou elle vient demander un service ou travailler chaque jour. Notre secteur d'activité est merveilleusement riche en diversité; or, cette diversité inclut l'orientation sexuelle et les diverses expressions de l'identité sexuelle. Nous sommes déterminées à créer des espaces holistiques qui tiennent compte de nos diverses identités et expériences. Nous espérons que

## **Bienvenue !**

vous et votre organisme participerez à l'initiative. Veuillez visiter le site Web : [www.espacespositifs.ca](http://www.espacespositifs.ca).

La découverte des questions entourant les nouveaux arrivants LGBTQ est un processus continu. Il y a dans notre secteur d'activité des gens qui travaillent à créer et à défendre les droits des LGBTQ depuis plusieurs années, alors que pour d'autres il s'agit d'un secteur tout à fait nouveau. Nous espérons que ces fiches de renseignements et ces histoires vous fourniront de quoi lancer des discussions parmi votre personnel et entre le personnel, les bénévoles, les nouveaux arrivants, les amis, les familles, les chefs spirituels et les leaders de la collectivité, afin de contribuer à créer des espaces plus sûrs, des Espaces positifs pour les LGBTQ à l'échelle du secteur de l'établissement partout en Ontario.

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

## **Remerciements**

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

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

Nous remercions également le Conseil d'administration et l'équipe si dévoué d'OCASI pour vos conseils et votre leadership. Pour les nouveaux arrivés LGBTQ si perspicaces et prestataires de services aussi engagés : votre participation, soutien et volonté de partager votre expérience sont inestimables. Merci !

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



*Debbie Douglas*  
*Directrice exécutive*  
*Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)*

## Notions

### de base :

## Conseils

### pour aider

## votre client

## LGBTQ

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

— John

### **Soutenez.**

Soyez ouvert. Questionnez-vous au sujet de vos suppositions sur la sexualité et le sexe. Demandez-vous comment vos croyances et vos valeurs personnelles ont contribué à formuler ces suppositions.

### **Écoutez.**

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

### **Faites vos propres recherches.**

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

### **Orientez pertinemment.**

Si vous ignorez vers quel service orienter vos clients, renseignez-vous. Vous pouvez commencer vos recherches chez un organisme local qui offre du soutien et de l'orientation aux personnes LGBTQ et à leurs familles ou sur le site [www.espacespositifs.ca](http://www.espacespositifs.ca). Recueillez de l'information sur comment apporter des changements à leurs pièces d'identité, parrainer un(e) conjoint(e) de même sexe et orienter les victimes de traumatisme ou de torture à cause de la violence homophobe ou transphobe.

### **Respectez le besoin de confidentialité et de sécurité.**

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

### **Soutenez votre client dans la connaissance de ses droits.**

Partagez l'information selon laquelle la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle est illégale. Partagez l'information selon laquelle on ne peut discriminer contre quelqu'un qui s'associe à une personne qui s'est identifiée comme étant LGBTQ.

## Notions

### de base :

## Conseils

### pour aider votre client

## LGBTQ

*« S'il n'y a pas un climat d'ouverture et que les travailleurs d'établissement ne se sentent pas en sécurité, comment pourront-ils alors répondre convenablement et efficacement aux nouveaux arrivants LGBTQ, et leur créer un milieu sécuritaire et reconfortant? Si le travailleur d'établissement qui s'est déclaré LGBTQ ne peut être ouvert quant à son identité, il compromet énormément sa propre identité personnelle et sa capacité de servir. »*

— Ahimsa

### Sur votre lieu de travail :

Créez un environnement manifestement accueillant. Affichez des drapeaux et des autocollants d'arcs-en-ciel dans votre milieu de travail. Si vos collègues ne vous soutiennent pas dans vos efforts, affichez ces symboles dans votre espace de travail personnel. Les personnes LGBTQ remarquent les symboles inclusifs lorsqu'ils font des choix relatifs aux services d'établissement. Servez-vous de langage inclusif. Pensez au langage et aux termes que nous utilisons quotidiennement pour discuter du genre, de la situation de famille, de la structure familiale, etc. À titre d'exemple, on peut utiliser le terme « partenaire » qui peut correspondre à une personne de n'importe quel sexe. Si vous vous informez du « partenaire » d'une personne plutôt que de son « mari », vous pourriez offrir à cette personne une plus grande latitude pour partager la réalité de sa structure familiale et de sa vie domestique.

Un autre exemple consiste à apprendre d'autres organismes comment ils ont changé leurs formulaires d'inscription pour ajouter les termes « transgenre » ou « trans » à ceux de masculin et de féminin. Changez les termes dans la documentation de votre organisme afin d'être plus inclusifs, s'ils ne le sont pas suffisamment. Rapportez les incidents de violence homophobe et transphobe. Découvrez comment vous y prendre sur la feuille de renseignements « Conseils et suggestions ».

Approfondissez vos connaissances sur l'homophobie et la transphobie. Demandez à votre organisme de la formation pour vous-même et d'autres. Téléphonnez à des organismes ou des programmes LGBTQ; demandez-leur de l'information au sujet de leurs services. Il n'y a pas beaucoup de recherche au Canada sur les arrivants LGBTQ, mais on peut en trouver. Recherchez des études récentes, visitez les sites Web listés sur la feuille de renseignements « Vous voulez en savoir davantage? Ressources » et partagez vos découvertes avec vos collègues. Mettez-vous au défi d'apprendre des choses au sujet de ces questions même si elles vous mettent mal à l'aise.



# Glossaire des termes

*Le principal objectif de ce Glossaire des termes est de sensibiliser les organismes offrant des services d'établissement aux termes pertinents liés au travail avec les nouveaux arrivants LGBTQ. Cette liste n'est pas exhaustive; elle se veut plutôt une introduction aux concepts clés. Pour de plus amples renseignements, visiter les sites Web :*

*Initiative d'Espaces positifs:  
[www.espacespositifs.ca](http://www.espacespositifs.ca)*

*Initiative des normes organisationnelles:  
[www.capacitorg.ca](http://www.capacitorg.ca)*

## **Lesbienne :**

Une femme attirée à d'autres femmes, ou qui entretient une relation romantique ou sexuelle avec d'autres femmes. Certaines femmes se servent du terme « gai » ou « allosexuel » (queer) pour se décrire.

## **Gai :**

Une personne attirée principalement ou exclusivement aux membres de son sexe, ou qui entretient une relation romantique ou sexuelle avec des membres du même sexe. Dans certains contextes, ce terme n'est utilisé que pour les hommes. Certains peuvent se servir du terme « allosexuel » (queer) pour se décrire.

## **Bisexuel :**

Une personne attirée aux hommes et aux femmes ou qui entretient une relation romantique ou sexuelle avec eux et elles.

## **Transgenre :**

Transgenre est un terme large qui englobe toutes les personnes qui ne s'identifient pas avec le sexe qui leur a été assigné à la naissance.

## **Transsexuel :**

Une personne transsexuelle vit comme membre du sexe avec lequel elle s'identifie à temps plein, plutôt que de s'identifier avec le sexe qui lui a été assigné à la naissance. Vivre comme membre du sexe de son choix à temps plein peut inclure : commencer l'hormonothérapie, subir des chirurgies, procéder à un changement de nom, etc.

## **Allosexuel (queer) :**

Historiquement, queer (allosexuel) a été un terme négatif englobant l'homosexualité et les variations sexuelles. Plus récemment, le mouvement LGBTQ se l'est réapproprié pour se désigner. La définition suscite encore le débat dans les communautés, chez les activistes et chez les théoriciens allosexuels (queer).

## **Personne à deux esprits :**

Ce terme est utilisé par des membres des Premières nations et des Métis pour décrire, d'un point de vue culturel, les gens connus généralement comme des LGBTQ.

## **Ceux qui se questionnent :**

Une phrase souvent employée pour décrire une personne qui explore sa sexualité ou son identité sexuelle. Une personne peut se poser des questions au sujet de son orientation ou de son identité sexuelle à n'importe quel moment de sa vie.

## **LGBTQ :**

Un sigle employé pour désigner les lesbiennes, les gais, les bisexuels, les trans, les allosexuels (queers) et ceux qui se questionnent. On se sert souvent de ce sigle comme terme général au sein des communautés. Certaines personnes préfèrent une version plus longue de ce sigle pour inclure le plus de gens possible. Par exemple, certains organismes se serviront de LGBTTIQQ2S pour inclure les lesbiennes, les gais, les bisexuels, les transgenres, les transsexuels, les intersexués, les allosexuels (queers), ceux qui se questionnent et les personnes à deux esprits.

# Glossaire

## des termes

« *Trans et homo, ce n'est pas la même chose. Il y a l'homo trans, comme je pourrais être un homme gai trans, attiré par un homme.*

*Et puis il y a un homme trans qui est hétéro, comme moi. Ce n'est donc pas correct de mélanger homo et trans. Tous les trans ne sont pas des homo. »*

— Omar

### **Intersexué :**

Un terme général englobant une variété de conditions où la personne est née avec une anatomie reproductive ou sexuelle ne correspondant pas à la définition typique de l'homme ou de la femme. Par exemple, une personne peut paraître extérieurement et physiquement une femme à la naissance, tout en ayant l'anatomie interne d'un homme.

### **Transition :**

Le processus suivi par une personne transsexuelle ou transgenre pour faire concorder son apparence physique avec son expression sexuelle. Cette transition peut inclure un changement dans la façon de s'habiller, un changement de nom, des changements au corps physique, sans qu'il soit nécessaire de procéder à tous ces changements. La personne définit son propre processus de transition et cette définition varie grandement d'une personne à l'autre.

### **Homophobie :**

La peur ou l'aversion ressentie envers une personne qui s'est identifiée ou que l'on perçoit comme gaie ou lesbienne. Transphobie : La peur ou l'aversion ressentie envers une personne qui s'est identifiée ou que l'on perçoit comme transsexuelle ou transgenre.

### **L'orientation sexuelle :**

Les sentiments d'attraction émotionnelle ou sexuelle que ressent une personne envers une autre personne. Ces sentiments peuvent être ressentis envers une personne du même sexe (lesbienne ou gai), d'un autre sexe (hétérosexuel ou hétéro) ou envers les deux sexes (bisexuel).

### **Identité sexuelle :**

L'impression interne ou la perception d'une personne au sujet de son sexe. Le sexe actuel ou perçu peut être complètement différent du sexe qui lui a été assigné à la naissance.

### **Expression sexuelle :**

La façon dont une personne communique ou « exprime » sa sexualité, souvent par son comportement, son apparence physique (ses vêtements, etc.), ou soit encore en mettant l'accent sur certaines caractéristiques physiques, en les dissimulant ou en les transformant.

### **Affirmation de son identité sexuelle (ou sortir du placard) :**

Le processus par lequel une personne se révèle à elle-même ou révèle aux autres qu'elle est gaie, lesbienne, bisexuelle ou trans. Cette information peut être dévoilée, souvent sans consentement. L'affirmation ou sortir du placard est un processus découlant d'un contexte social et culturel; il peut être, ou ne pas être, important pour l'individu concerné.

### **Allié :**

Les alliées sont des personnes qui ne se reconnaissent pas nécessairement comme des LGBTQ, mais qui travaillent dans leurs vies personnelle et professionnelle à mettre fin à l'oppression par leur appui et leur défense des personnes LGBTQ.

### **Note :**

*Il est très important de reconnaître que les personnes choisissent leurs propres termes pour se définir. Demandez à votre client quels sont les termes dont elle se sert pour se définir.*

## Connaissez

## vos droits !

## La protection

## des personnes

## LGBTQ

## en Ontario

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

— *Melissa*

En Ontario, le Code des droits de la personne protège les personnes LGBTQ contre la discrimination sur le principe de leur « orientation sexuelle » et de leur « sexe ».

### **Qu'est-ce que cela signifie ?**

Il signifie que si vous êtes gai, lesbienne ou bisexuel, des lois particulières du Code vous protègent. Le Code des droits de la personne de l'Ontario protège également les personnes trans; une certaine protection est incluse sur le principe du sexe et dans certains cas, les personnes trans sont protégées sous cette catégorie.

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne  
[www.hrlsc.on.ca](http://www.hrlsc.on.ca)

Sans frais : 1-866-625-5179 ou TTY sans frais : 1-866-612-8627

Commission ontarienne des droits de la personne  
[www.ohrc.on.ca/en/issues/sexual\\_orientation](http://www.ohrc.on.ca/en/issues/sexual_orientation)

### **Santé**

Un médecin ou un professionnel de la santé ne peut refuser de vous traiter à cause de votre orientation ou de votre identité de genre, ou si vous êtes porteur du VIH/sida. On considère le VIH/sida comme une déficience et le Code des droits de la personne protège les personnes ayant une déficience. Si vous croyez être victime de discrimination fondée sur votre orientation ou votre identité sexuelle de la part de votre médecin, vous pouvez communiquer avec :

l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario :  
[www.cpsso.on.ca/contactus](http://www.cpsso.on.ca/contactus)

Sans frais : 1-800-268-7096, poste 603.

Vous trouverez un médecin sensible aux besoins des personnes LGBTQ en vous informant auprès de votre centre de santé communautaire ou auprès d'une agence d'établissement. On peut également trouver des renseignements d'ordre général sur comment trouver un médecin en Ontario sur le site Web suivant : [www.etablissement.org/site/HE](http://www.etablissement.org/site/HE).

### **Logement**

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

Établissement en Ontario : <http://etablissement.org/site/HO/>

Jeunes nouveaux arrivants en Ontario :

<http://www.nouveauxjeunes.ca/cest-la-vie/location-de-logement>

# Connaissez

# vos droits !

# La protection

# des personnes

# LGBTQ

# en Ontario

## Emploi

Un employeur ne peut pas faire de la discrimination à votre égard en raison de votre orientation sexuelle, par exemple, vous refuser des promotions ou de la formation, ou encore vous congédier.

Workers Action Centre: [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org)

OCASI: [www.etablissement.org/site/EM/normes.asp](http://www.etablissement.org/site/EM/normes.asp)

## Crimes motivés par la haine, la violence et la discrimination

Un « crime motivé par la haine » est un terme juridique qui décrit des actes criminels motivés par des préjugés ou par la « haine ». Si vous êtes victime d'un crime motivé par la haine, de violence ou de discrimination fondés sur votre orientation, votre identité ou votre expression de genre, vous pouvez rapporter ce fait.

Vous trouverez plus bas une liste non exhaustive de numéros de téléphone où l'on peut rapporter des incidents de violence en Ontario. Vous pourrez également découvrir de nouvelles ressources et les utiliser au sein de votre organisme.

### **En cas d'urgence, composez le 911.**

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

LGBT Youth Line (de 16 h à 21 h 30)  
1-800-268-9688 (à l'extérieur de Toronto)  
416-962-9688 (à Toronto)

Échec au crime : 1-800-222-8477

### **London :**

Ligne secours contre la haine, où l'on peut rapporter les incidents de préjugés :  
519-951-1584

### **Peel :**

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

### **Toronto :**

Le Programme anti-violence 519 : 416-392-6877 ou encore : [avp@the519.org](mailto:avp@the519.org)  
Endroit où l'on peut rapporter des incidents de violence, et obtenir de l'aide au sujet des rapports de police et du soutien en cour, de l'orientation juridique et médicale, du conseiller, des demandes d'indemnisation pour les victimes d'actes criminels, des déclarations sur les répercussions sur la victime, et de l'auto-défense.

# Conseils et suggestions : Comment transformer votre organisme en Espace positif

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

— Andrew

## Environnement

Affichez drapeaux et affiches d'arcs-en-ciel à l'intérieur de votre organisme. Plusieurs nouveaux arrivants LGBTQ reconnaîtront qu'il s'agit là d'un effort de l'organisme pour être inclusif. Le fait que vous affichiez ces articles rendra les autres organismes conscients du fait qu'ils peuvent vous envoyer des clients LGBTQ. Si certains de vos clients vous questionnent au sujet des symboles que vous choisissez d'afficher, vous pourrez vous servir de ces questions comme d'une occasion pour leur expliquer votre engagement à offrir des services accessibles à tous les nouveaux arrivants.

Affichez la documentation des organisations et des organismes inclusifs des personnes LGBTQ. Le fait d'afficher cette documentation démontrera votre engagement à fournir un Espace positif à ces derniers. Cette démarche permettra aux nouveaux arrivants qui ont choisi de ne pas révéler de renseignements quant à leur orientation, leur identité ou leur expression sexuelle, d'avoir accès à l'information eux-mêmes, et les habilitera. Afin d'assurer la sécurité et la confidentialité des personnes LGBTQ, il est utile de présenter des renseignements au sujet des ressources LGBTQ disponibles dans votre ville ou votre village ainsi que dans une région, une ville ou un village avoisinants. Plusieurs nouveaux arrivants LGBTQ peuvent choisir d'appeler ou de visiter une communauté voisine afin de maintenir la confidentialité.

## Communication

Servez-vous de langage inclusif. Par exemple, sur vos formulaires d'accueil, ajouter la question suivante : « Avez-vous un partenaire, ou fréquentez-vous quelqu'un ? », en

plus de demander si la personne a un conjoint.

Soyez conscient du processus d'affirmation sexuelle. Il vous faut comprendre que ce processus aura des conséquences sur les renseignements que vos clients révèlent au sujet de leur orientation, de leur identité ou de leur expression sexuelle, et de quelle manière ils s'y prennent pour partager ces renseignements.

Adoptez un style de communication neutre et sans jugement. Soyez conscient du fait que ceux qui se questionnent quant à leur orientation ou leur identité sexuelle peuvent se poser plusieurs questions auxquelles ils n'ont pas encore trouvé de réponses et ne savent pas où trouver les renseignements qu'ils cherchent. Soyez sensible en posant les questions d'accueil; cette approche permettra la divulgation de l'orientation, de l'identité ou de l'expression sexuelle du client. Par exemple, ne présumez pas qu'une personne vous révélera immédiatement une expérience de violence ou un traumatisme vécu à cause de la transphobie. Le fait de poser des questions d'une manière sensible fera naître la confiance dans vos interactions.

## Attitude et Comportement

Contrez l'homophobie et la transphobie au sein de votre organisme. Faites-vous entendre lors des réunions de l'organisme. Si vous hésitez au sujet du comportement à adopter ou de la chose à faire, trouvez les renseignements dont vous avez besoin et agissez. Le fait de contrer l'homophobie et la transphobie pourra parfois exiger une remise en question des croyances et des valeurs des membres du personnel et des bénévoles.

# Conseils et suggestions : Comment transformer votre organisme en Espace positif

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

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

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

## Les politiques et les procédures

Éduquez le personnel et les bénévoles en leur fournissant la formation nécessaire. En plus d'assister à des formations sur la diversité et sur l'anti-oppression, familiarisez-vous avec la complexité des questions qui affectent les populations LGBTQ en suivant des formations ciblées. De telles formations et ressources sont disponibles en Ontario. Pour commencer, vous pouvez vous rendre sur le site : [www.espacespositifs.ca](http://www.espacespositifs.ca).

Éduquez vos clients et utilisateurs de services. L'homophobie et la

transphobie nous touchent tous. Vous pouvez éduquer tout un chacun en affichant de la documentation provenant des organismes LGBTQ et en vous assurant que les membres du conseil d'administration, les employés et les bénévoles sont à l'aise de contrer l'homophobie et la transphobie.

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

- Avez-vous des renseignements et pouvez-vous offrir de l'orientation relativement aux services de santé, sociaux et juridiques pour personnes LGBTQ ?
- Avez-vous des renseignements au sujet des lois portant sur l'expression et l'identité de genre ou l'homosexualité dans d'autres pays ? Votre organisme discute-t-il comment les attitudes sociales des pays d'origine affectent le processus d'établissement pour les nouveaux arrivants LGBTQ ?
- Avez-vous des renseignements et pouvez-vous offrir de l'orientation à savoir comment avoir accès à l'hormonothérapie et aux chirurgies pour changement de sexe ?
- Avez-vous des renseignements relatifs au changement de papiers d'identité pour aider les clients qui veulent faire correspondre leur identité à leur genre ?
- Fournissez-vous des renseignements aux nouveaux arrivants à savoir comment ils peuvent devenir bénévoles au sein des collectivités LGBTQ ou dans un programme local pour personnes LGBTQ ?
- Avez-vous une connaissance générale des questions de santé mentale qui affectent les populations LGBTQ tout particulièrement ?

**Vous voulez**

**en savoir**

**davantage ?**

**Ressources**

« Cette personne est d'un grand soutien, un allié formidable. Il a commencé à travailler auprès des personnes trans et séropositives, et les gens ont supposé qu'il était lui-même queer. Cet obstacle a diminué sa capacité de travailler avec ses clients à cause des relations avec ses collègues et les gens sur le terrain. Il a été très clair : " Peu m'importe ce que les gens disent. Je vais insister et me battre pour cela, et faire comprendre aux gens que je fais cela pour la bonne raison." »

— Rakan

## **Organismes et Réseaux**

**Commission internationale de défense des droits des gais et des lesbiennes**  
[www.iglhrc.org](http://www.iglhrc.org)

*Un organisme international des droits des personnes LGBTQ. Parmi les ressources on retrouve des recherches, des renseignements précis sur la défense des droits en ce qui concerne les questions LGBTQ dans différents pays.*

**Intersex Society of North America**

[www.insa.org](http://www.insa.org)

*Un organisme qui se consacre à déstigmatiser l'intersexualité. Il fournit un éventail de renseignements et de ressources, y compris une liste des groupes de soutien et une trousse de formation.*

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

[www.legit.ca](http://www.legit.ca)

*Ressources et information sur l'immigration au Canada pour les couples du même sexe.*

**PFLAG Canada (Parents, Familles et Amis des Lesbiennes et des Gais)**

[www.pflagcanada.ca](http://www.pflagcanada.ca)

*Un organisme qui fournit de l'appui et de l'éducation aux personnes LGBTQ ainsi qu'à leurs amis et à leur famille. Trouvez votre chapitre local et plus d'information générale grâce à leurs listes détaillées de ressources.*

**FrancoQueer**

[www.francoqueer.ca](http://www.francoqueer.ca)

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

**Rainbow Health Ontario (RHO)**

[www.rainbowhealthontario.ca](http://www.rainbowhealthontario.ca)

*Un programme provincial travaillant à améliorer la santé et le bien-être des personnes LGBTQ. Le site comprend des répertoires de formateurs, de ressources de formation, de chercheurs et de recherches.*

**Rainbow Health Network (RHN)**

[www.rainbowhealthnetwork.ca](http://www.rainbowhealthnetwork.ca)

*Un réseau de prestataires de services de santé et sociaux pour LGBTQ. Les ressources comprennent des modules d'ateliers utilisant un cadre anti-oppression.*

**LGBTQ Parenting Network**

[www.lgbtqparentingconnection.ca](http://www.lgbtqparentingconnection.ca)

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

**Transexual Road Map**

[www.tsroadmap.com](http://www.tsroadmap.com)

*Conçu selon la perspective d'une personne transsexuelle, ce site est un guide au travers des étapes variées du processus de transition.*

# **Vous voulez en savoir davantage ? Ressources**

## **Supporting Our Youth (SOY)**

[www.soytoronto.org/links.html](http://www.soytoronto.org/links.html)

*Cet organisme de Toronto offre des programmes aux jeunes LGBTQ. On trouve sur le site une liste détaillée de ressources dans tout l'Ontario, ainsi qu'une liste de groupes religieux, spirituels et culturels positifs pour LGBTQ.*

## **519 Church Street Community Centre**

[www.the519.org](http://www.the519.org)

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

## **Positive Space Campaigns**

*On a utilisé des campagnes d'espaces positifs dans les milieux universitaires :*

[www.queensu.ca/positivespace](http://www.queensu.ca/positivespace)

[www.positivespace.utoronto.ca](http://www.positivespace.utoronto.ca)

## **Trousses de ressources téléchargeables**

### **Poser les bonnes questions 2**

[www.camh.net/Publications/Ressources\\_for\\_Professionals/ARQ2](http://www.camh.net/Publications/Ressources_for_Professionals/ARQ2)

*Un manuel pour conseillers travaillant avec des clients LGBTQ aux prises avec des problèmes de consommation de drogues ou de santé mentale.*

### **Family Equality Council: 52 Ways to be OUTSpoken**

[www.familyequality.org/resources/publications/52ways%202009.pdf](http://www.familyequality.org/resources/publications/52ways%202009.pdf)

*Une feuille d'activités de deux pages avec des idées pour rendre les familles LGBTQ visibles et présentes. Produit par le Family Equality Council des États-Unis.*

### **LGBTQ Immigrant Exclusion: An Introduction**

<http://digitalcommons.ryerson.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1103&context=dissertations>

*Ce rapport de recherche donne un aperçu de la raison de fournir des services LGBTQ aux nouveaux arrivants dans des agences d'établissement conventionnelles et culturellement spécifiques.*

### **One Umbrella, Many People**

[www.glsen.org/cgi-bin/iowa/all/news/record/1292.html](http://www.glsen.org/cgi-bin/iowa/all/news/record/1292.html)

*Une unité de curriculum sur le sexe et la sexualité avec des histoires de membres de communautés ethno-culturelles LGBTQ. Produit par le réseau américain des éducateurs gais, lesbiennes et hétérosexuels (GLSEN).*

### **Des avenues pour la justice entre les genres**

[www.ccrweb.ca/guidegenre.pdf](http://www.ccrweb.ca/guidegenre.pdf)

*Une trousse pour l'intégration d'analyse de genre, y compris la diversité sexuelle, pour le secteur des services aux immigrants et réfugiés.*

### **Youth Migration Project**

[www.actoronto.org/research.nsf/pages/youthmigration](http://www.actoronto.org/research.nsf/pages/youthmigration)

*Six fiches de renseignements créées à partir d'une recherche sur la vulnérabilité au VIH ainsi que sur les besoins de services de santé et sociaux des migrants LGBT et des jeunes à deux esprits.*



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

*C'est d'ailleurs dans ce contexte que la nécessité de la présente recherche s'est confirmée. Dans l'espoir d'éliminer ces mythes et ces idées fausses, nous avons interviewé 25 nouveaux arrivants, intervenants et alliés LGBTQ partout en Ontario. L'âge des personnes interviewées variait entre 16 et 60 ans. Elles étaient originaires d'Afrique, des Caraïbes, d'Extrême-Orient, d'Europe de l'est, d'Amérique latine, du Moyen-Orient et d'Asie de sud. Nous avons interviewé 19 nouveaux arrivants et 6 intervenants. Les nouveaux arrivants et le personnel LGBTQ existent bel et bien, et ce sont leurs histoires qui ont orienté ce projet.*

*Les citations qui apparaissent dans toute cette trousse et les cinq histoires qui suivent proviennent de ces entrevues. Nous avons choisi ces histoires en particulier parce qu'ils mettent*

*en lumière plusieurs thèmes importants qui revenaient dans toutes les entrevues : le sentiment de solitude, la honte et la fierté d'être LGBTQ, l'importance de l'appui des pairs, la complexité de la sortie du placard dans toute ses communautés d'appartenance, le racisme, la violence, la recherche d'un bon conseiller juridique, le problème des pièces d'identité durant la transition, la langue et l'importance de créer des espaces plus sûrs par une concertation du personnel, des bénévoles et des prestataires de services en matière de programmation, de politiques et d'interactions.*

*Nous espérons que ces histoires serviront à la fois à susciter des conversations informelles et à jeter un nouvel éclairage sur les questions à aborder dans des contextes plus officiels en vue d'une production de matériel de formation, d'une programmation et d'une formulation de politiques et de procédures mieux adaptées aux besoins.*

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

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

## **L'Histoires inédites**

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

## **Paulette**

---

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

*Paulette s'est bien renseignée avant de venir au Canada et s'est efforcée d'être réaliste dans ses attentes. Au début, elle a éprouvé un grand soulagement de vivre dans un pays où les LGBTQ*



ont des droits : « Dès l'instant où mon pied a touché le sol canadien, c'est comme si un fardeau d'une tonne m'avait quittée, et je me suis sentie tellement soulagée de toutes les pressions que j'avais subies, des nuits passées à me tourner et à me retourner, et des émotions dont s'accompagne l'allosexualité. »

Son parcours n'a toutefois pas été exempt de complications particulières. Parmi les nombreux défis propres au processus d'établissement – le sentiment d'isolement, l'adaptation au froid hivernal et la recherche d'une communauté – Paulette se rappelle combien il lui a été difficile au début de répondre à un besoin aussi élémentaire que de se trouver un logement. Son premier propriétaire était un homme âgé qui

louait couramment ses logements à des immigrantes. Peu après l'arrivée de Paulette, il lui a dit qu'il comptait sur ses locataires pour le divertir en soirée.

Trouvant la chose inconvenante et offensante, Paulette a fait ses valises et est partie. Par contre, elle a choisi de ne pas porter plainte contre le propriétaire, car elle ne voulait pas attirer l'attention sur elle-même tandis qu'elle attendait de recevoir une réponse à sa demande du statut de réfugié : « En tant que demandeur du statut de réfugié, allosexuel de surcroît, tu as intérêt à bien choisir tes combats... Tu te sens vraiment mal. Ça te reste comme un arrière-goût. Et tu te dis, heu, peut-être la prochaine fois. Mais cette fois-ci, je vais laisser passer. »

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

Paulette indique que le fait de se sentir en relation avec d'autres immigrants allosexuels et d'avoir un intervenant sur qui elle pouvait compter l'a aidée à traverser un processus d'immigration souvent impersonnel : « Ils te font te sentir comme un être humain et que ta vie a de la valeur. Ça tombe bien parce qu'au cours du

processus, face à la machine, tu as tendance à douter de ta valeur en tant qu'être humain, parce qu'on ne te voit pas comme "hé, je suis une telle ou une telle", mais comme "hé, oh, la clinique pour réfugiés". »

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

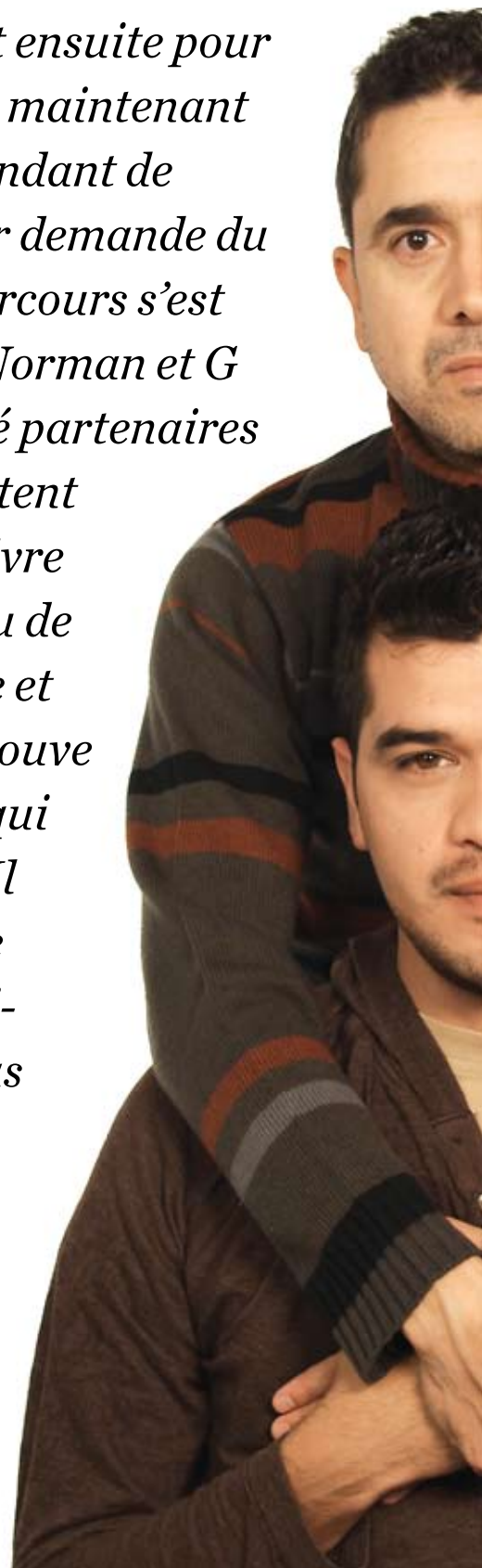
Devoir prouver que l'on a été persécuté en raison de son orientation sexuelle est non seulement stressant, mais comporte aussi des conséquences concrètes. Se le rappelant, Paulette choisit de ne plus dissimuler son orientation sexuelle lorsqu'elle interagit avec des agents d'immigration et des organismes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

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

## Norman

## & G

*Il y a neuf ans que Norman et G luttent pour leurs droits en tant que couple gai. Cette lutte les a fait quitter le Honduras, leur pays d'origine, pour les États-Unis, où ils ont demandé le droit d'asile et où ils ont vécu pendant six ans, et ensuite pour le Canada, où ils vivent maintenant depuis trois ans en attendant de connaître l'issue de leur demande du statut de réfugié. Ce parcours s'est avéré important pour Norman et G parce qu'après avoir été partenaires depuis 13 ans, ils se sentent finalement à l'aise de vivre ensemble, au vu et au su de tous, en tant que couple et que famille. Norman trouve que cela l'a aidé à être qui il est véritablement : « Il y a dix ou quinze ans, je ne pouvais pas être moi-même. Je ne pouvais pas vivre comme je le peux actuellement. Un jour, j'ai juste rencontré ce gars, G, et je tombe amoureux. Et nous avons décidé de*



quitter notre pays parce que les gens de là-bas nous maltraitaient terriblement. »

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

seulement se sont-ils fait refuser le statut de réfugié aux États-Unis, même s'ils s'étaient mariés tous les deux, mais aussi les autorités américaines ont menacé G de le déporter.

Norman et G savaient tous les deux qu'il leur était impossible de retourner au Honduras, où ils avaient l'impression de ne jamais pouvoir vivre librement. Un ami leur a dit que leurs démarches réussiraient peut-être au Canada, qu'ils ont jugé être une société plus accueillante envers les réfugiés et les gais, si bien que Norman et G ont décidé de déposer une demande du statut de réfugié ici. À leur arrivée au Canada, ils ont éprouvé un énorme soulagement, après avoir vécu tant d'années à se sentir menacés de représailles violentes de la part des policiers et de l'État, et cela, tant au Honduras qu'aux États-Unis. Le fait de savoir leurs droits protégés ici les a aidés à se sentir en sécurité en faisant les premières démarches auprès des services d'immigration. G se souvient : « J'ai pleuré à ce moment parce qu'il me fait sentir tellement heureux et ému. Parce que Norman et moi, nous pouvons parler de nous ensemble. »

Ils vivent maintenant à Hamilton, en Ontario, où ils passent leurs journées à faire du bénévolat, à suivre des cours et à faire ce qu'ils peuvent pour que l'on reconnaisse leurs titres de compétences professionnelles acquis à l'étranger. Même s'ils étaient des professionnels autorisés à pratiquer au Honduras et qu'ils ont traversé un processus de renouvellement d'accréditation aux États-Unis, le Canada ne reconnaît ni l'un ni l'autre. Ils rêvent du jour où ils pourront exercer de nouveau leur profession. Le retour en classe a été une expérience mitigée. Norman s'est retrouvé avec une compagne de classe homophobe et un professeur qui n'intervenait presque jamais.

Par contre, G a décidé un jour de révéler son homosexualité à sa classe. Il a dit devant tout le monde : « Je vais vous dire la vérité. Je ne suis pas là en tant que réfugié politique. Je suis là parce que je suis gai. Et je vis avec mon partenaire. » Il leur a demandé de garder son histoire confidentielle, mais qu'il jugeait important de leur faire part de ce qu'il vivait. Certains de ses compagnons de classe ont maintenant fait la connaissance de Norman, et il ne regrette pas sa décision de révéler la réalité de sa vie.

Norman et G ont un sens profond de la collectivité. Par leur bénévolat au sein d'un foyer pour personnes âgées, ils ont découvert beaucoup de ressources offertes ici, qui leur auraient d'ailleurs été utiles à leur arrivée au Canada : « Ici, nous avons découvert beaucoup de ressources. Nous savons que nous devons subir de la discrimination, car l'homophobie existe partout dans le monde et dans toutes les couches de la société. Nous savons où téléphoner. Nous savons à qui nous adresser » (G).

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

## Nouri

---

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

*Depuis qu'elle a trouvé une communauté transgenre à Ottawa, Nouri se sent plus heureuse que lorsqu'elle est arrivée au Canada avec sa famille, en provenance de l'Asie du sud, il y a plusieurs années de cela. Nouri a 21 ans et passe son temps à suivre des cours d'anglais — deux par jour! — et à participer à des programmes artistiques pour nouveaux arrivants transgenres dans un centre communautaire local. Elle trouve utile d'avoir un endroit où*



exprimer ses inquiétudes, et surtout agréable de pouvoir côtoyer d'autres transgenres avec qui s'entretenir des défis à relever comme se trouver un emploi. Le plus important, toutefois, ce sont les amitiés que Nouri a nouées à l'école qu'elle

fréquente avec sa sœur aînée :

« Je suis maintenant très heureuse. On a beaucoup d'amis là-bas, nous allons, nous les parlons. Et quand je ne suis pas là, on leur manque. »

Bien que ses amis lui aient donné le sens de la

communauté, Nouri a également accès à différents intervenant(e)s qui les soutiennent, elle et sa famille – un intervenant des services d'établissement, un interprète, son professeur du programme de formation professionnelle et le médecin du centre de santé communautaire. Granaz, son professeur, s'est montrée particulièrement utile. Non seulement s'est-elle montrée discrète et a-t-elle été discrète et confidentielle concernant l'identité de genre de Nouri, ce qui a mis celle-ci à l'aise en classe, mais elle l'a aussi aidée à changer son nom de garçon pour le nom de Nouri, que celle-ci s'était choisi, dans les documents de l'organisme.

Nouri espère aussi finir par faire changer son nom légalement. Le fait que son nom de garçon apparaît dans les documents du gouvernement, même si elle vit en tant que femme, a engendré une certaine confusion en différentes situations, ainsi que de la discrimination dans sa recherche d'un emploi : « Pour l'instant, c'est un problème, parce que je suis une personne, mais mon nom désigne une autre personne. Je posais ma candidature à un poste, mais je ne l'obtenais pas parce que mon vrai nom est un autre, et ils ont su que j'avais deux noms. C'est le problème pour l'instant, mais peut-être qu'après l'opération,

j'espère avoir fini tout. » À

une autre occasion, en l'absence de Granaz, la remplaçante de celle-ci a lu le nom de garçon de Nouri durant l'appel des présences, ce qui a causé à

cette dernière un énorme embarras et une grande détresse.

Il arrive parfois que les techniques suggérées à Nouri pour qu'elle puisse composer avec les attitudes négatives relatives à son identité transgenre aient leurs conséquences négatives. Par exemple, même Granaz, que Nouri aime tant, lui a conseillé de prétendre qu'elle ne parle qu'anglais aux gens de son pays d'origine afin d'éviter d'avoir à répondre à des questions personnelles. Bien que cela ait pour but de préserver sa vie privée, cela voudrait dire également que Nouri se couperait de son groupe ethnique : « On était parfois gênés. C'est difficile de parler avec les gens parce que tout était changement, et on ne savait pas comment leur expliquer. Comme ça, on reste un peu à l'écart. » En même temps, Nouri a de l'espoir pour sa vie et celle de sa famille ici. Elle puise de la force dans sa foi : « Tout vient d'Allah. Allah nous a aidés à venir ici et, maintenant, je peux changer de sexe, et c'est nos meilleurs souhaits ici. » Et avec son anglais qui s'améliore continuellement et un bon cercle d'amis, Nouri projette maintenant de suivre des cours de couture pour apprendre à confectionner des vêtements !



**Nico**


**& Johan**

*Quand Nico et Johan se sont vus pour la première fois à l'école, ils ont tout de suite compris qu'ils venaient tous les deux du même pays d'Asie. Maintenant qu'ils vivent avec leurs familles à Barrie, en Ontario, et qu'ils se connaissent, bien que depuis peu, ils sont devenus de bons amis. Ils doivent leur amitié en partie à la proximité de leurs âges et en partie à la récence de leur arrivée au Canada (moins d'un an). Toutefois, ils la doivent surtout à la grande similitude de leur vécu dans leur pays d'origine et maintenant ici au Canada en tant qu'adolescents gais.*

*Nico et Johan se sont sentis très à l'aise l'un avec l'autre dès le début, mais ils ont beaucoup plus de difficultés à se lier d'amitié avec d'autres jeunes. Les quelques autres Asiatiques de leur école secondaire sont*







nés au Canada, si bien qu'ils n'ont pas l'impression d'avoir grand-chose en commun avec eux. Ainsi donc, même si leurs amis d'autrefois leur manquent et qu'ils veulent se faire de nouveaux amis ici, ils trouvent que cela leur prend beaucoup de temps : « Je me dis, attends un peu, attends juste d'avoir des amis.

Deux mois [passés], je me donne [une] prolongation, mais ça [ne] change rien » (Nico).

Parfois, d'autres jeunes de l'école semblent avoir envie de parler et même de se lier d'amitié, mais après avoir demandé à Nico d'où il vient et comment il est venu au

Canada, ils cessent de lui parler et le laissent tomber. Nico se sent perplexe devant cette situation : « Dans ton propre pays, si

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

Ils ont du mal à se faire de nouveaux amis dans un nouveau pays et une culture différente parce qu'ils ne parlent pas encore l'anglais avec assurance : « Parce que c'est l'anglais, tu connais pas beaucoup de mots, comme le sens profond. Peut-être ils se moquent de nous, mais on sait pas ce qu'ils veulent dire » (Nico). Ils ont surtout peur d'être vraiment eux-mêmes et que, s'ils disent qu'ils sont gais, personne ne les acceptera : « Nous sommes timides, très nerveux, et être gais. Nous sommes nouveaux à l'école et, si les professeurs savent et nos compagnons de classe savent... »

(Nico). « Ils nous jugent, ils vont rire de nous » (Johan). « Et peut-être ils nous quittent, alors on a plus d'amis » (Nico). Contrairement au Canada, ils avaient tous les deux beaucoup d'amis dans leur pays d'origine et étaient très aimés. Comme ils comprenaient assez bien la mentalité de là-bas et ce que les gens jugeaient acceptable, ils se sentaient également plus libres de parler de leur orientation sexuelle : « Au pays, si les gens savent que tu es gai, ils ne trouvent pas que c'est grave, "tu es mon ami, nous t'aimons" » (Johan).

Nico et Johan redoutent non seulement d'être les cibles d'attitudes homophobes, mais aussi que leurs parents en soient affectés. Les deux familles ont immigré au Canada en pensant que leurs chances d'améliorer leur sort y seraient meilleures et ils sont très conscients des efforts acharnés de leurs parents pour leur procurer une vie meilleure. Nico et Johan ont dit à leurs mères respectives qu'ils étaient gais (bien que leurs

pères l'ignorent), et ils croient fermement au soutien de leurs mères. Cependant, pour protéger leurs parents, ils gardent le secret sur leur orientation sexuelle : « Ici, tu as peur si quelqu'un te voit. Et il va le dire à ta mère. Parce qu'ils travaillent dur juste pour prendre soin de toi » (Nico).

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

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

## Billi

---

*Depuis près de 40 ans, Billi se consacre au « secteur de l'aide aux gens », comme elle le dit. Mère et poétesse, Billi est également cadre dans un organisme communautaire d'une petite ville située au nord de Toronto qui offre des services d'établissement aux nouveaux arrivants. Bien que Billi soit hétérosexuelle et qu'à sa connaissance aucun nouvel arrivant LGBTQ n'ait fait appel aux services de son organisme, elle désire en savoir plus au sujet des questions qui les concernent et espère changer les choses dans son propre milieu de travail, afin de créer un*



environnement plus sûr pour le personnel et les clients LGBTQ.

Billi s’imagine bien la complexité et la vulnérabilité dont s’accompagne le simple fait de faire appel à des services en tant qu’homosexuel, alors que l’on présume si couramment de l’orientation sexuelle des gens : « Combien il serait difficile de se présenter à n’importe quel organisme d’établissement et de déclarer : “OK, je veux parrainer mon partenaire.” On va donc vous demander : “OK, quel est le nom de votre femme ?” On présumera automatiquement... et si cet intervenant entend, et cet autre intervenant entend, et ça se dit dans un poste de travail modulaire, offrons-nous un

environnement sûr qui permettra à la personne de dire : “En fait, je suis gai” ? »

Pour Billi, il n’est ni possible ni désirable de demander à un(e) employé(e) de séparer les différentes sphères de son identité et de laisser chaque jour une partie d’elle-même ou de lui-même à la maison lorsqu’il part travailler. Elle verrait plutôt l’institution changer en adoptant des politiques et des pratiques plus souples pour apporter un meilleur soutien au personnel LGBTQ, compte tenu de la grande diversité des gens et des expériences qui constituent nos communautés. « Si nous avons des politiques rigides, elles ne sont centrées ni sur le client, ni sur l’intervenant. Ce sont des politiques et des procédures centrées sur l’organisme. » Toutefois, le changement s’effectue lentement, et elle a pu se rendre compte par elle-même qu’il se heurte à une certaine résistance. Billi se rappelle avoir entendu parler d’une équipe composée du personnel et de la direction d’un autre organisme d’aide sociale qui voulait recevoir une formation sur la diversité propre aux LGBTQ. Le conseil d’administration a fini par rejeter leur demande parce qu’il craignait la perception que les gens auraient de l’organisme s’il abordait des questions relatives aux LGBTQ. Dans d’autres situations, Billi a pu constater que la prestation de la formation sur la diversité est parfois inadéquate. Elle a remarqué que, même si les cadres

supérieurs croient peut-être qu’une courte formation ponctuelle suffirait, en réalité, celle-ci s’avère souvent insuffisante. De plus, dans la découverte de la diversité, on met souvent l’accent sur le personnel de première ligne : « Je recommande donc que les cadres supérieurs et les membres du conseil d’administration apprennent à se montrer sensibles et bienveillants. »

Il y a de graves conséquences associées au manque de formation et d’éducation — beaucoup d’intervenants sont mal informés au sujet des questions concernant les LGBTQ et de la persistance des stéréotypes à leur sujet : « Les gens ne sont pas bien renseignés. Ils ont des idées préconçues, [et] il y a certains mythes qui courent selon lesquels la plupart des gens de cette communauté ont le sida, ce genre de choses. » Dans les petites villes comme celle que Billi habite, le manque de formation et de services aux nouveaux arrivants LGBTQ constitue également un problème. Résultat : beaucoup de gens finissent par se tourner vers Toronto pour obtenir des services — une solution insatisfaisante, compte tenu de la distance que les gens doivent parcourir.

À l’avenir, elle espère voir plus de recherches être effectuées dans ce domaine et plus de programmes être créés précisément à l’intention des LGBTQ dans lesquels les gens pourront faire part de leurs expériences autour d’un repas et avoir plus le sentiment de former une communauté. Billi croit d’ailleurs ce qui suit à leur sujet : « Ils apportent la même force que tout le monde, pour ce qui est de leurs études, de leurs capacités, de leurs aspirations et de leurs rêves. Ils aimeraient contribuer à la vie de la société. Ils aimeraient participer aux responsabilités civiques. Ils aimeraient participer au mieux-être de la collectivité. »



## **Initiative Espaces positifs**

[www.espacespositifs.ca](http://www.espacespositifs.ca)

Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI)

110 Eglinton Ave. West, Suite 200

Toronto, Ontario M4R 1A3

Tel: 416-322-4950 Fax: 416-322-8084

[www.ocasi.org](http://www.ocasi.org)

Une réalisation de :

Commanditaire :

**OCASI**  
Ontario Council of Agencies  
Serving Immigrants



Citizenship and  
Immigration Canada

Citoyenneté et  
Immigration Canada