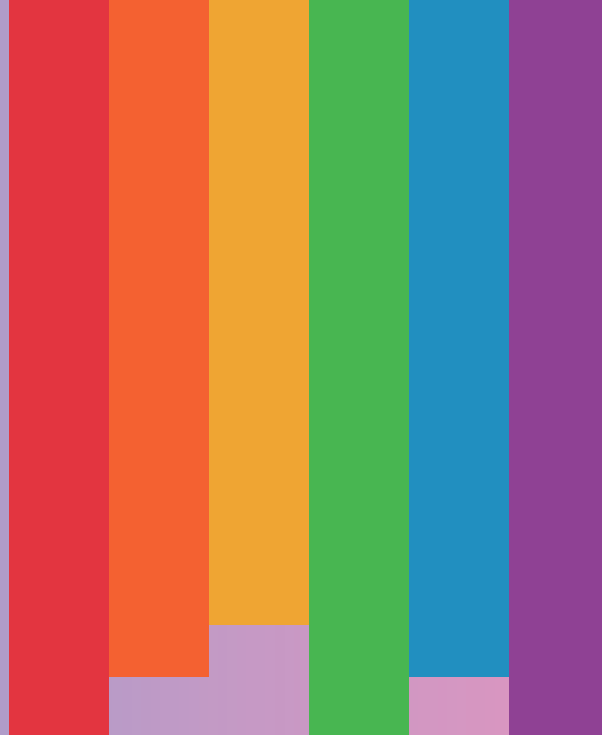


HAUSSER LA BARRE POUR LES JEUNES LGBTQ2+



Mettre en œuvre l'inclusion des LGBTQ2+ :

Une fiche-conseils pour les champion-nes du changement dans le secteur des services pour jeunes

Développé par Savoir pour agir (Wisdom2Action) en partenariat avec le Centre canadien de politiques alternatives, Planned Parenthood Toronto, le Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents, la Ligue pour le bien-être de l'enfance du Canada et Action Canada pour la santé et les droits sexuels.

Communiquez avec nous pour plus d'informations :

Wisdom2Action
Fae Johnstone
fae@wisdom2action.org
www.wisdom2action.org

Financé par :  **THE SANDBOX PROJECT**



CANADIEN CENTRE
DE POLITIQUES ALTERNATIVES
CENTRE CANADIEN
DE POLITIQUES ALTERNATIVES



**planned
parenthood**
toronto



Centre d'excellence en santé
mentale des enfants et des adolescents
de l'Ontario



Action Canada
pour la santé & les droits sexuels

HAUSSER LA BARRE POUR LES JEUNES LGBTQ2+



Mettre en œuvre l'inclusion des LGBTQ2+ :

Une fiche-conseils pour les champion-nes du changement dans le secteur des services pour jeunes



INTRODUCTION

Les jeunes LGBTQ2+ méritent un accès à des services communautaires, éducatifs, sanitaires et sociaux inclusifs et affirmatifs dans l'ensemble du secteur des services pour jeunes. La présente fiche-conseils vise à aider les dirigeant-es et les champion-nes de ce secteur, en particulier les gestionnaires et les équipes de direction, à réaliser l'inclusion des LGBTQ2+ dans leurs organismes.

Cette ressource a pour objectif d'aider les organismes, où qu'ils en soient, à entreprendre des efforts complets et holistiques pour instaurer l'inclusion des LGBTQ2+ dans l'ensemble de leur structure et de leur culture organisationnelle. Les mesures décrites visent à soutenir à la fois les organismes qui ont déjà entrepris ce travail et ceux qui envisagent de le faire. Elles offrent une structure flexible sur laquelle les organismes peuvent fonder leurs efforts d'inclusion des LGBTQ2+.

Il est crucial de comprendre qu'il n'existe pas d'approche universelle à l'inclusion des LGBTQ2+. Ce travail est continu. Aucun organisme ne peut atteindre la perfection en matière d'inclusion des LGBTQ2+, car les besoins et réalités des communautés LGBTQ2+ sont en constante évolution, tout comme la situation des organismes. L'inclusion des LGBTQ2+ doit également reconnaître de manière critique les réalités distinctes des diverses communautés LGBTQ2+. Par exemple, les besoins des jeunes LGBTQ2+ cisgenres sont souvent très différents de ceux des jeunes transgenres et de genres divers. De même, les besoins des personnes LGBTQ2+ noires, autochtones et de couleur différent souvent grandement de ceux des jeunes LGBTQ2+ blanc-hes. Les efforts pour l'inclusion des LGBTQ2+ doivent être menés parallèlement à des efforts plus larges pour s'attaquer aux systèmes d'oppression et à leurs recoupements avec l'homophobie, la biphobie et la transphobie, qui touchent particulièrement les jeunes.

Le soutien aux communautés LGBTQ2+ exige un engagement continu à revoir, à améliorer et à faire avancer nos efforts vers l'inclusion et l'équité.

PROCÉDER À UN RENFORCEMENT PRÉLIMINAIRE DES CAPACITÉS DU PERSONNEL ET DE L'ORGANISME SUR L'INCLUSION DES LGBTQ2+

Avant d'entreprendre des efforts complets pour instaurer l'inclusion des LGBTQ2+ en tant que pratique organisationnelle fondamentale (ce qui nécessite une implication active et affirmative des communautés LGBTQ2+), les organismes devraient procéder à un renforcement préliminaire de leurs capacités et de celles de leur personnel. Le renforcement préliminaire des capacités devrait inclure une formation de base sur l'inclusion des LGBTQ2+ pour les membres du personnel et des efforts pour assurer un environnement inclusif aux communautés LGBTQ2+. Les organismes devraient envisager les mesures initiales suivantes :

- Normaliser l'introduction des préférences de pronoms, dans les réunions du personnel et lors des contacts avec les utilisateur(-trice)s de services et les partenaires.
- Assurer la disponibilité de toilettes de genre neutre dans votre espace.
- Établir des processus pour assurer le respect des noms choisis plutôt que des noms légaux.

Ces mesures préliminaires pour l'inclusion des LGBTQ2+ dans votre organisme sont cruciales pour assurer que l'implication des communautés LGBTQ2+ soit amorcée avec une conscience de l'oppression systématique qu'elles vivent, une compréhension de la manière d'assurer une implication significative plutôt que symbolique, et un engagement crucial à la sécurité des personnes LGBTQ2+.



2

IMPLIQUER DES JEUNES ET DES ORGANISMES LGBTQ2+

L'inclusion des LGBTQ2+ ne peut se faire sans l'implication significative des jeunes LGBTQ2+ et des organismes communautaires LGBTQ2+. Les communautés LGBTQ2+ ont des expériences et des besoins distincts, selon leur identité, leur culture et leur situation géographique.

L'établissement de liens avec les communautés LGBTQ2+ locales est essentiel pour comprendre les réalités particulières des jeunes LGBTQ2+ de votre région. Les organismes doivent veiller à ce que leurs efforts pour faire participer les jeunes LGBTQ2+ soient entrepris avec soin et compassion, et non dans une intention purement symbolique.

Les jeunes et organismes LGBTQ2+ sont les meilleur-es expert-es en matière d'inclusion des LGBTQ2+. Le développement de relations authentiques et réciproques avec des jeunes et des organismes LGBTQ2+ aidera votre organisme à rester sur la bonne voie. Le renforcement de ces relations favorise la confiance au sein des communautés LGBTQ2+, ce qui aide les jeunes LGBTQ2+ à mieux connaître vos services et avoir confiance en leur caractère inclusif et affirmatif. Une solide collaboration avec des jeunes et des organismes LGBTQ2+ favorise également la responsabilisation. Une implication significative de la communauté suscite la confiance nécessaire aux conversations difficiles et permet à votre organisme d'identifier ses erreurs et d'en tirer des leçons.

L'implication significative des communautés LGBTQ2+ devrait inclure les mesures suivantes :

- Créer un comité consultatif LGBTQ2+ composé de représentant-es des jeunes LGBTQ2+ et des organismes communautaires LGBTQ2+ pour guider vos efforts d'inclusion.
- Veiller à rémunérer adéquatement les jeunes LGBTQ2+ et les membres de la communauté pour leur temps et leur expertise lorsqu'ils et elles travaillent avec votre organisme.
- Inviter des jeunes LGBTQ2+ et des membres des communautés LGBTQ2+ à se joindre à votre conseil d'administration.
- Participer à part entière à des événements communautaires LGBTQ2+ locaux.
- Vous joindre à des réseaux LGBTQ2+ locaux et à d'autres organismes engagés à améliorer la santé et le bien-être des communautés LGBTQ2+.
- Offrir aux organismes locaux et groupes communautaires LGBTQ2+ des espaces et d'autres ressources qu'ils pourraient avoir du mal à obtenir.
- Envisager des occasions de coparrainer des programmes et des services.

RÉALISER UN EXAMEN DE L'INCLUSION LGBTQ2+

3

L'une des premières étapes vers l'inclusion des LGBTQ2+ consiste à évaluer l'état actuel de l'inclusion au sein de votre organisme. Un examen de l'inclusion LGBTQ2+ est l'occasion d'explorer les forces, les faiblesses et les occasions d'améliorer l'inclusion LGBTQ2+ dans votre organisme. Ce processus devrait être dirigé par des jeunes et des partenaires communautaires LGBTQ2+, avec l'appui complet des équipes de direction de l'organisme. L'équipe d'examen devrait considérer les éléments suivants :

- Examiner toutes les politiques et procédures organisationnelles afin d'identifier des lacunes pertinentes aux communautés LGBTQ2+. Cela devrait inclure la révision des politiques et procédures qui pourraient renforcer indûment l'hétérosexisme et le cissexisme, et l'ajout de nouvelles politiques et procédures spécifiques aux jeunes LGBTQ2+. Voici quelques exemples de nouvelles politiques à envisager :
 - Des politiques explicites anti-discrimination LGBTQ2+.
 - Des politiques d'embauche affirmatives et inclusives des communautés LGBTQ2+.
 - Des politiques relatives à la vie privée et à la confidentialité qui incluent explicitement des procédures pour gérer les enjeux liés aux noms légaux, aux pronoms et au dévoilement de l'identité LGBTQ2+.
 - Des politiques visant à garantir aux membres des communautés LGBTQ2+ la possibilité d'utiliser les toilettes genrées de leur choix.
 - Des politiques visant à assurer que le personnel et les utilisateur(-trice)s de services soient désigné-es par le(s) pronom(s) correct(s) et que les attentes quant au respect des pronoms soient définies au sein de l'organisme.
 - Des politiques visant à assurer que les jeunes transgenres et de genres divers ne soient pas tenu-es de divulguer leur nom légal – sauf dans les cas où les systèmes juridiques l'exigent – et à intégrer dans l'ensemble de l'organisme les pratiques relatives aux noms choisis.
 - Des procédures pour soutenir en milieu de travail les employé-es s'affichant ouvertement comme étant membres de la communauté LGBTQ2+, ou qui font éventuellement ce dévoilement.
 - Examiner les conditions d'embauche du personnel et les avantages associés, pour s'assurer de leur ouverture aux membres des communautés LGBTQ2+ et veiller à ce que les avantages offerts couvrent les besoins de santé spécifiques à ces communautés, comme des fonds pour l'accès à des services de transition.
 - Des politiques et procédures additionnelles, à préciser par les membres du comité d'examen de l'inclusion des LGBTQ2+.
- Réaliser une enquête anonyme auprès des membres du personnel afin de mesurer leur degré d'aisance à travailler avec les communautés LGBTQ2+ et d'identifier les points avec lesquels ils/elles se sentent à l'aise et ceux pour lesquels ils/elles souhaiteraient une formation supplémentaire. Offrir au personnel la possibilité de formuler des commentaires sur l'inclusion des LGBTQ2+ dans l'organisme.
- Examiner tous les espaces physiques où l'organisme fournit des programmes et des services, afin d'identifier les obstacles physiques pour les jeunes LGBTQ2+, et envisager des occasions de démontrer un engagement visible à l'inclusion des LGBTQ2+.
- Collaborer avec les membres du comité consultatif d'examen pour simuler l'expérience d'une personne ayant recours aux services. Permettre aux membres du comité consultatif de mettre à l'essai le processus d'admission et d'accès à vos services et d'identifier des lacunes et des obstacles imprévus pour les jeunes LGBTQ2+.
- Réunir toutes les conclusions de l'examen de l'inclusion des LGBTQ2+ dans un rapport décrivant les forces, les faiblesses et les occasions d'améliorer l'inclusion des LGBTQ2+ dans votre organisme.

4

ÉLABORER UNE STRATÉGIE D'INCLUSION DES LGBTQ2+

À la lumière des résultats de votre examen de l'inclusion des LGBTQ2+, et en consultation avec le comité consultatif d'examen, développez une stratégie pour instaurer l'inclusion des LGBTQ2+ dans votre organisme et votre culture organisationnelle. Identifiez des résultats clairs à court, moyen et long terme. Veillez à ce que des ressources financières et humaines suffisantes soient allouées à la mise en œuvre de la stratégie d'inclusion des LGBTQ2+.

Une stratégie d'inclusion des LGBTQ2+ est un aspect nécessaire à la création d'un organisme inclusif à l'égard des personnes LGBTQ2+.

Trop souvent, la charge de l'inclusion des LGBTQ2+ repose sur des membres individuels du personnel par le biais d'efforts informels pour améliorer la capacité organisationnelle à inclure et à soutenir de manière affirmative les membres des communautés LGBTQ2+. L'élaboration d'une stratégie formelle visant des résultats clairs assure que les efforts d'inclusion des LGBTQ2+ sont intentionnels, soutenus par la direction de l'organisme et dotés de ressources suffisantes pour mettre en œuvre les changements nécessaires.

Une stratégie d'inclusion des LGBTQ2+ devrait comprendre les éléments suivants :

- Des plans pour renforcer les relations avec les communautés locales et organismes communautaires LGBTQ2+.
- Des plans pour assurer que les jeunes LGBTQ2+ participent de manière significative au travail de l'organisme et aient diverses possibilités de donner leur avis sur l'inclusion des LGBTQ2+ et d'influencer des questions plus générales en lien avec le travail de l'organisme.
- Une formation complète et continue sur l'inclusion des LGBTQ2+ à l'intention du personnel à tous les paliers de l'organisme.
- Des modifications aux politiques et procédures existantes pour assurer que l'inclusion des LGBTQ2+ se reflète dans tous les aspects de l'organisme.
- L'introduction de nouvelles politiques et procédures spécifiques aux communautés LGBTQ2+ afin d'instaurer l'inclusion des LGBTQ2+.
- L'exploration de la possibilité d'introduire des programmes spécifiques aux jeunes LGBTQ2+.
- Des processus visant à identifier et à soutenir des champion-nes au sein du personnel afin de continuer à diriger le changement de culture organisationnelle sur l'inclusion des LGBTQ2+.
- Des plans de communications internes et externes sur votre engagement à l'inclusion des LGBTQ2+.
- Des mécanismes pour évaluer les progrès en matière d'inclusion des LGBTQ2+.

FOURNIR UNE FORMATION COMPLÈTE ET CONTINUE SUR L'INCLUSION LGBTQ2+

5

Veillez à ce que votre personnel ait accès à une formation et à une éducation continues sur l'inclusion des LGBTQ2+, comme élément clé du développement professionnel. Offrez des possibilités de formation préliminaire et des formations plus avancées, spécifiques à chaque rôle, sur l'inclusion des LGBTQ2+. Les organismes ont souvent recours à de brefs ateliers d'une heure pour renforcer les capacités de leur personnel en matière d'inclusion des LGBTQ2+. Bien qu'utiles, ces formations brèves et préliminaires ne permettent pas aux employé-es d'acquérir des connaissances suffisantes pour intégrer de manière significative l'inclusion des LGBTQ2+ dans leur pratique. La formation préliminaire doit être la première de nombreuses étapes pour renforcer la capacité du personnel à soutenir les jeunes LGBTQ2+.

Les organismes devraient s'assurer que tout le personnel, y compris les travailleur(-euse)s de première ligne, le personnel de soutien administratif, les gestionnaires et autres, reçoit une formation complète sur l'inclusion des LGBTQ2+. La formation devrait être progressive et récurrente, avec des occasions continues pour les employé-es de renforcer leur capacité d'inclusion des LGBTQ2+ et de développer leur expertise au fil du temps.

Les possibilités de formation devraient être adaptées aux besoins particuliers de votre organisme, en proposant une formation ciblée aux employé-es qui occupent différents postes et fournissent différents types de services. Par exemple, les prestataires de services dans le domaine du soutien au logement et des refuges pour sans-abri auront des besoins de formation particuliers qui différeront sensiblement de ceux des prestataires de services de counseling ou de protection de l'enfance.

Les organismes devraient veiller à ce que la formation à l'inclusion des LGBTQ2+ soit :

- Adaptée à leurs besoins organisationnels et de ressources humaines spécifiques, tels qu'identifiés par l'examen de l'inclusion LGBTQ2+.
- Dispensée par des membres des communautés LGBTQ2+ ayant une expérience et une expertise pertinente à l'inclusion des LGBTQ2+. Les organismes devraient s'assurer de rémunérer les personnes qui donnent la formation, pour leur temps et leur expertise.
- Basée sur une approche avec facilitation, qui assure une discussion sensée et une implication active. Des approches fondées sur la discussion sont essentielles pour permettre aux membres du personnel d'avoir accès aux informations dont ils et elles ont besoin.
- Basée sur les forces et anti-oppression, pour assurer que les efforts d'inclusion des LGBTQ2+ vont de pair avec des efforts plus larges pour répondre à des enjeux comme le racisme, le sexisme, le capacitisme et d'autres formes d'oppression qui touchent la vie des jeunes, LGBTQ2+ et autres.
- Offerte en continu, sous forme de séances de formation récurrentes, pour veiller à ce que les membres du personnel appliquent de manière significative les concepts appris lors des séances précédentes et aient l'occasion de renforcer leur base de connaissances.

6

ENVISAGER LA PRESTATION DE PROGRAMMES ET SERVICES SPÉCIFIQUES AUX LGBTQ2+ EN PARTENARIAT AVEC DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES LGBTQ2+

Établissez des liens avec des organismes communautaires locaux et des jeunes LGBTQ2+ afin d'identifier les lacunes des programmes et services existants destinés spécifiquement aux jeunes LGBTQ2+. Bien qu'il soit absolument nécessaire de vous assurer que tous les services et programmes offerts par votre organisme sont inclusifs pour les LGBTQ2+, vous devriez également envisager d'introduire des programmes et services spécifiques aux communautés LGBTQ2+, vu les besoins uniques des jeunes de cette population. Avant d'introduire de nouveaux programmes et services, les organismes devraient entrer en contact avec des organismes communautaires LGBTQ2+ locaux et des jeunes LGBTQ2+ afin d'identifier les lacunes présentes dans le secteur plus général des services aux jeunes. Les organismes devraient envisager la possibilité de créer de nouveaux programmes et services en partenariat avec des organismes communautaires LGBTQ2+ et s'assurer qu'ils sont conçus en collaboration avec des jeunes LGBTQ2+.

Avant d'introduire de nouveaux programmes et services, les organismes devraient entreprendre un examen de la littérature existante sur l'inclusion des LGBTQ2+ afin d'être au courant des meilleures pratiques.

Les nouveaux programmes et services que les organismes peuvent envisager incluent :

- Des groupes pour les jeunes et des programmes sans rendez-vous.
- Des programmes de santé mentale et de counseling.
- Des programmes de soutien culturel.
- Des cliniques de santé sexuelle.
- Un soutien aux familles des enfants et des jeunes LGBTQ2+.
- Des programmes juridiques abordables ou gratuits pour aider les jeunes trans et de genres divers à changer leur nom légal et leurs marqueurs de genre.
- Des programmes de soutien entre pair-es.
- D'autres programmes et services à identifier en consultation avec les communautés LGBTQ2+ locales.

Les organismes devraient également envisager des occasions de partager leurs ressources et leur expertise avec des organismes communautaires LGBTQ2+, par exemple en offrant un accès en nature à un espace de réunion, un accès aux technologies ou d'autres ressources qui sont souvent moins accessibles aux organismes de petite taille.

ÉVALUER, MESURER ET AMÉLIORER LES EFFORTS D'INCLUSION DES LGBTQ2+

L'évaluation, la mesure et l'amélioration de votre travail sont essentielles à la mise en œuvre réussie de l'inclusion des LGBTQ2+ dans l'ensemble de votre organisme. Sans des efforts efficaces et complets d'évaluation et de mesure, votre organisme ne pourra pas identifier efficacement les réussites et les domaines qui nécessitent des efforts supplémentaires. Une évaluation et une mesure efficaces apportent les données cruciales nécessaires pour affiner et renforcer les efforts d'inclusion des LGBTQ2+. Vous devriez envisager les mécanismes suivants pour assurer une évaluation et une mesure exhaustives :

- Des enquêtes annuelles anonymes auprès de l'ensemble des employé-es pour mieux comprendre leurs capacités en matière d'inclusion des LGBTQ2+ et les lacunes dans les connaissances et compétences actuelles.
- Des examens annuels répétés par le comité consultatif d'examen de l'inclusion des LGBTQ2+ afin de continuer à identifier les lacunes et occasions.
- La distribution de formulaires d'évaluation après chaque occasion de formation des membres du personnel.
- Des enquêtes ponctuelles auprès des utilisateur(-trice)s de services afin de mieux comprendre leurs expériences d'accès aux services et d'identifier des lacunes et des occasions.
- Des enquêtes de satisfaction auprès de tou-te-s les utilisateur(-trice)s de services, comprenant des questions spécifiques au genre et à la sexualité.
- L'inclusion de questions démographiques sur le genre et la sexualité dans les formulaires d'évaluation distribués aux client-es existant-es, lorsqu'approprié.
- Des enquêtes auprès d'ex-employé-es et de membres de la communauté LGBTQ2+ anciennement impliqué-es dans votre organisme, afin d'identifier les lacunes et les occasions liées à l'inclusion des LGBTQ2+.



CONCLUSION

L'inclusion des LGBTQ2+ ne consiste pas à cocher une case, ni à créer l'ensemble parfait de politiques et de procédures. Elle ne se résume pas à la tenue d'un atelier ponctuel; c'est plutôt un processus continu, parsemé d'erreurs et de faux pas, qui vise à aider les organismes à être justes envers les jeunes personnes LGBTQ2+, avec elles et pour elles. Le parcours vers des soins inclusifs et affirmatifs n'est pas simple et n'a pas à l'être. Malgré tous nos efforts, certain-es jeunes passeront inévitablement à travers les mailles du filet ou ne recevront pas les soins inclusifs et affirmatifs qui leur reviennent. Néanmoins, il est de notre responsabilité, en tant qu'organismes de services aux jeunes, de prendre tous les moyens pour offrir aux jeunes LGBTQ2+ des services fondés sur des données qui soient inclusifs, affirmatifs et de la meilleure qualité possible.