

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

La communauté de l’alphabet : Qui nous sommes et ce que nous attendons de vous

Par : Donna Lee
Dave Hingsburger
Virginia Jahyu
Luke Lynn
Ayodele Moffett

Le débat devenait très animé et l’un des panélistes était énervé et cherchait un mot pour décrire, avec un certain dégoût, la communauté LGBT+; finalement, l’expression «La communauté de l’alphabet» est sortie. Ce qu’il a dit avec colère et dégoût est quelque chose que nous embrassons, en tant qu’auteurs du présent article et représentants de différentes lettres de cet alphabet. L’idée qu’une communauté vise à être une communauté bâtie avec plusieurs communautés est quand même magnifique, ne trouvez-vous pas?

S’efforcer d’inclure, tout en reconnaissant les différences, est un objectif louable. Cela permet d’assurer que de nombreuses voix peuvent être entendues et que de nombreux points de vue peuvent être considérés.

Cela dit, nous devons être transparents en ce qui concerne nos objectifs pour le présent article. Tout d’abord, nous allons vous donner un glossaire des termes qui forment ‘l’alphabet’ : «LGBTQQ2SIAAP». Ce glossaire donnera seulement une définition brève de ce que chaque lettre signifie. Nous y ajouterons quelques mots, qui ne sont pas dans l’alphabet, mais qui sont régulièrement utilisés par les gens lorsqu’ils abordent des questions liées au fait d’être LGBTQ+. Cette partie de l’article sert uniquement de toile de fond pour le vrai travail que nous voulons faire. Il faut préciser que nos définitions viennent de nos propres perspectives et ne sont pas nécessairement exactement comme quelqu’un d’autre les définirait.

Ensuite, et surtout, nous allons vous donner, en tant que professionnel de soutien direct (PSD), quelques suggestions pour soutenir une personne handicapée qui est aussi membre de la communauté LGBT+ (cherchez le mot intersectionnalité dans le glossaire), ou si une personne vous dévoile son intersectionnalité. De plus, nous allons vous donner quelques suggestions à savoir pourquoi il est possible que vous souteniez des personnes ayant une déficience intellectuelle dans un organisme où ‘ce n’est pas un problème ici.’ Alors, cela dit, commençons par le glossaire:

Éditeurs: Dave Hingsburger, M.Ed.
Angie Nethercott, M.A., RP



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Gay (gai--homosexuel) : Le mot peut porter à confusion parce qu'il a deux significations. Dans la communauté LGBT+ il est plus couramment utilisé pour les les hommes qui ont des relations affectives et sexuelles avec d'autres hommes. Il est aussi quelquefois utilisé comme un alternatif à 'LGBT+' en parlant de la communauté elle-même. Les gens peuvent aussi choisir d'utiliser le mot 'gay' quand ils font leur coming out et laisser l'explication de ce que cela veut vraiment dire à plus tard. Dans notre contexte ici, nous l'utilisons en référence aux relations affectives et sexuelles entre hommes.

Lesbienne : Une lesbienne est une femme qui est attirée affectivement et sexuellement par d'autres femmes.

Bisexuel : Une personne bisexuelle est quelqu'un qui aime et est sexuellement attirée par une autre personne, quel que soit le sexe de la personne.

Transgenre : Transgenre est lorsque l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne diffère de celle associée au sexe qui lui a été assigné à la naissance. En d'autres mots, leur genre ne correspond pas à leur sexe à la naissance. Quelqu'un qui est né de sexe féminin, par exemple, peut s'identifier comme étant de sexe masculin et vivre sa vie comme un homme. Être transgenre et exprimer son genre, quand cela va à l'encontre des attentes sociétales et des normes culturelles exige beaucoup de courage et s'accompagne souvent de nombreuses expériences et sentiments complexes.

Transsexuel : Les termes transgenre et transsexuel sont souvent confondus et considérés comme s'ils étaient semblables, mais certaines personnes les considèrent très différents. Le terme transgenre est fondé sur l'identité psychologique et les expressions des genres, alors qu'être transsexuel s'applique au corps physique et/ou au sexe correspondant à leur identité de genre. Les personnes transsexuelles tentent d'obtenir des traitements médicaux pour passer de leur corps physique actuel au corps qui correspond à leur genre.

La transition est quand une personne qui est transgenre ou transsexuelle est engagée dans le processus de changement de genre.

Être transgenre ou transsexuel est différent de l'orientation sexuelle. Quelqu'un qui est transgenre ou transsexuel peut identifier sa sexualité comme étant LGBT ou ne pas vouloir que sa sexualité soit caractérisée du tout.

Queer : Le mot 'queer' a plusieurs significations différentes. «Queer» était utilisé initialement comme terme péjoratif pour désigner les personnes considérées «étranges», «bizarres» ou qui aimaient les relations entre partenaires du même sexe. De nombreuses personnes dans la communauté LGBT utilisent maintenant le mot «queer» comme terme responsabilisant qui est utilisé pour embrasser toutes les différences sexuelles et de genre. Cependant, il se peut que les mots d'oppression historiques créés pour causer des souffrances et de la douleur ne soient jamais adoptés par certains, particulièrement par celles et ceux que ces mots ont blessés. «Queer» est un mot qui, à ce stade, ne devrait être utilisé que par une personne dans la communauté de l'alphabet; les souhaits des gens concernant l'utilisation de ce mot doivent être respectés.

Intersectionnalité : Aucun de nous n'a qu'une seule identité. L'intersectionnalité désigne l'interaction d'identités sociales au sein de groupes sociaux marginalisés. Pour les personnes handicapées, il est possible que quelqu'un soit à l'intersection du handicap et de la sexualité; cette intersection peut devenir plus complexe quand le genre, la race et autres identités sociales sont incluses. Comme vous le savez, pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, la sexualité et les identités sexuelles peuvent causer de l'inconfort et des sanctions sévères au sein du système dans lequel elles vivent.

Cisgenre : Être à l'aise avec vous-même parce que votre sexe à la naissance correspond à votre identité de genre.

Allié : Une ou un allié reconnaît les privilèges non mérités qu'il a et passe à l'action pour changer le modèle d'injustice de la société. Un allié jette un regard critique sur la façon dont la société est façonnée et s'engage à mieux comprendre comment les gens sont affectés par la communauté, le pays et la culture dans lesquels ils vivent. Être un allié signifie également être conscient de vos propres expériences d'oppression – cela mène à l'empathie et à la compréhension des personnes que vous soutenez.

Pansexuel : *Pan* est le préfixe grec signifiant «tout». Pansexuel est un terme qui désigne les individus qui sont attirés par toutes les identités sexuelles ou de genre.

De nombreuses personnes confondent bisexualité et pansexualité. Pour clarifier, la bisexualité fait référence à l'attraction de personnes binaires de genre (hommes et femmes), alors que la pansexualité indique la possibilité d'attraction à une gamme d'identités de genre (Bi-esprit, fluide de genre, trans, femmes et hommes).

Bi-esprit : Un terme utilisé par certaines sociétés autochtones de l'Amérique du Nord pour décrire les personnes avec diverses identités de genre, expressions, rôles et orientations sexuelles. Les personnes bispirituelles se définissent comme ayant un esprit masculin et un esprit féminin et utilisent souvent les pronoms pluriels tels que 'ils' et 'eux.' Ce terme décrit le troisième genre et est utilisé par et pour les populations autochtones.

Ailleurs dans le monde, les personnes qui ont diverses identités de genre comprennent les «Hijra» en Inde et les «Fa'afafine» en Polynésie, pour n'en nommer que quelques-unes.

Intersexué : L'intersexualité est un terme général qui s'applique à une personne née avec une anatomie sexuelle qui ne semble pas correspondre aux définitions typiques des organes génitaux males et femelles. Par exemple, un enfant peut naître avec clitoris nettement plus grand, ou sans ouverture vaginale, et un autre enfant peut naître avec un pénis clairement plus petit, ou avec un scrotum divisé de sorte qu'il est formé davantage comme les lèvres.

Ce glossaire était simplement pour vous préparer à la partie la plus importante de l'article. Oui, savoir ce que les mots signifient est important, mais traiter les personnes qui s'identifient à l'un ou l'autre de ces mots avec respect et même tendresse est plus important. Cela est particulièrement vrai quand vous êtes le pouvoir dans une relation fondée sur le pouvoir. Qui vous êtes est important, ce que vous faites et ce que vous dites comptent. Vous avez le pouvoir non seulement de blesser mais de détruire et, par conséquent, vous devez reconnaître certains moments pour ce qu'ils sont – un test de votre caractère et de votre capacité de compassion.

Pensez-y de cette façon : si une personne handicapée vient à vous pour vous dire qu'elle est 'gaie,' ou de toute autre identité dont nous avons discuté , elle le fait parce qu'elle croit en vous, elle croit que vous aller écouter, elle croit que vous allez l'aider, elle croit qu'elle est en sécurité avec vous. ELLE VOUS A CHOISI. Comme adultes, nous pouvons oublier la vulnérabilité qu'une personne peut ressentir quand elle révèle une vérité ou une croyance personnelle. Nous avons tous entendu des histoires au sujet de personnes LGBT+ qui se révèlent à leurs parents, ayant toute confiance en leur amour, et qui sont mises à la porte de leur foyer, et hors des bras de l'affection. Il y a un risque. Un risque énorme. Et cette personne vous choisit parce qu'elle a confiance en vous et croit que vous ne la blesserez pas. Alors, pour commencer, pour finir, ne la blessez pas.

Il y a plusieurs années, une femme ayant une déficience intellectuelle a abordé une préposée lesbienne dans un programme de jour et lui a demandé si elles pouvaient jaser ensemble. N'ayant aucune idée de ce qui allait se passer, la préposée s'est assise avec la femme handicapée et a écouté. La femme handicapée lui a fait son coming out, disant qu'elle pensait que cette préposée était le seul membre du personnel qui ne lui crierait pas après.

Elle avait tort. La préposée lesbienne lui a hurlé sa désapprobation à l'égard de sa sexualité, lui a dit que c'était mauvais et immoral, lui a dit qu'elle allait aller en enfer. De plus, elle lui a dit qu'une rencontre serait fixée et que ses parents seraient informés. C'était un acte dur, cruel et punitif qui manquait d'éthique professionnelle de presque toutes les manières possibles.

Mais elle était lesbienne; pourquoi ferait-elle cela? La préposée était terrifiée. Elle était profondément 'dans le placard', et pour cause. L'organisme avait une politique stipulant que les personnes LGBT+ n'étaient pas les bienvenues en tant que personnel au sein de l'organisme; elle savait que son poste était menacé. De plus, elle savait que les gens parlaient déjà d'elle; elle avait entendu les commérages chuchotés. Elle pensait que les suspicions du personnel allaient être confirmées s'ils la voyaient être gentille et offrir du soutien à la femme handicapée. Elle a réagi avec colère pour avoir été placée dans cette situation par la femme handicapée ainsi qu'avec peur que rien de moins qu'une réprobation sévère mènerait ultérieurement à la perte de son emploi.

Quelquefois, c'est difficile; il peut y avoir des gens en train de lire cet article qui travaillent dans des organismes où le personnel ou des personnes soutenues LGBT+ ne sont pas bienvenues. C'est facile à dire et difficile à faire, mais la bonté est toujours simplement de la bonté et s'explique facilement. Vous ne révélez rien sur votre identité par la bonté, vous ne révélez que votre caractère.

Une préposée a dit, pendant une formation en cours d'emploi : «Dans mon pays, ils tuent les homosexuels et ça me convient parfaitement.» Cet énoncé a causé une inquiétude réelle pour le formateur qui en a fait part aux superviseurs dans l'organisme. En discutant de cela, on a dit au formateur que la femme soutenait présentement un homme gai handicapé et qu'elle le faisait très bien et que dans le passé, elle avait soutenu une lesbienne quand elle est sortie du placard et qu'encore une fois, elle avait fait un très bon travail. Le formateur a parlé à la préposée et lui a demandé si elle pouvait soutenir des personnes qu'elle croit fermement n'avoir aucune valeur. Elle a simplement dit qu'elle croit ce qu'elle croit chez elle, mais qu'elle est au travail, et qu'au travail elle se conforme à la politique de l'organisme et qu'elle n'y voit aucun conflit.

Encore une fois, il est important de vous rappeler que vous êtes payé pour faire ce que vous faites. Il est important de vous rappeler que votre employeur, la personne handicapée, a droit à des approches dignes et encourageantes par ceux et celles qui fournissent le service. C'est leur temps et leurs besoins qui comptent.

Alors, examinons certaines choses que vous pouvez faire quand une personne vous fait son coming out.

Quoi faire quand l'on vous dit ou que l'on vous demande de soutenir une personne qui a déjà fait son coming-out ou qui est en train de le faire :

- Écoutez la personne, traitez-la comme un expert dans son expérience et restez curieux (et non pas indiscret). Dites une phrase telle que : «Je suis honoré que tu aies partagé cela avec moi.»
- Soyez prêt à apprendre les expériences et les histoires uniques de cette personne.
- Ne justifiez pas ses expériences et ne lui dites pas qu'elles ne sont pas réelles ou qu'elles ne veulent rien dire. Une personne qui rapporte qu'on lui a lancé des épithètes anti-gais doit être soutenue et non pas corrigée. Si cela était important pour elle, si cela l'a blessée, alors on doit l'entendre et le reconnaître, peut-être en disant : «Je suis désolé que cela te soit arrivé.»
- Ne sortez personne du placard. Cela signifie révéler l'orientation sexuelle ou le statut trans/identité de genre d'une autre personne sans sa permission.
- Rappelez-vous qu'une personne de la communauté LGBTQ+ ne représente pas toute la communauté. Parce que votre ami LGBTQ+ aime faire la fête ne veut pas dire que la personne que vous soutenez aime la même chose.
- Si vous êtes intéressé à en apprendre davantage au sujet des LGBTQ+, faites-le! L' internet peut être une ressource utile.
- Permettez-vous de remettre en question les idées préconçues et les opinions que vous avez sur la sexualité; cela peut quelquefois mener à de nouvelles compréhensions.
- Faites des recherches sur les organismes et organisations LGBTQ+ locales, internationales et globales pour offrir des ressources supplémentaires à la personne que vous soutenez.
- Demeurez au courant des questions qui sont importantes pour les communautés que vous voulez soutenir.
- Les étiquettes LGBTQ+ sont auto-identifiées et **non** assignées. Chaque personne a le droit de changer ses étiquettes et son identité comme bon lui semble.
- C'est acceptable d'avoir des jugements; reconnaissez simplement que c'est ce qu'ils sont – *des jugements*. À ne pas confondre avec la *vérité*.
- L'apprentissage vient avec les erreurs. Si vous utilisez le mauvais pronom pour vous adresser à quelqu'un, ou qu'on vous reprend sur quelque chose... écoutez, excusez-vous, apprenez de cela et allez de l'avant. C'est l'impact de vos mots et de vos actions qui compte-- et non pas l'intention.
- Si vous êtes incertain et que vous reconnaissez un défi dans le travail avec une personne de la communauté LGBTQ+, parlez à votre superviseur. Il n'y a pas de honte à comprendre ce que sont vos limites. Il est possible que vous ayez à apprendre (ou à désapprendre) davantage; la plupart d'entre nous devons le faire. Les lacunes dans les connaissances peuvent affecter la compassion et le sentiment d'être un allié.

Maintenant, voici une question intéressante : Que faire si personne n'est jamais 'sorti du placard' dans votre organisme? Que faire s'il semble ne pas y avoir de LGBTQ+ autour? Si vous en croyez les signes dans les défilés de la fierté, «Nous sommes partout!» il devrait y avoir des membres du personnel ou des personnes que vous soutenez qui se sont auto-identifiées, ne croyez-vous pas?

La première question que vous devez poser est : «Avons-nous créé une atmosphère accueillante et rassurante?» Alors viennent les questions plus personnelles : «Ai-je utilisé des mots, ou fait des blagues, ou participé d'une certaine façon à des messages anti-LGBTQ+?» Ce sont des questions difficiles parce que cela signifie que vous devez vous regarder et regarder votre comportement du point de vue de quelqu'un qui cherche une personne à qui faire confiance.

Vous devez être prêt à ce que quelqu'un vous surveille et surveille les interactions du personnel. *«Je me souviens des conversations dans les cuisines, dans les salles du personnel, pendant les voyages en fourgonnette, quand nous regardions les nouvelles, et les commentaires sur les questions lgbtq commençaient. J'étais souvent la figure cachée, celui avec l'histoire que personne ne connaissait, le reporter secret, l'espion lgbtq, qui découvrait ce que vous pensiez vraiment des personnes gaies. Souvent, la véritable histoire en était une de dégoût, de honte et de jugement. La compréhension, l'empathie, la sympathie étaient rares dans ces moments-là.»* On vous voit. On vous entend.

Alors, que faire quand personne ne semble être un membre de la communauté LGBTQ+?

- Utilisez un langage inclusif qui encourage un environnement convivial pour tous, même s'il n'y a pas de personnes LGBTQ+ visibles/identifiées comme tel. (Aucun «Ces pantalons font vraiment tapette» et «C'est tellement gai» s'il vous plaît!)
- Ne vous contentez pas de dire que vous êtes inclusif, soyez inclusif. Offrez, partagez et allez aux événements qui sont pour la communauté LGBTQ+, même si vous ne soutenez personne qui s'est identifié comme faisant partie de cette communauté. La Fierté est un festival amusant où tout le monde est invité.
- Vous ne pouvez pas poser de questions à quelqu'un sur sa sexualité, mais vous pouvez travailler pour être considéré comme une personne sûre et vous pouvez être prêt à donner du soutien. La confiance est un facteur important à établir avant que quelqu'un partage son identité sexuelle et de genre.
- Pensez de façon critique à ce que vous savez sur la communauté LGBTQ+, en faisant clairement la distinction entre ce que vous savez et ce que vous *pensez*. Remettez en cause ce que vous pensez. Continuez d'y revenir.
- Exprimez-vous quand vous voyez de l'injustice; les atmosphères saines sont créées par des personnes courageuses. S'opposer au langage et aux attitudes racistes, sexistes, homophobiques ou discriminatoires est une chose difficile à faire. Mais si vous voulez un endroit qui est accueillant, il doit être bâti attitude par attitude.
- Quand une personne handicapée s'exprime en toute franchise, ne parlez pas en même temps qu'elle et n'expliquez pas pour elle. C'est son moment; laissez-le lui.
- C'est impossible d'apprendre si vous ne voulez pas écouter.
- Ne faites pas de suppositions – quand vous le faites, vous laissez la curiosité derrière vous. Marchez avec la curiosité...elle est habituellement accompagnée de la bonté.

- Si vous êtes un membre de la communauté LGBTQ+ et que vous vous sentez en sécurité pour le faire, dévoilez-le au travail. L'agent de changement le plus efficace dans la lutte contre le préjudice est simplement de rencontrer une personne qui est différente de vous. Ce n'est pas facile, mais cela peut être le meilleur cadeau que vous puissiez donner à d'autres qui sont opprimés et qui ont besoin d'un modèle afin de pouvoir faire un pas vers la porte de leur placard.

Résumé

Notre ouvrage est de créer une communauté. Nous savons cela. Mais quelquefois, nous devons reconnaître qu'il y a plus d'une communauté. Les personnes handicapées sont une communauté diversifiée. Nous sommes tous les mêmes parce que nous sommes tous différents. Le handicap, cependant, signifie que parce que vous avez besoin de l'aide d'une autre personne, vous ne vous sentiez jamais réellement en sécurité pour être ce que vous êtes vraiment. C'est notre ouvrage en tant que PSD de veiller à ce que, autour de chacun de nous, nous communiquions le simple message : «Nous ne vous blesserons pas.» Et donc. Nous ne les blessons pas.

Au sujet des auteurs

Dave Hingsburger, M.Ed., qui s'identifie comme homme gai et qui utilise les pronoms il/lui, est le directeur des Services cliniques et éducatifs chez Vita Community Living Services. Dave donne des conférences à l'échelle internationale et il a publié plusieurs livres et articles en rapport avec le handicap. Il offre de la formation au personnel, aux parents et aux personnes handicapées concernant la sexualité, la prévention des abus, l'estime de soi et les approches comportementales. Il a mis au point une «Thérapie fondée sur le handicap» dans le cadre de son travail en vue de créer des espaces sécuritaires où les personnes handicapées pourront vivre et travailler.

Virginia Jahyu M.A., EXAT (elle) est une queer, de l'Asie orientale, une colonisatrice canadienne de deuxième génération, féministe-intersectionnelle, artiste et thérapeute par les arts expressifs. Elle est clinicienne à la clinique Trauma to Trust offerte par Vita Community Living Services et détient une maîtrise en thérapie par les arts expressifs. La passion de Virginia pour les arts, l'accessibilité et l'équité continue de guider son travail.

Luke Lynn, BSc est un gestionnaire des Services et Soutiens chez Kerry's Place Autism Services. Luke a commencé sa carrière en travaillant avec les jeunes qui ont des troubles de santé mentale et il travaille maintenant depuis plus de 13 ans avec les adultes dans le secteur du soutien au développement. Luke est né de sexe féminin et vit sa vie comme homme hétérosexuel. Il est particulièrement intéressé à faire en sorte que les personnes des groupes minoritaires, plus précisément les personnes handicapées qui font partie de la communauté LGBT, aient des chances égales et puissent être des membres actifs dans leur collectivité. Il a mené le premier organisme soutenant les adultes ayant une déficience intellectuelle dans le défilé de la fierté gaie de Toronto, est le cofondateur de sprOUT Toronto et il a élaboré et changé des politiques pour promouvoir des «espaces sûrs».

Ayodele Moffett, BA, s'identifie comme lesbienne, est née et a grandi à Toronto, et ses parents sont des Canadiens de première génération de la Guyane. Ayodele a plus de 12 ans d'expérience de travail avec les enfants, les adolescents et les adultes ayant des déficiences intellectuelles et des handicaps physiques, un trouble du spectre autistique et des troubles envahissants du développement, des troubles de santé mentale et des toxicomanies. Ayodele est détentrice d'un diplôme en maintien de l'ordre et d'un baccalauréat en sciences du comportement. Elle travaille présentement comme thérapeute du comportement chez Vita Community Living Services.

Réponses aux FAQ au sujet de la revue internationale

- 1) Cette revue est destinée à être distribuée à grande échelle; vous n'avez pas besoin de permission pour la transférer. Vous avez cependant besoin de permission pour la publier dans un bulletin d'information ou un magazine.
- 2) Vous pouvez vous abonner en faisant parvenir un courriel à dhingsburger@vitacsls.org
- 3) Nous acceptons les soumissions. Envoyez les idées d'articles par courriel à l'adresse ci-dessus ou à anethercott@handstfhn.ca
- 4) Nous apprécions la rétroaction sur tout article qui apparaît ici.

