

Coffre à outils pour hommes



Outil pour l'intervention

Intervenir auprès des hommes de la diversité sexuelle

Partie 2 : pistes d'action

Consigne

Cochez la case qui correspond au degré d'implantation de chaque pratique dans votre organisme. Vous pouvez répondre à ce questionnaire seul ou en équipe.

Voici quelques pistes d'action, liées à différentes pratiques, afin d'assurer un accueil sécuritaire et sécurisant pour les hommes de la diversité sexuelle. Vous en faites peut-être déjà plus que vous ne le pensez! Si vous estimez qu'un grand changement est difficile à implanter, commencez par simplement éliminer les barrières qui pourraient facilement être surmontées. Chaque petit gain est un pas dans la bonne direction!

1 Visibilité et affichage

Éléments visuels qui permettent aux hommes de la diversité sexuelle ou en questionnement de comprendre qu'ils sont au bon endroit pour eux.

Votre organisme affiche que ses services s'adressent aux hommes de la diversité sexuelle.

Les photos ou affiches de votre organisme représentent une diversité d'hommes ou de couples.

Les bureaux arborent des icônes connues liées à la diversité, par exemple, l'un des drapeaux LGBTQ+, des slogans courants, etc.

Les toilettes ou vestiaires n'affichent pas de marques de genre.

À établir	En cours	Déjà établie
-----------	----------	--------------

Détaillez

2 Politique interne

Politique éducative et coercitive concernant le harcèlement qui sert avant tout à créer une culture sécurisante et sécuritaire pour la clientèle comme pour le personnel.

Votre organisme a une politique contre le harcèlement et la discrimination qui est officielle et explicite, en ce sens qu'elle nomme directement les violences potentiellement subies par les hommes de la diversité sexuelle (homophobie, transphobie, racisme, etc.).

Cette politique est affichée publiquement dans vos bureaux.

Votre administration fait des rappels fréquents quant à l'existence de cette politique.

Votre organisme dispose d'un système de gestion des plaintes équitable en cas de non-respect de cette politique, par exemple, un numéro de téléphone public dédié à cet effet.

Votre organisme possède un comité interne qui vise à faire appliquer cette politique.

La politique est déclinée en plan d'action (capsules vidéo, formations, rencontres thématiques, etc.) afin de promouvoir l'ouverture à la diversité sexuelle au sein de votre organisme.

À établir	En cours	Déjà établie
-----------	----------	--------------

Détaillez

3 Interventions

Les interactions avec la clientèle qui montrent l'ouverture à la diversité.

Vous évitez de déterminer quel est le genre des partenaires de l'homme devant vous.

Vous utilisez les mots que l'homme emploie pour désigner son ou sa partenaire de vie (copain, blonde, partenaire, etc.).

Vous êtes à l'aise de demander la signification des mots ou expressions que vous ne comprenez pas.

Vous comprenez qu'il est crucial de reprendre le nom et le pronom que l'homme emploie lui-même pour se désigner.

Vous pouvez exprimer votre empathie, votre écoute et votre humilité, peu importe l'homme devant vous.

À établir	En cours	Déjà établie
-----------	----------	--------------

Détaillez

4 Formulaires et documents

Éléments qui assurent une inclusion explicite plutôt qu'implicite.
Si l'exclusion de plusieurs minorités a longtemps été explicite, leur inclusion se doit de l'être aussi.

	À établir	En cours	Déjà établie	Détaillez
Les formulaires de votre organisme tiennent compte des différents genres possibles de votre clientèle.				
Les formulaires tiennent compte des différents genres possibles du ou des partenaire(s) de votre clientèle.				
Les formulaires tiennent compte des différentes orientations sexuelles possibles de votre clientèle.				
Toutes les informations recueillies dans vos formulaires sont utiles, non intrusives et non gênantes, pour la clientèle en général comme pour les hommes de la diversité sexuelle.				
Le site Internet de votre organisme mentionne explicitement l'inclusion des hommes de la diversité dans ses services.				
La documentation de votre organisme comporte à parts égales des rubriques qui évoquent des hommes dans un rôle « paternel » et des hommes sans enfants, peu importe leur orientation.				

5 Climat

Éléments qui favorisent la création d'une culture saine au sujet de la diversité sexuelle.

	À établir	En cours	Déjà établie	Détaillez
Vous comprenez les réalités LGBTQ+.				
Vous vous sentez à l'aise d'intervenir auprès de vos collègues ou clients qui ont des comportements, attitudes ou paroles homophobes, transphobes ou racistes.				
Votre organisme possède une politique de responsabilisation et de bienveillance qui encourage ces interventions.				
Votre organisme vous encourage à établir des ententes interservices avec des organismes partenaires qui travaillent spécifiquement auprès des hommes de la diversité sexuelle.				
Le processus d'intégration du personnel de votre organisme inclut un volet sur la non-discrimination, sur les valeurs d'équité et, s'il y a lieu, sur votre politique interne à cet effet.				

Notes

Quelques sites utiles

- interligne.co

Interligne est un centre de première ligne en matière d'aide et de renseignements à l'intention des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

- rezosante.org

RÉZO est un organisme communautaire montréalais qui œuvre pour la promotion de la santé et du mieux-être des hommes gais et bisexuels, cis ou trans.

- astteq.org

Action Santé Travesti(e)s et Transexuel(le)s du Québec (ASTTeQ) est un projet de l'organisme à but non lucratif Cactus Montréal et vise à favoriser la santé et le bien-être des personnes trans.

- gris.ca

Le Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale (GRIS) est un organisme communautaire à but non lucratif qui démystifie les orientations sexuelles et les identités de genre par la méthode du témoignage.

- lasterisk.com/accueil

L'astérisque est un espace bienveillant bilingue et non commercial pour les jeunes personnes 2SLGBTQIA+ âgées de 14 à 30 ans.

Pour consulter tous les outils du coffre

www.polesbeh.ca/diffusion/coffre-outils-pour-hommes

Pour citer cet outil

Bacon, J., Arévian, A., Brodeur, N., De Serres, J., Gagné, D., Gariépy, Y., Hammond-Rivard, M., Lavoie, B., L'Heureux, P., Martel, B., Martin, R., Tremblay, G. et Houle, J. (2021). *Coffre à outils pour hommes. Intervenir auprès des hommes de la diversité sexuelle. Partie 2 : pistes d'action*. Vitalité – Laboratoire de recherche sur la santé (UQAM). <https://www.polesbeh.ca/diffusion/coffre-outils-pour-hommes>

Coffre à outils pour hommes



© Vitalité – Laboratoire de recherche sur la santé (UQAM), 2021
Toute reproduction autorisée à des fins non commerciales avec la mention de la source.

Toute reproduction partielle doit être fidèle au texte utilisé.
Conception graphique et révision linguistique :
Pascale Ouimet, rév. a.