

Rapport final: Projet Kominote

REZO3



Présenté par

Vincent Mousseau, TS
Agent de projet, RÉZO

Dans le cadre de ce projet, l'auteur a choisi de rédiger le texte à l'épicène, question de mieux inclure la di-versité des genres. Dans les cas où ceci n'a pas été possible, nous avons privilégié l'alternance entre le masculin et le féminin dans le but unique d'alléger le texte, et ce, sans aucun préjudice. Lorsqu'on parle des répondants, on emploie le masculin et ce, sim-plement dû au fait que la vaste majorité des répon-dants s'identifiait ainsi et non dans le but d'invalider les identités des personnes non-binaires qui ont ré-pondu.e.s au sondage.

Table des matières

04	Reconnaissance territoriale
05	Cadre théorique
05	Quel est le but du projet?
06	Quelques définitions clés
08	L'importance de la terminologie
09	Valoriser une approche antioppressive et afrocentriste
10	Passer de la parole aux actes
11	Sommaire de la recherche existante
12	Méthodologie
13	Situation particulière : La pandémie mondiale de la COVID-19
14	Démographie : Faits saillants
14	Un échantillon plutôt jeune que la moyenne
15	Beaucoup plus scolarisés, mais nettement moins payés
17	Transitude
18	Résultats
18	Accès aux services existants
19	Importance des services « par et pour »
20	Suggestions par rapport aux services offerts
22	Niveau organisationnel et structurel
24	Par rapport à notre offre de service
27	Références

Reconnaissance territoriale

RÉZO est située en territoire autochtone, lequel n'a jamais été cédé. Nous reconnaissons la nation Kanien'kehá:ka comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous travaillons. Tiohtiá:ke (Montréal) est historiquement connu comme un lieu de rassemblement pour de nombreuses Premières Nations, et aujourd'hui, une population autochtone diversifiée, ainsi que d'autres peuples, y réside. C'est dans le respect des liens avec le passé, le présent et l'avenir que nous reconnaissons les relations continues entre les peuples Autochtones et autres personnes de la communauté montréalaise.

Nous reconnaissons notamment le rôle nocif qu'a joué le colonialisme dans l'application des valeurs (néo)colonialistes comme l'hétéronormativité et la cisnormativité : des systèmes oppressifs qui contribuent activement à l'effacement des conceptions Autochtones de la diversité sexuelle et des genres. Compte tenu de l'histoire commune d'esclavagisme des communautés Noires et Autochtones et les différentes formes de racisme qui affectent nos communautés, nous avons un devoir collectif d'adresser ce tort en nous montrant solidaires aux luttes des communautés Autochtones.



Tiohtiá:ke tsi ionhwéntsare (la grande région de Montréal) en langue kanien'kéha
Source : [The Decolonial Atlas](#)

Cadre théorique

Quel est le but du projet?

Le but de cette initiative est de trouver une manière d'intervenir auprès des HARSAH¹ d'origine africaine, caribéenne ou Noire² (ACN) dans la grande région de Montréal. Cette population est actuellement sous-représentée au sein des usagers actuels de REZO. Nous avons un devoir collectif en tant qu'organisme de rectifier ce tort qui risque d'affecter de façon disproportionnée la santé et le mieux-être des HARSAH ACN.

L'implémentation de ce projet vise à valoriser une diversité des expériences; prenant en compte les contributions de chacun et apprenant des erreurs institutionnelles du passé. Ce travail nécessite une capacité de réfléchir sur les effets de son travail antérieur de façon critique, question de mieux comprendre comment celui-ci contribue à l'exclusion des HARSAH ACN pour ensuite passer à la rectification du problème.

¹ Pour en savoir plus sur ce terme, voir la section qui y est consacré sur la prochaine page.

² L'utilisation de « Noire » avec un N majuscule est un choix politique, fait pour référer aux personnes Noires comme groupe, contrairement au couleur. Plus de détails sur l'importance de ce fait peuvent être trouvés ici : <https://www.tvo.org/article/why-we-decided-to-capitalize-black-aboriginal-and-indigenous>

Quelques définitions clés

Racisation : le processus par lequel une personne est, en raison de certaines de ses caractéristiques, assimilée à une catégorie raciale déterminée

- Une personne qui subit un processus de racisation est une personne racisée
- Le fait de subir le processus de racisation ne fait pas d'une personne une victime. Elle n'est pas non plus une indication de faiblesse. Elle sert plutôt à nous rappeler qu'il n'existe pas de différences biologiques entre les « races » et que la référence à la « race » fait plutôt partie d'un processus social et non biologique.

Racisme : Discrimination ou hostilité institutionnalisée et systémique envers un groupe de personnes racisées. Il survient lorsque les institutions ou les systèmes créent ou maintiennent une iniquité raciale, souvent en conséquence de préjugés institutionnels dissimulés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres.

→ N. B.: ne confondons pas le racisme avec la discrimination, c.-à-d., le fait d'agir sur un préjugé quelconque. Bien que toute personne puisse être victime de discrimination, le racisme est défini comme l'institutionnalisation de la discrimination raciale qui est subie uniquement par les personnes racisées.

Racisme anti-Noir: Le racisme dirigé spécifiquement aux personnes Noires. Il est possible pour d'autres personnes racisées de promulguer le racisme anti-Noir.

Colorisme : Discrimination fondée sur les variations d'intensité de la couleur de la peau des personnes. Souvent, ce sont ceux avec un teint de peau plus foncé qui en subissent davantage.

L'importance de la terminologie

Devrait-on parler des personnes racisées ou bien des personnes Noires?

La distinction entre ces deux termes est plutôt simple: toutes les personnes Noires sont racisées, mais ce n'est pas toutes les personnes racisées qui sont Noires. C'est important de pouvoir comprendre cette distinction, puisqu'elle nous permet de contextualiser la violence latérale qui se passe entre personnes racisées.

De plus, il existe plusieurs diasporas, chacun avec sa propre réalité et vision des enjeux affectant les communautés. L'expérience d'une personne d'origine africaine sera différente que celle d'une personne des Caraïbes ou d'une personne issue des cultures Noires (c.-à-d., les cultures afro-américaines, afro-canadiennes et afro-québécoises). Notre but avec ce projet n'est pas de créer des amalgames entre ces communautés bien différentes mais plutôt de reconnaître qu'en contexte nord-américain, elles partagent une expérience de racisation et de *nigrescence*³ commune (Cross, 1994).

Les enjeux avec l'utilisation du terme « HARSAH »

Notre tendance à utiliser le terme HARSAH a des effets bien réels sur la population que nous essayons de cibler avec ce projet. HARSAH, dérivé de l'acronyme anglais « MSM » indiquant men who have sex with men, est une catégorie de comportement qui fut créée pour cibler les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes, particulièrement dans le contexte d'études épidémiologiques de VIH et autres ITSS. D'abord, il est important de clarifier que nous utilisons l'acronyme « HARSAH » dans ce document à faute de ne pas avoir une meilleure terminologie. Notre utilisation de ce terme inclut les personnes non-binaires masculines qui s'en identifient. Cela étant dit, nous reconnaissons que cette appellation n'est pas adéquate et que, même si son utilisation n'est aucunement utilisée dans le but d'exclure ou invalider l'identité de genre de qui que ce soit, il peut tout de même être blessant et invalidant, notamment quant aux identités des personnes non-binaires. Ce terme a aussi été utilisé par le passé pour parler des réalités des femmes trans. Nous reconnaissons le genre des femmes trans et n'acceptons pas que le terme HARSAH soit utilisé pour faire référence aux enjeux spécifiques auxquels elles font face.

Souvent dans les institutions de santé public, cette appellation a été utilisée d'une manière réductrice et cisnormative qui nie le genre réel d'une personne, considérant seulement le genre assigné à la naissance et mettant l'accent sur l'acte de pénétration anal. Donc, par exemple, il a déjà eu des cas où des femmes trans ont été considérées comme des HARSAH en fonction de leur comportement sexuel, une catégorisation qui est non seulement inexacte, mais propage le stéréotype dangereux que les femmes trans ne sont pas des « vraies femmes » (Khan et Khan, 2006). Nous reconnaissons aussi que le terme HARSAH peut être perçu comme du jargon spécialisé qui sert, entre autres, à séparer les actes sexuels d'une personne de son contexte identitaire (Garcia et al., 2016; Young et Meyer, 2005). En reconnaissant ces utilisations nuisibles, nous avons explicitement fait un effort d'inclure une diversité de genres masculins, non-binaires, et des vécues trans dans cette enquête.

³ Nigrescence est un terme créé par William E. Cross Jr. voulant dire « de devenir Noir ». Il réfère au développement d'une identité Noire en contexte nord-américain.

Valoriser une approche antioppressive et afrocentriste

“The problem with identity politics is not that it fails to transcend difference, as some critics charge, but rather the opposite—that it frequently conflates or ignores intragroup differences.”
— Kimberlé Crenshaw (1991)

Bien qu'il n'y ait pas beaucoup de littérature en français qui aborde le sujet de la perspective antioppressive en intervention sociale, nous la jugeons tout de même essentielle en ce qui concerne l'intervention auprès des HARSAH Noirs. La marginalisation systémique a un effet profond sur comment les usagers vont accéder aux services, d'autant plus lorsqu'on prend en considération leur positionnement social.

Il est important aussi de se rappeler que la simple utilisation de la théorie antioppressive de manière non critique a le potentiel d'effacer les particularités des expériences Noires. L'emploi d'une approche afrocentriste (c.-à-d., un paradigme cherchant à mettre en avant les identités, vécus et réalités particulières des personnes à descendance africaine, caribéenne ou Noire) est donc aussi nécessaire pour s'assurer que nous ne reproduisons des dynamiques de pouvoir nocives. De telles approches nous permettront de valoriser les visions du monde et les traditions qui sont habituellement refoulées par l'hégémonie culturelle eurocentriste.

Ces théories vont de pair : une approche antioppressive met l'accent sur l'importance du positionnement social de chaque personne : elle nous encourage à réfléchir sur la façon dont on perçoit le monde. Quant à elle, l'approche afrocentriste vise à mettre de l'accent les valeurs des personnes Noires et les communautés desquelles elles sont issues. En plus d'être ancrée dans son positionnement social, la théorie afrocentriste nous encourage à voir chaque personne Noire comme un être humain complexe dont le positionnement social est intrinsèquement lié aux notions de communauté, histoire et justice, parmi d'autres.

Passer de la parole aux actes

La théorie, aussi importante qu'elle puisse être, est tout de même impuissante sans un cadre qui nous permet de le mettre en œuvre. Il est difficile à trouver une manière de faire cela sans une consultation communautaire qui permet aux HARSAH Noirs de s'exprimer eux-mêmes sur ces questions, mais cela ne veut pas dire qu'il n'y a rien qu'on peut faire dans notre processus de délibération des prochaines étapes!

Questions posées lors de tout le processus de la recherche

- Est-ce que notre travail est...
 - o Informé par les valeurs intersectionnelles et afrocentristes?
 - o Accessible à toutes?
 - o Redevable à la communauté?
- Informé par les besoins exprimés par la communauté elle-même?
- Fait avec le mieux-être des HARSAH Noirs en tête?
- Fait dans le souci de la vraie représentation et non pas le tokenisme?



Sommaire de la recherche existante

Pour bien comprendre le contexte de nos résultats, il faut d'abord faire un survol de la recherche existante sur le sujet. Avant tout, il faut comprendre que les communautés HARSAH Noires sont largement surreprésentées quant aux taux de transmission du VIH lorsqu'on les compare aux autres communautés HARSAH, tant au Canada qu'aux États-Unis (Herbst et al., 2014; Koblin et al., 2012; Millett et al., 2012). Les chiffres sont stupéfiants : alors que les communautés Noires au Canada font 2,85% de la population canadienne, elles représentent 20% des nouveaux cas de transmission du VIH au Canada en 2014 (Canadian HIV/AIDS Black, African & Caribbean Network, 2016). Dans le contexte montréalais, il a été démontré que les communautés Noires vivent du racisme sexuel, en plus de vivre plus d'isolement social, d'incongruence identitaire⁴ et de honte (Corneau et al., 2014, 2016; Reed et Miller, 2016).

Par rapport à leurs expériences dans la communauté, les données démontrent clairement que les HARSAH Noirs font face à du racisme au sein des communautés LGBTQ2+, autant au niveau social que sexuel (Bérubé, 2001; Bowleg, 2013; Callander et al., 2015; Han, 2007; Icard, 1986; Sue et al., 2007). Le racisme que subissent les personnes Noires HARSAH est à la fois interpersonnel et systémique. Notamment, ces personnes ont à naviguer des stéréotypes raciaux dans les espaces LGBTQ2+, ainsi que du racisme sexuel intériorisé (Plummer, 2007). De plus, les HARSAH Noirs perçoivent une stratification raciale plus prononcée au sein des espaces LGBTQ2+ et qu'il y ait plus de racisme sexuel que dans les espaces hétérosexuels (Plummer, 2007). Ce racisme sexuel a des effets sur la santé mentale et le bien-être social des HARSAH Noirs (Bowleg, 2013; Plummer, 2007; Ward, 2008).

Les besoins des HARSAH Noirs étant autant particuliers, il est essentiel qu'une approche intersectionnelle soit valorisée, tant dans les dynamiques interpersonnelles que structurelles (Bowleg, 2013; Constantine, 2007; Hankivsky et Christoffersen, 2008; Sue et al., 2007). De plus, compte tenu de l'exclusion systémique des personnes Noires et racisées dans les services existants, il faut des stratégies spécifiques pour bien cibler ces communautés (Han, 2007; Waite et Denier, 2019; Ward, 2008).

⁴ Dans ce cas, l'incongruence identitaire fait référence au sentiment qu'il n'est pas possible d'être à la fois une personne Noire et/ou LGBTQ2+.

Méthodologie

Entre le début mars et la mi-mai, nous avons mené des consultations individuelles (n=21) avec des répondants qui s'identifient comme des hommes gais et bisexuels qu'ils soient trans ou cis, ainsi qu'aux autres hommes qui ont des relations sexuelles et affectives avec d'autres hommes. Pour les répondants voulant participer d'une façon qui assurerait leur anonymat, nous avons aussi mené un sondage en ligne (n=17). Ces derniers n'ont pas pu recevoir une compensation due largement au format du sondage. Notre approche se voulait aussi inclusive des personnes non-binaires ayant une présentation de genre masculine, qui sont souvent sous-représentées dans la recherche existante. Des mesures ont été prises pour assurer leur participation active au projet, notamment dans l'inclusion de plusieurs options de genre lorsqu'une personne nous spécifie qu'elle fait partie des communautés trans ou non-binaires. Le chercheur principal étant lui-même une personne non-binaire, nous avons pu profiter de l'expertise venant de ses expériences vécues pour assurer l'inclusivité quant au développement du sondage et des matériels promotionnels.

Les enjeux spécifiques auxquels les HARSAH Noirs font face étant déjà documentés, nous avons fait le choix conscient de ne pas y rentrer trop en profondeur. Nous avons plutôt privilégié une approche qui s'appuie sur la recherche existante dans le but de comprendre les obstacles qui empêchent la participation active des HARSAH Noirs dans nos services.

Situation particulière : La pandémie mondiale de la COVID-19

La pandémie mondiale de la COVID-19 a chamboulé notre quotidien de plusieurs façons et notre projet n'a pas été épargné de ses effets. Comme tous les autres organismes communautaires œuvrant auprès d'une population minorisée, nous avons dû changer nos plans pour réagir adéquatement à cette nouvelle crise sanitaire.

Plan initial et modifications apportées

Initialement, nous avons comme but le lancement de deux groupes de discussion en mi-mars ainsi que plusieurs autres entrevues individuelles. Ce format nous aurait permis d'assurer une bonne représentativité de toute la diversité de notre communauté. Toutefois, nous avons dû annuler la tenue des groupes de discussion suite à l'annulation de tous les services offerts en personne. Dans le but d'accommoder un maximum de participants potentiels, nous avons décidé de privilégier des entrevues individuelles tenues sur notre plate-forme de visioconférence interne, Google Meet. Nous avons enregistré les conversations dans le but de pouvoir ensuite les transcrire et compiler les données. Chaque participant avait le droit à une compensation de 50 \$ pour les remercier pour leur temps. Par souci d'anonymat, nous avons initialement privilégié le paiement en argent comptant. Cependant, compte tenu des circonstances, il nous fallait payer les répondants par chèque.

Nouvelles contraintes

Les concessions que nous avons dû faire viennent avec plusieurs compromis. Par exemple, en payant les répondants par chèque, il devient impossible pour nous d'assurer son anonymat, malgré notre engagement d'assurer la confidentialité de leurs renseignements personnels. Cette réalité peut poser problème, notamment dans nos consultations avec les HARSAH qui ne sont pas out, puisque la réception d'un chèque de la part de notre organisme peut créer des tensions dans la vie familiale des répondants. De plus, en invitant les répondants à des visioconférences, il devient très difficile d'assurer la discrétion. Ceci aurait pu influencer les réponses des répondants ainsi que de dissuader plusieurs HARSAH qui ne sont pas ouverts avec leurs attirances sexuelles.



Démographie : Faits saillants

Un échantillon plus jeune que la moyenne

Nous avons réussi à consulter les membres de toutes les tranches d'âge, avec une exception. Singulièrement, on peut constater dans la Figure 1 ici-bas un manque total de personnes ayant 60 ans et plus dans notre échantillon, ainsi qu'une surreprésentation de personnes ayant entre 20 et 29 ans ($n=12$) et entre 30 et 39 ans ($n=15$). Il y a sûrement plusieurs raisons pour cela. Bien qu'il y a beaucoup plus de personnes âgées qui ont accès à l'internet (Schimmele et Davidson, 2019), il est possible que le format 100% numérique du processus (qui, pour certaines personnes, impliquait aussi le téléchargement d'un nouveau logiciel) ait pu décourager la participation des personnes ayant 60 ans et plus (Remillard et al., 2014). Puisque la promotion de cette recherche s'est faite quasi uniquement sur les réseaux sociaux, il faudrait aussi que l'on compare ces données démographiques avec celles sur nos abonnés sur les réseaux sociaux.

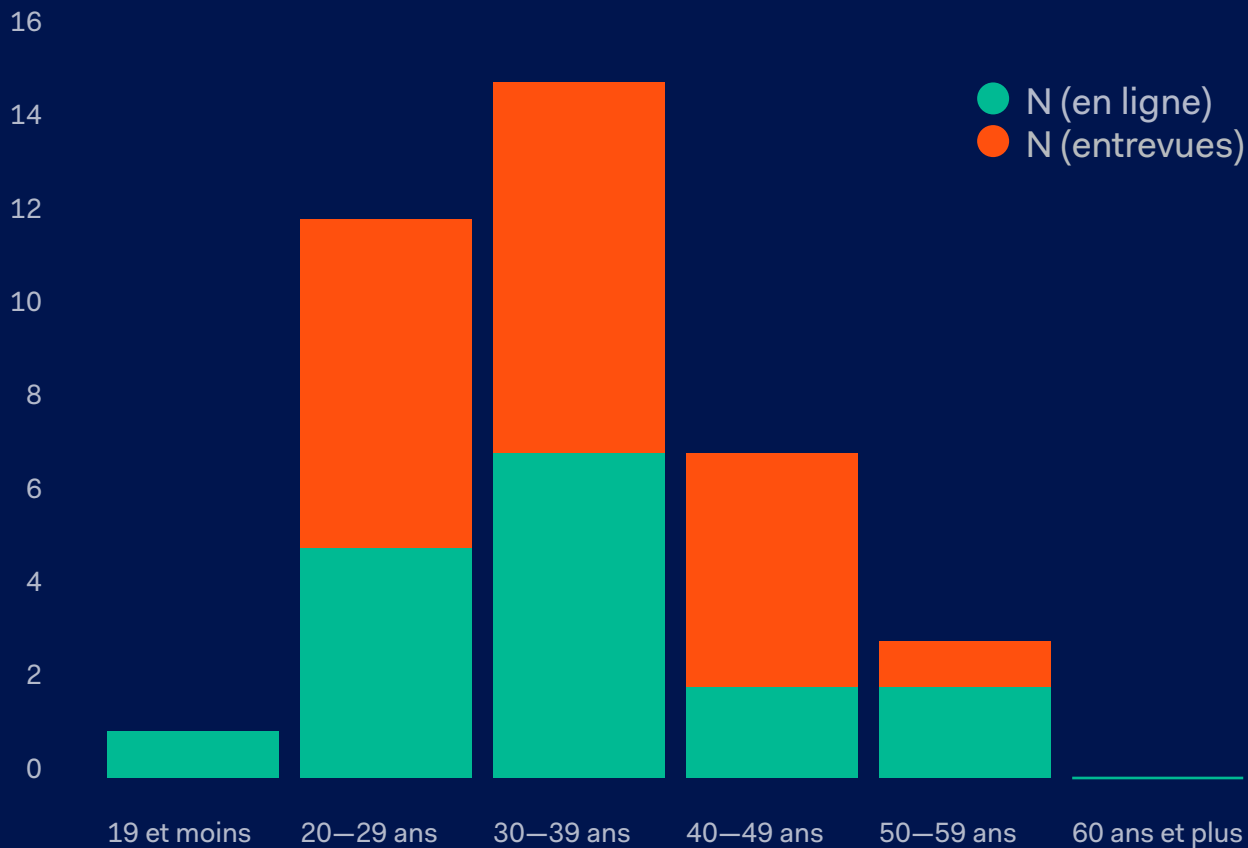


Tableau 1 : Tranche d'âge des répondants au sondage en ligne et aux entretues individuelles

Beaucoup plus scolarisés, mais nettement moins payés

Nous constatons aussi que notre échantillon est nettement plus scolarisé que la moyenne, avec la grande majorité des répondants, soit 73,7 %, ayant un grade de premier, deuxième ou troisième cycle universitaire (n=28). Ceci se compare au taux de scolarisation de la Ville de Montréal, où il n'y a que 31,4 % de ses habitants qui ont ces mêmes qualifications (Ville de Montréal, 2016a).

KOMINOTE: NIVEAU DE SCOLARISATION DES RÉPONDANTS

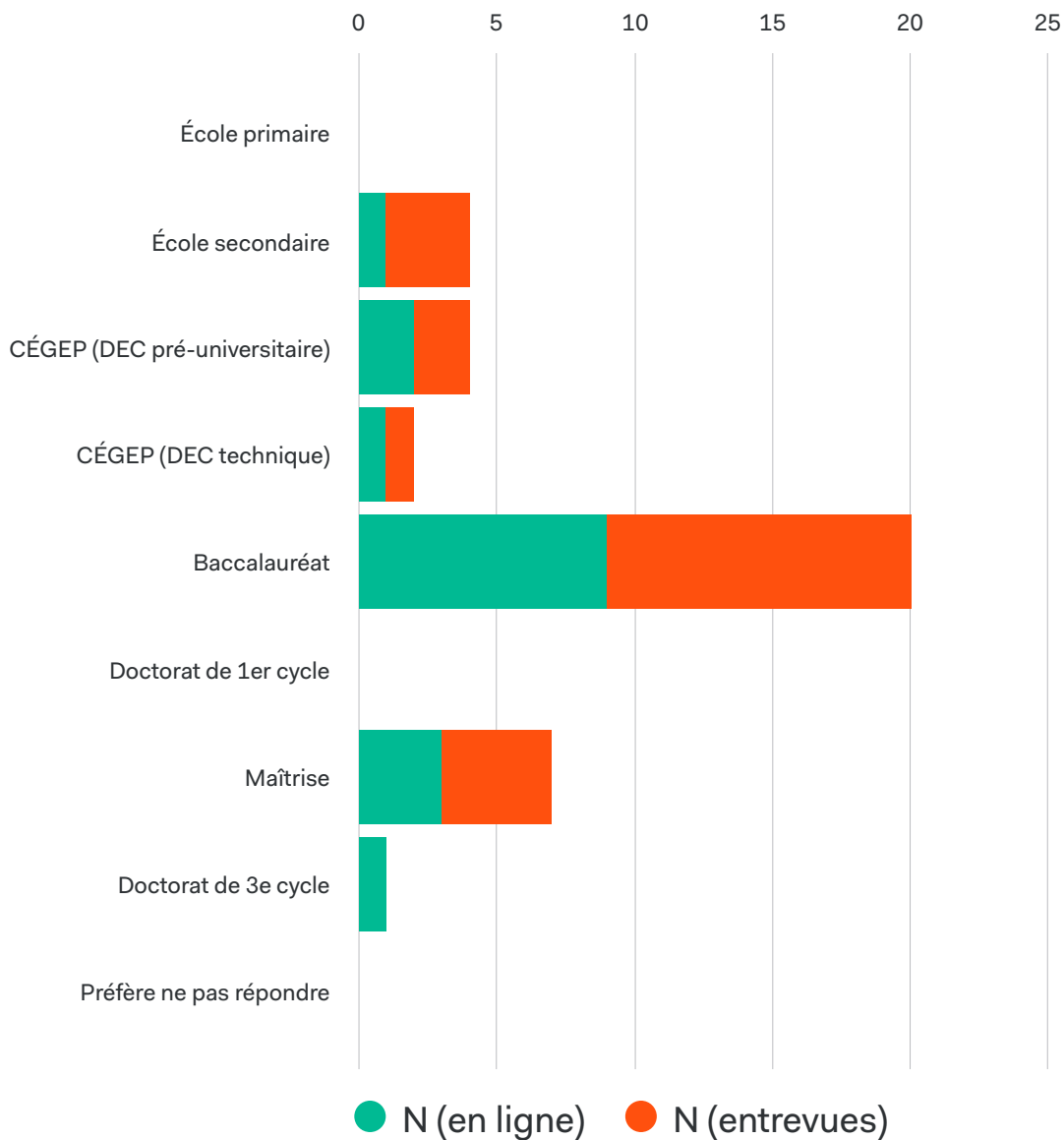


Tableau 2 : Niveau de scolarisation des répondants au sondage en ligne et aux entrevues individuelles

Malgré ce taux de scolarité relativement élevé, nous remarquons néanmoins que le revenu des répondants est très semblable à la moyenne. Un total de 63,2 % des répondants ont un revenu de 39,999 \$ ou moins par année, ce qui est exactement le même pourcentage que la population montréalaise (Ville de Montréal, 2015). Puisqu'il y a une causalité très claire entre le niveau de scolarité atteint et le revenu, ces données impliquent que nos répondants ont donc un salaire moins élevé en pratique que la population montréalaise. (Paquette, 1999). Il faut aussi tenir en compte la dynamique de la racisation, avec plusieurs études qui démontrent que cette disparité est généralisée auprès des communautés Noires au Canada (Block et al., 2019), et que cette disparité est très semblable aux réalités vécues par les communautés Noires étatsuniennes (Attewell et al., 2010).

KOMINOTE: REVENU ANNUEL DES RÉPONDANTS

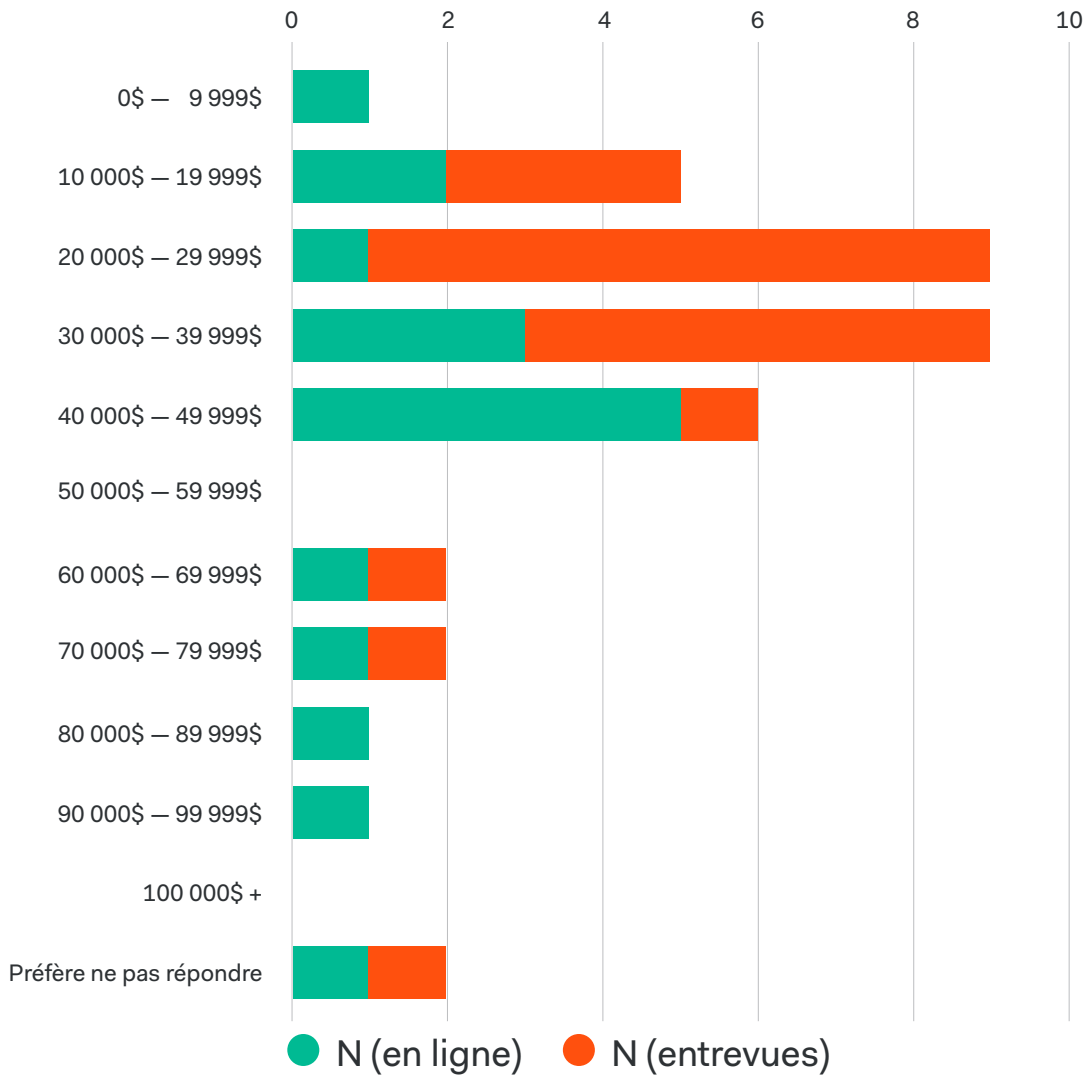


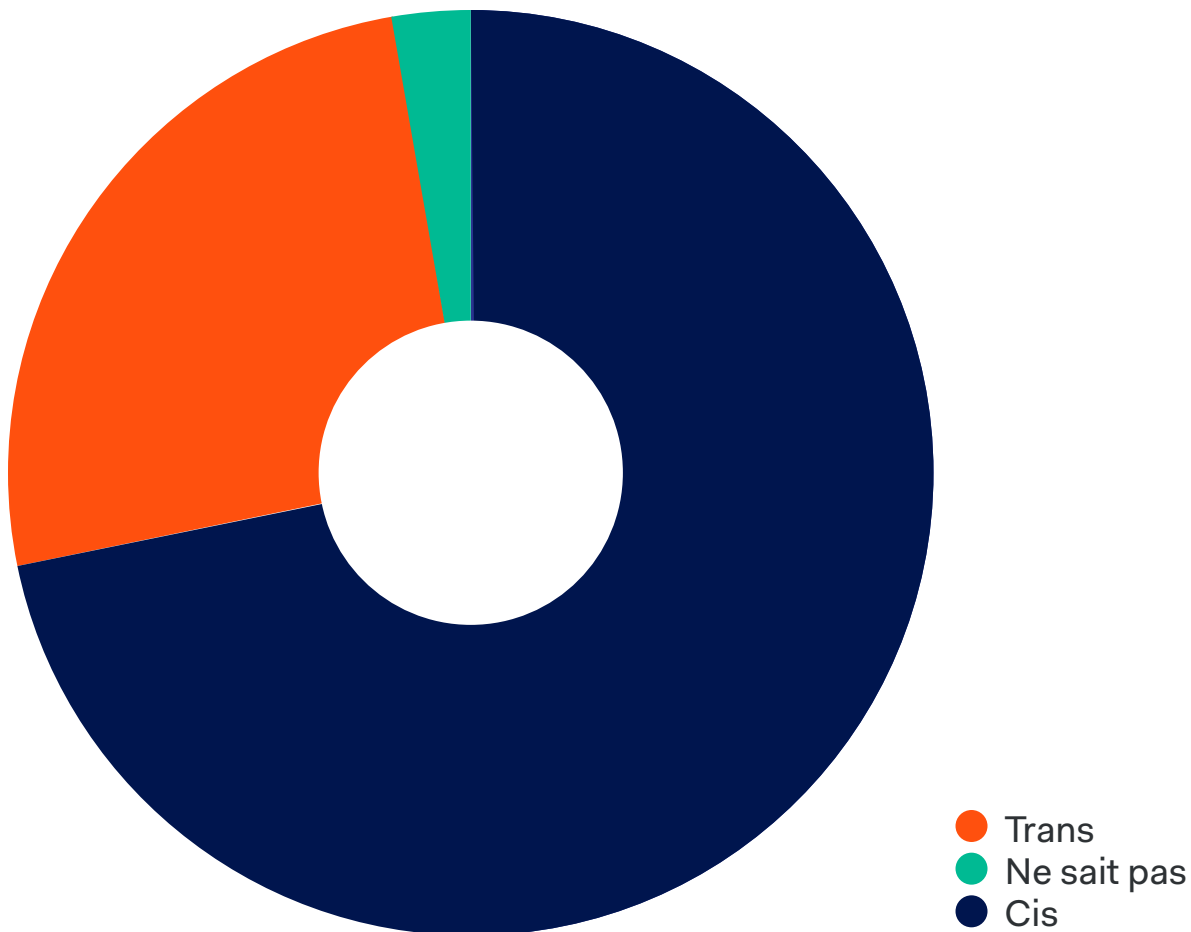
Tableau 3 : Revenu annuel des répondants au sondage en ligne et aux entrevues individuelles

Transitude

Nous avons remarqué une surreprésentation des personnes trans (y compris les personnes non-binaires et autrement non-cisgenres) dans notre échantillon. Alors que l'on peut estimer que les personnes trans font environ 0,6 % de la population (Waite et al., 2019), 26% de notre échantillon (n=10) se définit comme étant soit trans ou non-binaires. Entre eux, 70% (n=7) des répondants ont été assignés femme à la naissance et 30% (n=3) ont été assignés homme à la naissance.

Il y a plusieurs facteurs qui peuvent justifier une telle surreprésentation des personnes trans et non-binaires. D'abord, il nous a été très important d'inclure activement ces voix qui sont bien trop souvent mises de côté. Nous avons donc été explicites par rapport à notre inclusion des personnes trans et non-binaires dans toutes nos publications par rapport au sondage. Nous avons également approché plusieurs personnes trans Noires directement pour solliciter leur participation. Le fait que le chercheur principal est lui aussi une personne non-binaire aurait pu inciter les autres participants trans et non-binaires à participer.

KOMINOTE: IDENTITÉ DE GENRE DES RÉPONDANTS



Résultats

Le manque de connaissance sur les services offerts comme difficulté d'accès aux services existants

“Coming from a different city, I hadn't really incorporated myself into Montreal. I've been a bit out of touch with the things in the city. But knowing now [that these services are offered], I definitely feel as though these services would be relevant to me. The services sound amazing, I must have been under a rock [to not have heard of them].”

Répondant V-06

Bien que les répondants soient largement au courant de l'existence de RÉZO avant d'avoir été approchés, la vaste majorité des personnes sondées n'étaient pas au courant de l'ampleur des services offerts par l'organisme. Il y a de nombreuses raisons pour ce manque de connaissance. Notamment, plusieurs répondants avaient l'impression que l'organisme ne travaillait que dans le domaine de la prévention du VIH et des ITSS. Ces répondants avaient tendance à connaître les services de dépistage et la distribution des condoms, mais n'étaient pas du tout informés sur les services offerts en matière de santé mentale et émotionnelle. Après avoir été mis au courant de la diversité des services offerts, la vaste majorité des répondants se disaient à l'aise d'en accéder chez RÉZO, ce qui démontre un niveau élevé de confiance dans l'organisme et sa capacité de remplir son mandat.

L'enjeu qu'il faut adresser n'est pas forcément la qualité des services offerts, mais bien la manière dont on les promeut aux communautés Noires HARSAH. Les études antécédentes nous démontrent l'efficacité de l'exploitation des réseaux sociaux comme outil de sensibilisation (Fuqua et al., 2012), ainsi que l'importance de la présence d'un ou plusieurs intervenants issus des communautés Noires HARSAH (Wei et al., 2012), des dynamiques qui ont été confirmées par nos répondants comme étant présentes dans le contexte montréalais.

Importance des services « par et pour »

« Je pense que c'est fondamental [que le programme soit par et pour des personnes Noires] parce que ça valorise une certaine réalité et met de l'avant les expériences qu'on vit qui n'auraient peut-être pas été soulignées si ça n'avait pas été conceptualisé par les personnes concernées. »
Répondant V-14

Un des éléments qui est beaucoup ressorti pendant les entrevues était le manque de compétences culturelles dans l'accès aux services, tant dans le réseau public que dans le communautaire. Il y a une impression que les services actuels de RÉZO, bien qu'ils puissent leur être utiles, n'ont pas été conçus avec leurs besoins spécifiques en tête. Par exemple, plusieurs participants ont mentionné le fait qu'il y a un manque de représentativité des hommes Noirs dans les matériels de promotion qu'utilise l'organisme. D'autres personnes ont exprimé un inconfort quant au manque de diversité de notre personnel et de nos bénévoles.

Un besoin criant pour des intervenant.e.s et professionnel.le.s Noir.e.s

« Pour moi, dès que je jase avec une personne Noire, c'est plus facile pour moi d'être dans ma peau. » **Répondant V-09**

Bien que les répondants se disent généralement à l'aise à accéder aux services offerts chez RÉZO, une majorité écrasante des répondants (n=26⁵) qualifient l'accès aux intervenants et professionnelles de leurs communautés culturelles comme très importantes à leur bien-être social. Plusieurs participants ont parlé de leurs expériences avec des services qui n'étaient pas adaptés à leurs réalités, se sentant le besoin d'expliquer le racisme à l'intervenant ou à la professionnelle de la santé mentale, par exemple, un fait qui est bien corroboré dans la recherche existante sur le sujet (Burkard et Knox, 2004; Constantine, 2007; Sue et al., 2007). Parmi toutes les options présentées aux répondants, celle-ci était parmi les plus fortement demandées (n=29).

⁵ Ce chiffre comprend des répondants qui, sur une échelle de 1 à 5, ont répondu qu'ils seraient très intéressés (5) à participer à des groupes de discussion réservés aux hommes Noirs.

Suggestions par rapport aux services offerts

Les espaces pour se réunir et pour créer un sentiment de communauté

« Il faut un groupe LGBT Black qui rassemble tout le monde, qu'ils soient trans, bis... Un espace pour tout le monde dans nos communautés. Sans communauté forte, on n'a plus de voix. »
Répondant V-13

“It’s great when Black queer folks have the opportunity to meet and hang out and I think that can have a positive effect on Black queer community.” Répondant V-16

Une grande majorité des répondants (n=29⁶) nous ont parlé de l'importance d'un groupe qui est réservé aux hommes Noirs. Pour eux, ce nouveau service devrait servir de lieu permettant l'échange et l'apprentissage entre personnes vivant des expériences culturelles semblables; un endroit où ils peuvent parler franchement entre pairs sans avoir besoin de se justifier. Plusieurs répondants ont décrit un format qui est semblable au groupe « Keeping it 100 » de MAX Ottawa, un groupe de discussion et d'entraide communautaire pour les gars Noirs de la grande région d'Ottawa-Gatineau (MAX Ottawa, 2020).

Bien qu'il serait facile de développer un nouveau service qui ressemble à nos services existants, il est aussi important de privilégier une approche qui répond aux besoins particuliers des HARSAH Noirs. Par exemple, plusieurs répondants ont souligné l'importance des événements sociaux non structurés qui permettrait aux HARSAH Noirs de se rassembler dans un contexte plutôt social comme un 5 à 7 de réseautage, ou bien pour recevoir un service précis comme des coupes de cheveux.

6 Ce chiffre comprend des répondants qui, sur une échelle de 1 à 5, ont répondu qu'ils seraient très intéressés (5) à participer à des groupes de discussion réservés aux hommes Noirs.

Importance des services affirmatifs des identités trans et non-binaires

« La problématique de plusieurs personnes AFAB⁷ [accédant aux services pour les hommes gais et bisexuels] c'est qu'il faut soit qu'on accepte de se faire mégenrer, [soit on a besoin de] se battre pour être vu comme un homme. Je ne suis jamais allé me faire dépister à un endroit où on m'appelaient "monsieur". » — Répondant.e V-07

Bien que RÉZO se veut un organisme qui sert autant les personnes trans que cis, plusieurs répondants trans et non-binaires ont toutefois fait remarquer qu'ils ne se sentent pas que nos services leur en sont adaptés. Ils parlent de leurs expériences à être mégenrés⁸ ou bien qu'on ait utilisé leur morinom⁹. Pour que nos services soient réellement adaptés aux réalités des communautés trans et non-binaires, il faut que l'on s'assure de prendre ces enjeux au sérieux et de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation lorsque cela arrive.

Récemment, l'organisme a travaillé fort pour inclure activement les réalités des hommes trans dans notre travail en lançant entre autres le guide HoT et des groupes de discussion pour les hommes trans et les personnes transmasculines. Il faut continuer dans ce sens et travailler davantage pour représenter les réalités des personnes non-binaires.

⁷ AFAB est un acronyme venant de l'anglais « Assigned female at birth », traduit en français par « assignée femme à la naissance ». Il est très souvent utilisé au sein des communautés trans, avec son équivalent AMAB (« Assigned male at birth » ou « assignée homme à la naissance »).

⁸ Le mégenrage arrive lorsqu'une personne utilise le mauvais pronom pour référer à une personne trans ou non-binaire.

⁹ Le morinom (venant de l'anglais : deadname) est l'ancien nom d'une personne trans ou non-binaire, souvent associé au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Niveau organisationnel et structurel

Reconnaissance de la valeur des personnes Noires GBTQ2+

« En tant que personne Noire androgyne, j'ai pas ce sentiment d'appartenance [à l'offre de service chez RÉZO]. J'ai tendance à me sentir mis de côté parce que les représentations sont juste d'un certain type de clientèle et je n'ai pas l'impression que j'ai ma place là-bas. » — Répondant V-03

Nous avons un devoir en tant qu'organisme de lutter pour que les HARSAH Noires se sentent comme s'ils font partie de la communauté. Ceci peut passer par plusieurs chemins, mais le plus essentiel serait d'arrêter de rester silencieux quant aux injustices auxquelles font face les populations Noires et racisées. Par exemple, il est primordial non seulement que nous prenions position quant aux mouvements sociaux comme Black Lives Matter, mais aussi que nous fassions de notre possible pour activement soutenir les causes et revendications de ces mouvements, faisant le lien avec les enjeux LGBTQ2+. Voici quelques exemples d'actions que nous pouvons prendre pour ce faire :

- Assurer une présence aux événements des organismes communautaires œuvrant auprès des populations Noires
- Prendre rapidement une position claire sur les enjeux affectant les communautés Noires, notamment les communautés LGBTQ2+ (p. ex., le mouvement Black Lives Matter)
- Assurer une plus grande représentativité des personnes Noires dans nos campagnes publicitaires
- Prendre des mesures pour s'assurer que les communautés Noires sont au courant de l'ampleur des services offerts chez RÉZO et ce, en s'assurant de bien cibler des campagnes publicitaires à leurs réalités

Un Conseil d'administration qui représente la pleine diversité de nos communautés

“White people don't give a fuck [about us]! They don't think about us. They don't think about our needs.” Répondant V-05

Dans sa forme actuelle, le Conseil d'administration ne dispose d'aucune mesure concrète pour s'assurer que sa composition est représentative de la pleine diversité de la communauté qu'il vise à servir. Étant donné l'importance que les répondants ont accordée à l'approche « par et pour », ainsi qu'un sentiment généralisé auprès de la communauté que RÉZO ne travaille pas forcément pour leur bien-être, il est proposé que le C.A. étudie réellement l'idée de modifier sa composition pour qu'elle représente de façon adéquate les réalités des communautés racisées et minorisées. Notamment, il est proposé que :

- Le C.A. devrait minimalement être composé d'un pourcentage de personnes racisées qui est représentatif des plus récentes données de la Ville de Montréal, arrondi au pourcentage entier le plus proche.
 - À titre d'exemple, les plus récentes données provenant de Montréal en statistiques (2016b) indiquent que les personnes racisées font 32,9% de la population montréalaise. Donc, un minimum de 33% du C.A. de l'organisme doit s'identifier comme des personnes racisées.
- Au moins une personne Noire et une personne Autochtone doivent obligatoirement être sur le C.A., compte tenu des circonstances particulières qui empêchent leur participation active dans les instances de direction des organismes communautaires.
 - Prenant les chiffres dans le point précédent comme exemple, sur un C.A. composé de 9 personnes, un minimum de 3 d'entre eux doit s'identifier comme des personnes racisées. Au sein de ces 3 personnes, au moins une personne doit être une personne Noire et au moins une personne doit être une personne Autochtone.

Un processus d'embauche qui met de l'avant les personnes Noires et racisées

« C'est dur pour une personne blanche de comprendre la réalité des personnes Noires. C'est dur pour eux de visualiser ce qu'on vit parce que, dans leurs perceptions, ce n'est qu'une couleur de peau. Mais dans notre perception, ce n'est pas qu'un habit, c'est notre quotidien. C'est ce qu'on vit tous les jours. » — Répondant V-03

Tout comme il est important que les personnes Noires et racisées aient besoin d'être représentées au sein des instances de l'organisme, il est aussi essentiel qu'elles se sentent représentées par notre équipe. Il est donc proposé que les codirecteurs de l'organisme soient chargés, en collaboration avec des consultants spécialisés, de créer une politique d'embauche équitable, encourageant et sollicitant activement des candidatures venant des personnes racisées et/ou issues de groupes ethnoculturels minorisés et/ou trans et non-binaires et/ou des personnes séropositives. De plus, pour éviter tout biais inconscient, il est proposé que l'on adopte une politique exigeant le CV anonyme.

Par rapport à notre offre de service

Accès à du soutien individuel qui est adapté à nos réalités

« Une idée que je trouve intéressante, c'est [de mettre de l'avant] les services de santé mentale par des intervenants racisés. Je me souviens d'avoir vu une liste qui circulait sur internet qui répertoriait les professionnels de la santé mentale racisés et je trouvais que cet outil était très intéressant. » — Répondant V-15

Parmi toutes les idées présentées aux répondants, l'accès aux services par des personnes Noires et racisées était de loin le plus demandé. Les répondants spécifient qu'ils se sentent généralement plus à l'aise avec l'idée de parler avec des intervenants ou professionnelles issus des communautés racisées, puisqu'ils ont l'impression de ne pas avoir besoin d'expliquer plusieurs parties de leurs expériences en tant que personnes racisées à des personnes qui ne vivent pas la racisation. Il nous paraît donc essentiel que l'on priorise l'embauche des personnes Noires et/ou racisées pour notre équipe d'intervention ainsi que pour le programme ARCS. De plus, il est proposé qu'une case soit ajoutée au formulaire d'inscription pour ARCS qui permettrait aux usagers de spécifier leur préférence de parler avec une intervenante ou un professionnel issu des communautés Noires ou racisées.

Cependant, il ne faudrait surtout pas supposer que toute personne racisée accédant aux services de l'organisme voudrait nécessairement parler uniquement avec d'autres personnes racisées. Certains répondants ont même dit qu'ils préféreraient un intervenant ou une professionnelle qui n'est pas issu des communautés racisées, dans le but de créer un peu de distance de leurs communautés. Peu importe les mesures que l'on prend, il est essentiel qu'on tienne en compte la diversité des opinions et des besoins des communautés Noires; ces communautés ne sont pas monolithiques.

Un groupe de discussion et d'échange entre HARSAH Noirs

« Ça peut ressembler un peu naïf, mais je ne me suis jamais allé chez le coiffeur à cause de [l'homophobie qui peut exister dans ces espaces]; je me rase toujours la tête à la maison. Des fois je ne sais pas vers qui me tourner. »
Répondant V-15

De façon générale, les interventions ciblant les hommes Noires et les personnes non-binaires Noires de nos communautés se font principalement d'une optique de prévention du VIH et d'autres ITSS et ce, autant au Québec, au Canada, aux États-Unis, ou en Europe. Inconsciemment, on réduit donc ces personnes à leur sexualité et leur comportements sexuels à une simple piste de transmission des ITSS. Cette dynamique efface l'individu et son identité dans le discours et risque même de déshumaniser la personne (Garcia et al., 2016; Young et al., 2005). Les personnes Noires de nos communautés méritent mieux que cela.

Les répondants eux-mêmes sont au courant de l'importance d'un espace par et pour les personnes Noires de nos communautés¹⁰, avec une majorité écrasante des répondants (n=29) qui se disent soit intéressés ou très intéressés à participer aux groupes de discussion ou aux activités semi-structurées. Plusieurs d'entre eux parlent explicitement de l'importance d'un espace fermé aux personnes Noires qui permettraient le développement d'un sentiment d'appartenance communautaire. Lorsque demandé, ils décrivent un groupe qui est très semblable au projet « *Keeping it 100* » de MAX Ottawa (2020), soit un groupe où l'on peut discuter de tout dans un format flexible et accueillant. Plusieurs d'entre eux ont aussi mentionné qu'il serait bien si un tel groupe pouvait aussi faire des activités sociales non structurées, comme des soirées film ou des 5 à 7 de réseautage. Il est donc proposé que RÉZO crée un groupe de discussion semi-structuré à être animé par et pour les personnes Noires de nos communautés. Pour ce faire, il est proposé qu'une agente de projet Kominote soit chargée à développer un guide d'animation pour le groupe, tenant en compte les besoins exprimés par les répondants.

Des formations obligatoires pour le personnel et les bénévoles sur la réalité des communautés Noires et racisées

“I don't think that it is always necessary [that the outreach worker be a person of colour] be-cause sometimes white folks can surprise you by what they know if they are properly trained.” Répondant V-06

Puisque ces recommandations vont certainement mener à une plus grande proportion de personnes Noires et racisées qui accèdent aux services de RÉZO, il est recommandé que le personnel et les bénévoles suivent une formation obligatoire sur les besoins spécifiques des communautés Noires et racisées. Cette formation devrait couvrir les grandes lignes de l'intersectionnalité, de la pratique antioppressive, le biais inconscient, du racisme et des besoins spécifiques que peuvent avoir les personnes Noires et racisées GBTQ2+. Il est aussi recommandé que cette formation soit mise à jour régulièrement et qu'elle fasse partie intégrante du processus d'accueil des nouveaux employés et des nouvelles bénévoles.

¹⁰ Ce chiffre comprend des répondants qui, sur une échelle de 1 à 5, ont répondu qu'ils seraient très intéressés (5) à participer à des groupes de discussion réservés aux hommes Noirs.

Une campagne de sensibilisation sur le racisme à l'intérieur des espaces LGBTQ2+

“One of the key groups that gets left out [from a lot of community events] are people of colour. Not left out in an intentional way, but you kind of see that people are very cliquey, and that can be a bit of an issue.” — Répondant V-01

“When people visit the village, for instance, who do they see? Well, if they are seeing people who are mostly of one race, you know, that says some-thing. [...] Like when you walk in and all of a sud-den everyone is looking at you, and people start treating you inappropriately because they associ-ate you with a certain stereotype... Trust me, this happens to me all of the time.” Répondant V-08

Les communautés LGBTQ2+ ne sont pas épargnées du racisme. Bien au contraire, le racisme s'exprime de façon différente et particulière au sein de nos communautés (Bérubé, 2001; Han, 2007; Teunis, 2007; Ward, 2008). Il est donc proposé que RÉZO travaille, seul ou de près avec d'autres organismes communautaires œuvrant dans le milieu LGBTQ2, pour lancer une campagne contre le racisme dans les espaces communautaires. Cette campagne peut prendre plusieurs formes, qui devraient être déterminées par un comité consultatif fait uniquement de personnes racisées.

Références

- Attewell, P., Kasinitz, P. et Dunn, K. (2010). Black Canadians and black Americans: racial income inequality in comparative perspective. *Ethnic and Racial Studies*, 33(3), 473-495. 10.1080/01419870903085883
- Bérubé, A. (2001). How gay stays white and what kind of white it stays. *The making and unmaking of whiteness*, 234-265.
- Block, S., Galabuzi, G.-E. et Tranjan, R. (2019). Canada's Colour Coded Income Inequality (p. 26). Centre canadien de politiques alternatives.
- Bowleg, L. (2013). "Once you've blended the cake, you can't take the parts back to the main ingredients": Black gay and bisexual men's descriptions and experiences of intersectionality. *Sex Roles*, 68(11-12), 754-767.
- Burkard, A. W. et Knox, S. (2004). Effect of Therapist Color-Blindness on Empathy and Attributions in Cross-Cultural Counseling. *Journal of counseling psychology*, 51(4), 387.
- Callander, D., Newman, C. E. et Holt, M. (2015). Is sexual racism really racism? Distinguishing attitudes toward sexual racism and generic racism among gay and bisexual men. *Archives of sexual behavior*, 44(7), 1991-2000.
- Canadian HIV/AIDS Black, African & Caribbean Network. (2016). Emerging HIV Prevention Technologies and Canada's African, Caribbean and Black Communities. 10.1163/2210-7975_HRD-5530-2016001
- Constantine, M. G. (2007). Racial microaggressions against African American clients in cross-racial counseling relationships. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 1.
- Corneau, S., Caruso, J., Després, L. et Idibouo, C. (2014). Portrait descriptif de santé globale de la population HARSAH afro-caribéenne de Montréal (p. 119). Université du Québec à Montréal. https://chairehomophobie.uqam.ca/wp-content/uploads/2013/04/upload_files_Rapport_Corneau_Arc-En-Ciel_2014.pdf
- Corneau, S., Després, L., Caruso, J. et Idibouo, C. (2016). Les hommes noirs de Montréal qui ont des relations sexuelles avec d'autres hommes et le racisme sexuel : défis, mécanismes de résilience et pistes d'intervention. *Nouvelles pratiques sociales*, 28(1), 125-140. <https://doi.org/10.7202/1039177ar>
- Cross, J. W. E. (1994). Nigrescence Theory: Historical and Explanatory Notes. *Journal of Vocational Behavior*, 44(2), 119-123. 10.1006/jvbe.1994.1008
- Fuqua, V., Chen, Y.-H., Packer, T., Dowling, T., Ick, T. O., Nguyen, B., Colfax, G. N. et Raymond, H. F. (2012). Using social networks to reach Black MSM for HIV testing and linkage to care. *AIDS and Behavior*, 16(2), 256-265.
- Garcia, J., Parker, R. G., Parker, C., Wilson, P. A., Philbin, M. et Hirsch, J. S. (2016). The limitations of 'Black MSM' as a category: why gender, sexuality, and desire still matter for social and biomedical HIV prevention methods. *Global public health*, 11(7-8), 1026-1048.
- Han, C. (2007). They don't want to cruise your type: Gay men of color and the racial politics of exclusion. *Social Identities*, 13(1), 51-67.
- Hankivsky, O. et Christoffersen, A. (2008). Intersectionality and the determinants of health: a Canadian perspective. *Critical Public Health*, 18(3), 271-283.
- Herbst, J. H., Painter, T. M., Tomlinson, H. L. et Alvarez, M. E. (2014). Evidence-based HIV/STD prevention intervention for black men who have sex with men. *MMWR supplements*, 63(1), 21.
- Icard, L. D. (1986). Black gay men and conflicting social identities: Sexual orientation versus racial identity. *Journal of Social Work & Human Sexuality*, 4(1-2), 83-93.
- Khan, S. et Khan, O. A. (2006). THE TROUBLE WITH MSM. *American Journal of Public Health*, 96(5), 765-766. 10.2105/AJPH.2005.084665
- Koblin, B. A., Tieu, H.-V. et Frye, V. (2012). Disparities in HIV/AIDS in black men who have sex with men. *The Lancet*, 380(9839), 316-318.
- MAX Ottawa,. (2020). Keeping it 100. MAX Ottawa. <https://maxottawa.ca/programmes/keeping-it-100/?lang=fr>
- Millett, G. A., Peterson, J. L., Flores, S. A., Hart, T. A., Jeffries 4th, W. L., Wilson, P. A., Rourke, S. B., Heilig, C. M., Elford, J. et Fenton, K. A. (2012). Comparisons of disparities and risks of HIV infection in black and other men who have sex with men in Canada, UK, and USA: a meta-analysis. *The Lancet*, 380(9839), 341-348.
- Paquette, J. (1999). Educational attainment and employment income: incentives and disincentives for staying in school. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 151-168.
- Plummer, M. D. (2007). Sexual racism in gay communities: Negotiating the ethnosexual marketplace [phd thesis].
- Reed, S. J. et Miller, R. L. (2016). Thriving and adapting: Resilience, sense of community, and syndemics among young Black gay and bisexual men. *American journal of community psychology*, 57(1-2), 129-143.
- Remillard, M. L., Mazor, K. M., Cutrona, S. L., Gurwitz, J. H. et Tjia, J. (2014). Systematic Review of the Use of Online Questionnaires among the Geriatric Population. *Journal of the American Geriatrics Society*, 62(4), 696-705. 10.1111/jgs.12747
- Schimmele, C. et Davidson, J. (2019). Evolving Internet Use Among Canadian Seniors. *Statistics Canada, Analytical Studies Branch*.

- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L. et Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271.
- Teunis, N. (2007). Sexual objectification and the construction of whiteness in the gay male community. *Culture, Health & Sexuality*, 9(3), 263–275.
- Ville de Montréal. (2015). Revenu. Montréal en statistiques. Ville de Montréal. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67887860&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Ville de Montréal. (2016a). Éducation. Montréal en statistiques. Ville de Montréal. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67881574&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Ville de Montréal. (2016b). Minorités visibles [web page]. Montréal en statistiques. Ville de Montréal. http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67887653&_dad=portal&_schema=PORTAL
- Waite, S. et Denier, N. (2019). A Research Note on Canada's LGBT Data Landscape: Where We Are and What the Future Holds. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 56(1), 93-117. 10.1111/cars.12232
- Ward, J. (2008). White normativity: The cultural dimensions of whiteness in a racially diverse LGBT organization. *Sociological Perspectives*, 51(3), 563–586.
- Wei, C., McFarland, W., Colfax, G. N., Fuqua, V. et Raymond, H. F. (2012). Reaching black men who have sex with men: a comparison between respondent-driven sampling and time-location sampling. *Sex Transm Infect*, 88(8), 622-626.
- Young, R. M. et Meyer, I. H. (2005). The trouble with “MSM” and “WSW”: Erasure of the sexual-minority person in public health discourse. *American journal of public health*, 95(7), 1144-1149.

