

La revue internationale pour les professionnels de soutien direct

Oser parler : Comprendre la sexualité et la diversité chez les personnes LGBTQ+ ayant une déficience intellectuelle

Par : Megan Abou Chacra
Yona Lunsky
Dave Hingsburger

«Pourquoi n'y a-t-il pas une Journée de la fierté hétérosexuelle?» est une question posée parfois par des personnes qui s'opposent à l'idée que la communauté LGBTQ+ parle de fierté dans la différence et a 'revendiqué' une journée pour célébrer cette fierté. L'adoption de la fierté en réponse à l'oppression et à la bigoterie n'est pas une idée nouvelle. Beauté noire! Le pouvoir au féminin! sont des slogans qui proviennent d'autres mouvements précédents pour les libertés civiles. La fierté est une réponse saine à une culture ou à une société qui associe la honte à ce qu'elle voit comme étant différent, effrayant ou plus faible. En fait, la Communauté des handicapés avait également adopté l'idée de fierté et il y a un nombre croissant de défilés Fierté des handicapés à travers le monde. L'idée de fierté est saine et thérapeutique et, au sein de la communauté LGBTQ+, la Journée de la fierté gaie est devenue une des plus importantes journées du calendrier. Alors, pourquoi n'y a-t-il pas une Journée de la fierté hétérosexuelle? Parce que l'hétérosexualité n'a jamais été illégale, punie ou considérée comme une maladie mentale et qu'être hétérosexuel n'a jamais été le motif pour lequel un enfant est expulsé hors de la famille ou qu'une personne perd son emploi ou son domicile.

Éditeurs: Dave Hingsburger, MEd.
Angie Nethercott, M.A.



Hands | Mains

TheFamilyHelpNetwork.ca
LeReseaudaideauxfamilles.ca



Saviez-vous que...

- ⇒ 74% des personnes ayant une déficience intellectuelle n'ont aucune connaissance des questions LGBTQ+ et que 70% ont démontré avoir des attitudes négatives envers les personnes qui se considèrent LGBTQ+¹
- ⇒ 33% des homosexuels ayant une déficience intellectuelle ont signalé des abus sexuels¹
- ⇒ 75% des hommes gais ayant une déficience intellectuelle ont indiqué qu'ils avaient eu des rapports sexuels 'à risque'¹
- ⇒ De nombreuses personnes ayant une déficience intellectuelle qui s'identifient comme étant LGBTQ+ ont de la difficulté à accepter leur identité¹

- ⇒ De nombreux employés soutenant les personnes ayant une déficience intellectuelle ne se sentent pas à l'aise ou outillés pour discuter de la sexualité¹
- ⇒ De nombreux membres du personnel présument encore que les personnes ayant une déficience intellectuelle sont asexuelles¹
- ⇒ Les tendances suicidaires et les problèmes de santé mentale sont plus couramment observés chez les jeunes LGBTQ+ que chez les jeunes hétérosexuels^{1,2}

La sexualité et la déficience intellectuelle : Pourquoi est-ce important de comprendre et de respecter la diversité sexuelle dans notre domaine?

On reconnaît de plus en plus que les personnes ayant des déficience intellectuelles ont des droits sexuels qui doivent être respectés et protégés par ceux et celles qui les soutiennent. Comme n'importe qui d'autre, les personnes ayant une déficience intellectuelle ont droit à :

- La sexualité et l'expression sexuelle
- La dignité et au respect
- L'intimité, la confidentialité et la liberté d'association
- L'accès à une éducation sexuelle qui reflète leurs valeurs culturelles, religieuses et morales

En protégeant les droits sexuels de ceux et celles qui ont une déficience intellectuelle, qu'ils se considèrent LGBTQ+ ou non, nous devrions chercher à soutenir les facteurs relatifs à leurs santé, bien-être, identité sexuelle, amitiés et comportements sociaux. Cela peut aider à réduire au minimum leur risque de victimisation sexuelle et améliorer leur compréhension des modes de vie LGBTQ+ afin que ce soit plus facile pour ces personnes d'avoir accès aux services et soutiens dont elles ont besoin.

Parlons de Jean

Jean a toujours été attiré par d'autres hommes mais ne savait pas comment aborder le sujet avec qui que ce soit. Il a découvert un parc où il pouvait rencontrer d'autres hommes et certains de ces hommes étaient très gentils envers lui. D'autres, par contre, avaient vite compris qu'en plus d'avoir des rapports sexuels avec Jean (et Jean n'insistait pas pour utiliser des préservatifs quand il avait des rapports sexuels), ils pouvaient aussi lui faire payer certaines choses, comme de la nourriture et des boissons, peu après le moment où il recevait son chèque de prestation d'invalidité. Jean était confus car il ne savait pas lequel de ces hommes était son petit ami et qui pouvait possiblement profiter de lui. Il ne voulait pas se fâcher contre eux parce qu'il avait peur que, s'il le faisait, il pourrait les perdre comme amis. Il ne voulait pas aborder ce sujet avec son travailleur parce qu'il croyait que celui-ci penserait que c'était mal pour lui d'aimer les autres hommes et non les femmes.

Peut-être à cause d'anciennes croyances qui circulaient au fait que les personnes ayant des déficiences intellectuelles sont asexuelles, elles n'ont pas eu accès à une éducation sexuelle appropriée et adéquate. L'éducation sexuelle, dans la population en général, change graduellement et ne se base plus uniquement sur la présomption d'hétérosexualité mais devient plus inclusive. Cependant, même les discussions sur ces changements n'ont pas eu lieu dans la même mesure dans le secteur de prestation de services pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Aujourd'hui, nous voyons que l'éducation sexuelle devient de plus en plus courante pour les personnes ayant des déficiences intellectuelles alors que nous commençons à avoir une meilleure compréhension et plus de discussions sur la manière de soutenir leur éducation sexuelle. Dans le cadre du respect des droits en matière de sexualité, nous, en tant que personnel, devons promouvoir l'égalité; cela signifie que nous devons habiliter les personnes ayant une déficience intellectuelle qui se considèrent LGBTQ+ et assurer leur inclusion.

Ce que vous pouvez apprendre dans cet article en tant que professionnel de soutien direct :

- Quelles sont quelques-unes des vulnérabilités concernant la sexualité qui sont liées à la déficience intellectuelle et à ceux et celles dans la communauté LGBTQ+ ?
- Comment votre langage peut-il être utilisé pour favoriser des attitudes saines à l'égard de la sexualité en général ainsi que promouvoir l'inclusion et le respect pour ceux et celles de la communauté LGBTQ+ ?
- Comment la Journée de la fierté gaie peut-elle, en tant qu'événement, susciter des discussions positives?

Veillez rencontrer Cameron

Cameron est un jeune adulte qui a une déficience intellectuelle et qui commence à questionner son statut sexuel. Cameron, un nom choisi et utilisé seulement dans l'imaginaire, est né de genre féminin mais s'identifie plutôt comme homme, aime se sentir masculin, et non pas féminin, et éprouve le désir de vivre en tant qu'homme. Cameron se sent perdu et seul. Il soupçonne que ses parents n'auront pas une attitude ouverte parce qu'il les a entendus se moquer des personnes transgenres à la télévision et que son frère appelle une femme transgenre célèbre 'un monstre.' À son programme de jour, il entend des choses semblables de la part du personnel. Le personnel n'a aucune idée qu'il écoute et qu'il entend leurs blagues et qu'il se sent extrêmement blessé par ces blagues. Cameron ne croit pas avoir quelqu'un dans sa vie à qui il peut parler à propos de ce qui se passe. Il devient déprimé mais refuse de s'ouvrir au personnel. Un jour, au travail, un nouveau membre du personnel, entendant par hasard quelqu'un faire une blague sur un article concernant un homme transgenre, l'a interrompu et dit qu'être impoli publiquement envers les gens n'était pas acceptable et que c'était particulièrement répréhensible au travail. Cameron n'avait jamais entendu qui que ce soit, dans sa vie, défendre quelqu'un comme lui. Deux jours plus tard, sa vie a changé quand il a approché cet employé et a exprimé sa vérité pour la première fois.

Comme dans le scénario ci-dessus, comment la promotion du respect peut-elle créer et maintenir un lieu sûr pour les personnes qui se considèrent LGBTQ+ mentalement et physiquement?

En tant que personnel, nous ne sommes peut-être pas responsables de fournir l'éducation, mais nous pouvons susciter des discussions et agir à titre de personnes-ressources pour les personnes que nous soutenons. Selon la façon dont nous abordons la question du sexe, nous pourrions être en train d'enseigner un «curriculum caché», partageant des idées ou des points de vue sur les sortes de relations que nous considérons bonnes ou mauvaises. Il est tellement important de reconnaître nos propres valeurs concernant la sexualité et de les accepter. Nos valeurs peuvent être bonnes pour nous, mais elles ne sont pas bonnes pour tout le monde.

Une partie importante de ce que nous pouvons faire en tant que personnel est de considérer la façon dont nous parlons de sexualité avec les personnes que nous soutenons et les uns avec les autres. En favorisant des pratiques sexuelles sécuritaires, en respectant l'orientation sexuelle et la liberté d'expression, en discutant de la grossesse et des risques d'infections transmises sexuellement et, surtout, du consentement et de la violence sexuelle, nous pouvons mieux favoriser la santé sexuelle et promouvoir la diversité.

En général, quelques-uns des points de discussion essentiels pour la promotion d'une sexualité saine chez les personnes ayant une déficience intellectuelle devraient comprendre :

- La menstruation
- La masturbation
- Les relations
- La protection/méthodes de contraception et grossesse
- Les ITS (Infections transmissibles sexuellement) et le dépistage pour une santé sexuelle
- Des stratégies aidant à reconnaître la manipulation et l'exploitation et les moyens d'empêcher ces choses de se produire

1. Pourquoi est-il important de faire preuve de tact dans le langage que nous utilisons?

Utilisez un langage que la personne comprend et vérifiez qu'elle vous a bien compris. Il est possible que vous utilisiez un mot qu'elle n'a jamais entendu auparavant; ne prenez pas pour acquis que, parce qu'une femme ayant une déficience intellectuelle aime les autres femmes, elle connaît le terme 'lesbienne'. C'est acceptable d'être mal à l'aise lorsque vous répondez à des questions, mais dites que vous l'êtes. Votre malaise peut être perçu comme de la désapprobation.

Ne plaisantez jamais au sujet de la sexualité ou des renseignements sur la sexualité d'une personne qui ont été partagés avec vous. Cela peut avoir des effets durables et dommageables sur cette personne.

2. Pourquoi devrions-nous célébrer la diversité de chacun?

Il peut se trouver des employés avec qui vous travaillez qui sont des membres de la communauté LGBTQ+. Avez-vous, par votre langage ou vos actions, démontré que vous êtes un(e) allié(e) ou que vous pouvez ne pas être d'accord mais que vous ne leur feriez jamais de mal? Est-ce que vous favorisez un sentiment d'accueil pour toutes les

diversités au travail? C'est facile – soyez simplement gentils envers tout le monde. Cela paraît simple mais ça ne l'est pas; la gentillesse est souvent le résultat de luttes intérieures contre les préjugés et les présomptions.

3. Comment pouvez-vous soutenir et promouvoir directement le respect dans la collectivité?

Si vous avez l'occasion de renseigner les autres qui comprennent moins bien ces questions, prenez le temps de dire quelque chose. Vous pouvez également être un défenseur des droits de ces personnes dont la famille et les pairs manquent de compréhension au sujet de leur diversité sexuelle.

Il est important de reconnaître ce que vous savez et ce que vous ne savez pas que vous savez. S'il y a quelque chose que vous ne savez pas, comment allez-vous en apprendre davantage sur le sujet? Acceptez votre attitude. Il est bon d'avoir une certaine attitude—vous n'êtes pas tenus de changer votre attitude pour votre travail – mais reconnaissez-la. Vous devez vous rendre compte que vous avez du pouvoir en tant que membre du personnel et que, par conséquent, votre attitude peut blesser ou aider. Sachez que ce que vous ressentez au sujet des questions sur la diversité est important, non seulement pour les personnes que nous soutenons mais pour le personnel avec qui nous travaillons. Essayez de créer une attitude accueillante autour de vous.

Discussions difficiles pour une réunion du personnel

- Comment approcher un autre membre du personnel qui ne respecte pas ou ne défend pas la diversité sexuelle d'une personne ou des gens autour de lui?
- Que faites-vous pour aider une personne à défendre ses droits quand son cercle social ne respecte pas son orientation/tendance sexuelle?
- Comment pouvons-nous utiliser un langage qui encourage l'inclusion et le respect dans nos interactions avec les personnes que nous soutenons, bonnes ou mauvaises?
- Comment composez-vous avec des perspectives limitées sur la sexualité et les limites avec les personnes ou le personnel?

Ressources

Consultez cette liste de ressources utiles ([resource list](#)) du Royaume-Uni sur les individus ayant une déficience intellectuelle et s'identifiant comme étant LGBTQ+

[Rainbow Health Ontario](#) - [Trans Language Glossary](#)

Sources

Le soutien du développement sexuel et social des personnes ayant une déficience intellectuelle - <https://aaDevelopmentalDisability.org/events-landing/2014/03/12/default-calendar/supporting-the-sexual-and-social-development-of-individuals-with-intellectual-disability#.WRTGF1UrKUI>

Le soutien des personnes ayant une déficience intellectuelle et une maladie mentale. Chapitre 7: Sexualité - <https://opentextbc.ca/caregivers/chapter/chapter-seven-sexuality/>

AA DÉFICIENCE DÉVELOPPEMENTALE - <https://aaDevelopmentalDisability.org/news-policy/policy/position-statements/sexuality#.WRR8U1XyuUk>

1. McCann, E., Lee, R., & Brown, M. (2016). Les expériences et les besoins de soutien des personnes ayant une déficience intellectuelle qui s'identifient comme étant LGBT : Un examen de la documentation : *Research in Developmental Disabilities*, 57, 39-53.
2. Cochran, S. D., Sullivan, J. G., & Mays, V. M. (2003). Prévalence des troubles mentaux, de la détresse psychologique et de l'usage des services en santé mentale parmi les adultes lesbiennes, gais et bisexuels aux États-Unis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71(1), 53–61

Au sujet des auteurs :

Megan Abou Chacra est chercheuse au Centre de toxicomanie et de santé mentale et adjointe à la recherche dans l'Unité de recherche, d'éducation et d'évaluation du Centre Place Surrey. Elle travaille dans le Programme de recherche sur l'accès aux soins de santé et la déficience intellectuelle (H-CARDD) depuis deux ans.

Yona Lunsky (Ph.D., C.Psych.) est clinicienne-chercheuse au Centre de toxicomanie et de santé mentale et directrice du Programme H-CARDD.

Dave Hingsburger, MEd, est le directeur des Services cliniques et éducatifs pour Vita Community Living Services et un conférencier, auteur et conseiller bien connu sur les thèmes des handicaps, de la sexualité et de l'autonomie sociale.

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@vitacls.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.

