

L'INCLUSION DE LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET LA PLURALITÉ DES GENRES DANS LES SOINS ET LES SERVICES : MIEUX COMPRENDRE LES BARRIÈRES ET LES STRATÉGIES UTILISÉES PAR LE PERSONNEL

Labrecque-Lebeau, L., Carignan-Allard, M., Côté, P.-B., Lavoie, K., Arsenault, A. et Benoit, R.

CONTEXTE

Le présent projet de recherche cherche à dégager une vue transversale des barrières et stratégies entourant l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et pluralité des genres (DSPG) en document le point de vue du personnel de l'organisation (CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal) sur la réalité de leur travail.

MÉTHODOLOGIE

26 entretiens semi-directifs avec 28 personnes (deux entretiens en binômes) ont été menés parmi 15 des 16 directions de l'organisation, en plus de 3 instances.

RÉSULTATS

Les résultats font état de différents thèmes, soient les représentations sociales de l'inclusion et de la DSPG, ainsi que les barrières et les stratégies utilisées. Les représentations sociales de l'inclusion s'articulent autour de questionnements classiques du vivre-ensemble, mais qui entrent toutefois en dissonance avec un cadre de réflexion propre à l'inclusion. Les entretiens témoignent de différentes représentations sociales de la DSPG, mais aussi des réactions sociales à celle-ci.

Plusieurs barrières au travail d'inclusion liées entre elles sont évoquées; l'inclusion de la DSPG se tient à la jonction de plusieurs temporalités parfois en tension, soient les temporalités individuelle, clinique, institutionnelle et sociale. Par ailleurs, les personnes nous ont évoqué nombre de stratégies utilisées.

Une série de tensions et de paradoxes soulevés par les personnes rencontrées dans leur travail d'inclusion représentent autant des dilemmes pratiques que des repères pour l'action: **1)** tension entre la mise de l'avant d'une ouverture de son milieu et de ses collègues à la DSPG, et d'autre part, l'absence de signes d'appuis, de leadership et d'initiatives; **2)** tension entre le discours qui veut que l'institution serait davantage «avancée» que les individus en termes d'inclusion, vs celui à l'effet que les individus seraient davantage «avancés» que l'institution; **3)** finalement, une tension entre la présence de politiques officielles, mais peu de moyens concrets de les faire vivre.

DISCUSSION ET RECOMMANDATIONS

Le discours des personnes rencontrées nous indique que, dans leur expérience, les caractéristiques institutionnelles (d'un CIUSSS, du réseau) nuisent directement et indirectement au travail d'inclusion que les mêmes organisations tentent elles-mêmes de porter. Ce que l'on peut lire en filigrane de tous ces obstacles soulevés face à l'inclusion de la DSPG en rapport avec d'autres rapports sociaux, c'est notamment le besoin d'une opérationnalisation plus forte et sensible des principes de l'intersectionnalité. Face à ces représentations, les activités futures de l'organisation (formations, supervisions, conférences, etc.) nous semblent devoir intégrer un aspect de démythification du modèle d'inclusion mis de l'avant par le CIUSSS, et une sensibilisation à la dimension d'affirmation positive de la diversité et de sa richesse, qui passe, dans les bonnes pratiques récentes, par une prise de position claire de soutien.

CREMIS

Québec 

Centre de recherche de Montréal
sur les inégalités sociales,
les discriminations et
les pratiques alternatives
de citoyenneté