

L'ASTÉRISK, UN PROJET JEUNESSE À DÉVELOPPER ?

L'EMPOWERMENT EN ACTION : BILAN D'UN ESPACE ALTERNATIF DE GESTION
PARTICIPATIVE DES GROUPES JEUNESSE LGBTQ+

RAPPORT DE RECHERCHE

Sabrina Maiorano et Line Chamberland

En collaboration avec

Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+

Service aux collectivités de l'UQAM

Décembre 2018

Comité d'encadrement

Line Chamberland, professeure au Département de sexologie de l'UQAM

Annie Savage, directrice générale de la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+

Andy Cyr, étudiant de premier cycle en sexologie et employé d'été à l'Astérisk en 2016

Sabrina Maiorano, doctorante en sexologie à l'UQAM

Claire Vanier, Service aux collectivités de l'UQAM

Remerciements

Les groupes *colocs* de l'Astérisk : Projet 10, Jeunesse Lambda, AlterHéros

Marie Geoffroy, coordonnatrice et agente de recherche à la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM

Carole-Ann Joannis, doctorante en sexologie à l'UQAM

Rédaction

Sabrina Maiorano et Line Chamberland

Graphisme

Samuel Alexis Poliquin Communications

Soutiens financiers

Programme d'aide financière à la recherche et à la création,
UQAM - recherche dans le cadre des services aux collectivités, Volet 2.

Programme Études-travail

Chaire de recherche sur l'homophobie, UQAM



Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+

1575, rue Amherst,
Montréal (Québec) H2L 3L4

514 318-5428

coalitionjeunesse.org

Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

Case postale 8888, Succ.
Centre-Ville, Montréal
(Québec) H3C 3P8

514 987-3177

sac.uqam.ca

Chaire de recherche sur l'homophobie de l'Université du Québec à Montréal

Pavillon Thérèse-Casgrain
455, boul. René-Lévesque Est,
5^e étage, local W-5010, Montréal
(Québec) H2L 4Y2

514 987-3000 poste 3752

chairehomophobie.uqam.ca

Résumé

Par cette recherche, la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ souhaitait faire le point sur le projet l'Astérisk, un projet de partenariat qui a ouvert ses portes en août 2013. Le projet l'Astérisk est à la fois un espace alternatif de socialisation offrant des activités et des services pour les jeunes LGBTQ+¹ et un modèle unique de concertation et de cogestion entre des organismes jeunesse LGBT. Cette recherche-action visait à : 1) documenter les perceptions et les points de vue des utilisateurs individuels (les jeunes LGBTQ+) et collectifs (les groupes communautaires jeunesse LGBT) quant aux apports et aux limites de l'Astérisk en regard des besoins des jeunes et de leur *empowerment* individuel et collectif; 2) élaborer des pistes permettant d'améliorer ces apports; 3) dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région hors Montréal. Une méthodologie mixte a été employée : 1) un volet quantitatif par la passation d'un questionnaire auprès des jeunes utilisateurs de l'Astérisk sur des thèmes relatifs à leur fréquentation et leur appréciation de l'espace, des activités et des services offerts; 2) un volet qualitatif avec des entrevues individuelles et collectives auprès des représentant.e.s des groupes qui logent à l'Astérisk (groupes *colocs*²), des groupes qui utilisent occasionnellement cet espace ainsi que des membres fondateurs de l'Astérisk. Selon les perceptions des jeunes, la fréquentation de l'Astérisk contribue à leur *empowerment* individuel selon les cinq dimensions considérées : l'estime de soi; le sentiment d'appartenance; la capacité de recevoir et donner du soutien (sentiment de compétence); la sensibilisation et la mobilisation; et le sentiment de sécurité. Par rapport à l'*empowerment* organisationnel, l'Astérisk offre aux jeunes des opportunités pour s'épanouir, occuper des rôles multiples et significatifs au sein de cet espace et s'initier à un leadership partagé. Les possibilités de partager et mobiliser diverses ressources tant matérielles que sur le plan des bonnes pratiques stimulent l'implication des jeunes et accroissent les impacts des actions de chaque groupe coloc. D'autres apports de l'Astérisk sont également relevés, notamment le développement d'une conscience critique chez les jeunes, la plus grande visibilité des services (ce qui entraîne par ailleurs une hausse de la demande, sans que les ressources n'augmentent pour autant) et la multiplication des occasions de réseautage et de partenariats. Pour optimiser l'*empowerment* des groupes *colocs*, il serait souhaitable que l'Astérisk se dote d'une entente partenariale formelle et établisse des mécanismes de résolution des conflits. Pour le futur, il est suggéré entre autres de développer les partenariats à l'externe pour sensibiliser les organismes répondant à des besoins de base (hébergement, emploi, logement) des jeunes, notamment des jeunes trans, et de poursuivre le travail d'inclusion et d'*empowerment* des jeunes marginalisé.e.s, notamment les jeunes racisé.e.s et neurodivers.e.s. À plus long terme, plusieurs rêvent d'un espace plus grand et plus accessible pour l'Astérisk.

1. L'acronyme LGBT est celui qui se retrouve dans les noms des organismes alors que l'acronyme LGBTQ+ s'applique aux jeunes, afin d'inclure ceux qui s'identifient comme queer ou par des termes autres que LGBT. Dans l'ensemble du rapport, nous avons adopté les néologismes épiciques suivants : iels (pour ils et elles), elleux (pour elles et eux) et ceux (pour celles et ceux). Toutefois, les citations ont été transcrites littéralement, sans traduction en langue épicienne.

2. Les groupes *colocs* initiaux sont Jeunesse Lambda et Projet 10. En février 2017, l'Astérisk accueille un nouveau groupe coloc : AlterHéros.

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	6
1.1. Contexte de l'étude : l' <i>empowerment</i> des jeunes LGBTQ+	6
1.2. Qu'est-ce que l'Astérisk : origines et genèse du projet.....	6
1.3. Objectifs et questions de recherche	7
2. CONTEXTE THÉORIQUE : L'EMPOWERMENT.....	8
2.1. Contexte d'émergence et définitions.....	8
2.2. L' <i>empowerment</i> en travail social	9
2.3. Usages du terme dans les études sur l' <i>empowerment</i> auprès des jeunes LGBTQ+	9
2.4. Limites des études.....	11
2.5. Le modèle écosystémique de l' <i>empowerment</i> selon Zimmerman	11
2.5.1. Empowerment psychologique	11
2.5.2. Empowerment organisationnel	12
2.5.3. Empowerment communautaire.....	12
2.6. Analyse paradigmatique des trois types d' <i>empowerment</i> de Zimmerman	13
3. MÉTHODOLOGIE Considérations éthiques de la recherche	15
3.1. Collecte et analyse des données quantitatives.....	15
3.2. Collecte et analyse des données qualitatives	15
3.3. Limites de la recherche	16
3.3.1. Volet quantitatif.....	16
3.3.2. Volet qualitatif	17
4. RÉSULTATS.....	17
4.1. Les jeunes qui ont répondu au questionnaire.....	17
4.1.1. Portrait sociodémographique.....	17
4.1.2. Fréquentation de l'Astérisk.....	20
4.1.3. Appréciation de l'espace, des ressources matérielles et des activités de l'Astérisk	23
4.1.4. Impacts de l'Astérisk : besoins répondus et retombées pour les jeunes	28
4.2. Retombées du projet l'Astérisk sur les groupes <i>colocs</i>	36
4.2.1. Apports mutuels entre les groupes <i>colocs</i> et l'Astérisk.....	36
4.2.2. Retombées de l'Astérisk sur l' <i>empowerment</i> collectif des groupes <i>colocs</i>	37
4.3. Partenariats et complémentarité avec les organismes externes.....	44
4.3.1. Partenariats actuels avec les groupes utilisateurs occasionnels.....	44
4.3.2. Partenariats envisagés avec divers organismes et services externes	45
4.4. Retombées de l'Astérisk sur les travailleurs.euses et bénévoles	46
4.4.1. Retombées positives	46
4.4.2. Retombées négatives.....	47
4.5. Défis du futur pour les groupes <i>colocs</i> et pour l'Astérisk.....	48
4.5.1. Défis auxquels les <i>colocs</i> auront à faire face dans l'avenir	48
4.5.2. Rôle attendu de l'Astérisk face aux besoins et défis du futur des groupes <i>colocs</i>	50
4.5.3. Enjeux prioritaires de l'Astérisk dans les 3 prochaines années, selon les <i>colocs</i>	51
5. SYNTHÈSE ET DISCUSSION.....	53
5.1. Empowerment psychologique/individuel chez les jeunes LGBTQ+	53

5.2. Empowerment organisationnel : l'Astérisk et les groupes colocs	53
Un espace empouvoirant	53
Un espace empouvoiré	55
5.3. Empowerment communautaire : l'Astérisk, pivot de la communauté jeunesse LGBTQ+	56
6. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	57
Recommandations afin d'optimiser l' <i>empowerment</i> des jeunes participant.e.s	58
Recommandations afin d'optimiser l' <i>empowerment</i> des groupes <i>colocs</i>	58
Recommandations afin d'optimiser l' <i>empowerment</i> des groupes utilisateurs occasionnels.....	59
BIBLIOGRAPHIE	60

ANNEXES

ANNEXE 1 Questionnaire des utilisateurs individuels
ANNEXE 2 Grille d'entrevue individuelle avec les groupes <i>colocs</i>
ANNEXE 3 Grille d'entrevue du groupe de discussion utilisateurs occasionnels
ANNEXE 4 Grille d'entrevue du groupe de discussion Comité ad hoc

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. A Comparison of Empowering Processes and Empowered Outcomes across Levels of Analysis.....	13
Tableau 2. Les trois paradigmes de l' <i>empowerment</i>	14
Tableau 3. Portrait sociodémographique : âge, langue, origines, ville/quartier, situation d'habitation	18
Tableau 4. Portrait sociodémographique : orientation sexuelle	19
Tableau 5. Portrait sociodémographique : identité de genre	19
Tableau 6. Les différentes façons dont les jeunes ont connu l'Astérisk et/ou les groupes et organismes qui y résident	21
Tableau 7. Groupe ou organisme par lequel les jeunes ont été introduits à l'Astérisk (prise de contact avec l'Astérisk).....	21
Tableau 8. Depuis combien de temps les jeunes connaissent et fréquentent l'Astérisk.....	22
Tableau 9. Fréquence de la participation des jeunes aux activités et services à l'Astérisk.....	22
Tableau 10. Participation des jeunes aux activités et services offerts.....	23
Tableau 11. Appréciation globale de l'Astérisk	24
Tableau 12. Est-ce que tu connais (ou a connu) un.e jeune de moins de 25 ans qui est réticent.e à participer aux activités offertes à l'Astérisk ?	25
Tableau 13. Raisons évoquées par les répondant.e.s qui expliquent la réticence de certains jeunes de moins de 25 ans à participer aux activités offertes à l'Astérisk	25
Tableau 14. Appréciation globale de l'espace et des ressources matérielles de l'Astérisk	26
Tableau 15. Y-a-t-il d'autres ressources matérielles que tu souhaiterais retrouver à l'Astérisk ?	27
Tableau 16. Satisfaction des intérêts des jeunes qui fréquentent l'Astérisk.....	28
Tableau 17. Besoins répondus à travers l'Astérisk.....	30
Tableau 18. Impact sur l'estime de soi	32
Tableau 19. Impact sur le sentiment d'appartenance à l'Astérisk.....	32
Tableau 20. Impact sur la capacité de recevoir et donner du soutien	33
Tableau 21. Impact sur la sensibilisation et la mobilisation des jeunes.....	34
Tableau 22. Impact sur le sentiment de sécurité des jeunes à l'Astérisk	36

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte de l'étude : l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+

À la différence des services institutionnels, les groupes jeunesse LGBT mettent au centre de leurs actions les principes d'autonomisation et d'*empowerment* des jeunes. Toutefois, ces groupes font fréquemment face à diverses barrières, telles qu'un discours protectionniste envers les jeunes, le manque de ressources et de reconnaissance sociale et politique, ce qui fragilise leurs organisations (Laprade, 2013). Par ailleurs, des modèles d'analyse, comme celui de Wagaman (2016), permettent de discerner les composantes de leurs actions qui répondent aux besoins des jeunes LGBTQ+ et concourent à leur *empowerment*, et qui pourraient être transposées dans d'autres contextes (p. ex. en région, ou dans une maison de jeunes). Autrement dit, ces modèles peuvent nous aider à structurer le questionnement de la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ sur le projet l'Astérisk, dont les caractéristiques sont uniques, mais aussi à lui donner une portée plus large en comprenant mieux les ressorts de l'*empowerment* individuel et collectif des jeunes LGBTQ+ et les apports des organismes jeunesse LGBT pour renforcer cet *empowerment*.

Malgré les avancées législatives et sociales, les jeunes LGBTQ+ demeurent confronté.e.s à des difficultés spécifiques dans leurs divers milieux de vie, selon des études menées au Québec/Canada et à l'étranger (Saewyc, 2011 ; Toomey et Russell, 2013). Pour plusieurs jeunes LGBTQ+, la découverte d'attirances amoureuses et sexuelles ou d'une identité de genre non conformes aux modèles hétéronormatifs s'avère une période ardue qui s'accompagne d'un sentiment de honte, d'isolement ou d'idéations suicidaires (Coalition des familles LGBT et coll., 2016 ; Dorais, 2014 ; Galantino, Blais, Hébert et Lavoie, 2017 ; Lebreton, 2017 ; Veale, Watson, Peter et Saewyc, 2017). Selon des études québécoises, près des deux tiers des jeunes LGBTQ+ de 14 à 22 ans ont vécu au moins une forme de discrimination (rejet, humiliation, cyberintimidation, violence physique ou sexuelle) (Blais et coll., 2013). En milieu scolaire, la victimisation touche davantage les jeunes LGBTQ+, par rapport aux autres jeunes, à la fois par son intensité et par ses impacts sur le sentiment de sécurité et d'appartenance (Chamberland, Richard et Bernier, 2013). Plusieurs jeunes LGBTQ+ font face à des réactions parentales négatives, qui se répercutent sur leur santé, notamment sur leur santé mentale (Bouris et coll., 2010 ; Dorais, 2014 ; Pullen Sansfaçon et coll., 2018 ; Veale et coll., 2015 ; Veale et coll., 2017). Dans son étude faite au Québec, Dorais constate qu'un.e jeune LGBTQ+ sur cinq n'a pas d'ami.e proche ni de confident.e à qui s'ouvrir (Dorais, 2014). Les jeunes LGBTQ+ seraient surreprésenté.e.s en centre jeunesse et parmi les jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, mais les services et les refuges ne sont guère adaptés pour tenir compte de leurs besoins (Abramovich, 2012, 2016 ; Abramovich et Cleverley, 2018 ; Dorais, 2014 ; Latimer, Méthot et Cao, 2016).

Comparativement aux écrits sur les difficultés rencontrées par les jeunes LGBTQ+, la littérature scientifique sur le rôle et les apports des groupes jeunesse LGBTQ+ est peu abondante (Wagaman, 2016 ; Saewyc, 2011). Selon des études québécoises, la participation à un groupe d'entraide de jeunes LGBTQ+ développe le sentiment d'appartenance à une communauté, agit comme facteur de protection contre la stigmatisation et encourage la résilience (Dorais, 2014 ; Petit, Chamberland, Richard et Bernier, 2011 ; Otis, Ryan, Chouinard et Fournia, 2002). Les liens avec des pairs LGBTQ+ réduisent la détresse psychologique et favorisent le sentiment de sécurité (Boucher et coll., 2013). Des études faites aux États-Unis vont dans le même sens. La participation à des groupes jeunesse LGBT, en soutenant le développement identitaire et l'*empowerment* individuel, a un impact direct sur le bien-être des jeunes (Gamarel, Walker, Rivera et Golub, 2014). En s'appuyant sur les concepts de développement positif des jeunes et de justice sociale, Wagaman (2016) propose un cadre d'analyse pour évaluer l'apport des programmes ciblant les jeunes LGBTQ+. Selon son étude, le développement d'une conscience critique et l'engagement communautaire des jeunes (sous forme d'entraide, d'implication dans un groupe et de participation politique) contribuent fortement à leur *empowerment*, aux niveaux individuel, interpersonnel et communautaire.

1.2. Qu'est-ce que l'Astérisk : origines et genèse du projet

Au printemps 2007, un groupe de jeunes se fait chasser d'un restaurant du Village gai où iels ont l'habitude de terminer leurs soirées. On leur dit que c'est parce qu'iels ne consomment pas assez. Cet événement les

conscientise au manque d'espaces accessibles aux jeunes dans le Village. Iels se mobilisent, forment un comité et décident d'amener leurs revendications auprès de diverses instances publiques. À l'hiver 2008, quatre groupes de consultation sont organisés par les organismes jeunesse LGBT et on rédige un mémoire sur la situation des jeunes de la diversité sexuelle et de genre à Montréal. Il ressort de ces discussions que les jeunes veulent un endroit de socialisation accessible, bienveillant, différent d'un bar et sans contrainte à consommer. Les participant.e.s se disent aussi très sensibles à ce que le lieu soit ouvert à tou.te.s, que chacun.e s'y sente à l'aise et que les activités se déroulent dans le respect de la pluralité des orientations sexuelles, des identités de genre et des relations. Ces jeunes expriment enfin le souhait de prendre part activement au développement de l'espace.

Entre 2008 et 2010, plusieurs avenues sont envisagées, allant d'un café d'économie sociale à un skillshare (communauté d'apprentissages), en passant par un espace autogéré. Des rencontres ont lieu avec plusieurs représentant.e.s politiques et du milieu des affaires, et différentes demandes de financement sont déposées, sans succès. Trois collectes de fonds sont organisées par les groupes Etcetera du Collège Dawson et Queer McGill. À l'été 2008, douze groupes jeunesse marchent ensemble lors du défilé de la Fierté pour réclamer un espace bienveillant. Il faut cependant attendre juin 2010 pour trouver un premier financement. Fidèle à sa réputation de pionnier dans la mise en place de projets novateurs, le Forum jeunesse de l'île de Montréal (FRIJ) devient la première instance subventionnaire du projet. Rapidement, le FRIJ rassemble différents partenaires – Projet 10, Gai Écoute (aujourd'hui Interligne), le GRIS-Montréal, le Conseil Québécois des Gais et Lesbiennes (aujourd'hui Conseil québécois LGBT) et la Direction de la diversité sociale de la Ville de Montréal – afin de rédiger un plan d'action qui est adopté par ses représentant.e.s élu.e.s en septembre 2011. Une subvention est octroyée à la Coalition montréalaise de lutte à l'homophobie (aujourd'hui Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+) en mars 2012, et la toute première coordonnatrice du projet est embauchée en juillet 2012. L'année 2011-2012 marque aussi la signature d'ententes avec la Ville de Montréal et le Bureau de lutte contre l'homophobie pour financer le développement du projet et la mobilisation.

C'est à l'été 2013 que l'équipe prend possession de son local et emménage au 1575, rue Amherst. Le comité des jeunes formé au moment de l'élaboration du projet nomme l'espace «l'Astérisk», en référence au symbole (*) souvent utilisé pour exprimer l'inclusion de plusieurs entités. L'Astérisk est une contraction des formes francophone et anglophone du mot, dans le but de souligner le caractère bilingue du lieu. L'ouverture a lieu le 17 août 2013. On tient bientôt la première réunion de programmation mettant en place le calendrier des activités à venir. L'inauguration officielle de l'espace a lieu un an plus tard, le 17 septembre 2014, dans le cadre d'un évènement spécial 1er anniversaire.

Mais au lendemain de l'annonce de la fermeture des Forums jeunesse régionaux par le gouvernement du Québec en avril 2015, la Coalition fait connaître son inquiétude quant à l'avenir du projet, qui dépendait alors en grande partie du Forum jeunesse de l'île de Montréal pour survivre. Déterminé à sensibiliser les pouvoirs publics et la communauté à l'importance de soutenir financièrement l'Astérisk, un comité de sauvetage est formé par les employé.e.s et les bénévoles de la Coalition et ceux de Jeunesse Lambda.

L'implication de la députée de Sainte-Marie-Saint-Jacques, Manon Massé, et des partenaires communautaires, privés et syndicaux, facilitera le travail de représentation afin d'assurer le financement du projet. En décembre 2015, après de longs mois de gestion en mode survie, le comité de sauvetage de l'Astérisk annonce avec soulagement un appui financier du Secrétariat à la jeunesse (SAJ). En novembre 2016, l'Astérisk accueille l'organisme AlterHéros dans son espace et trois mois plus tard, cet organisme deviendra un groupe coloc officiel. L'entente de soutien financier signée avec le SAJ en février 2017 permettra de pérenniser le financement du projet l'Astérisk et de libérer les groupes colocs des charges associées au loyer.

1.3. Objectifs et questions de recherche

Le présent projet de recherche souhaite faire le point sur l'Astérisk et ressortir ses avantages et ses limites, en regard des jeunes qui fréquentent l'espace et des organismes qui en bénéficient. Sur le terrain, les groupes colocs rapportent une augmentation de la fréquentation depuis que leurs services et activités prennent place à l'Astérisk. Signalons qu'une visibilité accrue engendre une demande plus importante, alors que les res-

sources humaines et financières de ces groupes n'ont pas été augmentées dans des proportions correspondantes – une situation qui risque de se prolonger dans la conjoncture économique actuelle. La Coalition et les groupes *colocs* ont-ils la capacité de faire face à ces développements? Par ailleurs, le projet l'Astérisk répond-il réellement aux besoins des jeunes et des groupes jeunesse? Quels sont les enjeux actuels touchant les utilisateurs individuels et collectifs de l'Astérisk? De quelle manière la Coalition, en tant qu'organisme porteur, peut-elle améliorer son soutien aux groupes jeunesse LGBT afin qu'ils puissent répondre adéquatement aux besoins des jeunes, tout en respectant leur autonomie et en tenant compte de leurs ressources limitées? Quelles sont les retombées positives de ce modèle de concertation unique? Les difficultés ou les désavantages? Est-il possible de faire mieux? D'améliorer la collaboration avec d'autres services communautaires ou institutionnels non spécifiquement LGBT mais s'adressant aux jeunes? D'en tirer des leçons utiles pour les groupes jeunesse et les intervenants jeunesse d'autres villes et régions?

Précisons que l'Astérisk compte deux types d'utilisateurs: 1) individuels, soit les jeunes LGBTQ+ qui fréquentent le milieu de vie et participent aux activités des groupes *colocs* (Jeunesse Lambda, Projet 10, AlterHéros); 2) collectifs, soit les trois groupes *colocs*, ainsi que ponctuellement, d'autres groupes de soutien par et pour les jeunes LGBTQ+. Afin d'alimenter la réflexion de la Coalition et des *colocs* sur le projet l'Astérisk, et considérant que l'intérêt premier est de connaître le point de vue des jeunes et des groupes jeunesse qui utilisent cet espace, les objectifs de cette recherche-action exploratoire sont de :

- a) documenter les perceptions et les points de vue des utilisateurs individuels et collectifs, quant aux différentes dimensions de l'Astérisk : satisfaction des besoins individuels et collectifs des jeunes LGBTQ+ ; apports et limites du milieu de vie et des services offerts, en regard des besoins et des enjeux ;
- b) élaborer des pistes permettant d'améliorer les apports de l'Astérisk aux processus d'*empowerment* individuel et collectif des jeunes LGBTQ+ ;
- c) dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région hors Montréal.

L'analyse des résultats permettra de relever les caractéristiques des programmes et des pratiques d'intervention les plus aptes à répondre aux besoins de ces jeunes et à soutenir leur *empowerment*.

2. CONTEXTE THÉORIQUE : L'EMPOWERMENT

2.1. Contexte d'émergence et définitions

L'*empowerment* est un concept politique anglo-saxon popularisé dans les années 1970 par différents groupes étatsuniens de défense de droits, notamment le mouvement féministe et le mouvement afro-américain des droits civiques. Le terme est mobilisé pour rendre compte de la dépossession des opprimé.e.s par rapport aux dominant.e.s ainsi que des actions individuelles, collectives et politiques permettant de réclamer et récupérer des pouvoirs déniés.

L'Office québécois de la langue française lui préfère la traduction «autonomisation» qu'il définit comme le «processus par lequel une personne, ou un groupe social, acquiert la maîtrise des moyens qui lui permettent de se conscientiser, de renforcer son potentiel et de se transformer dans une perspective de développement, d'amélioration de ses conditions de vie et de son environnement» (2003). Toutefois, l'*empowerment* ne se résume pas à la simple acquisition d'autonomie. D'autres mots équivalents ont été pensés pour le franciser tels «capacitation», «empouvoirement» ou «agentivation». «Agentivation» renvoie au concept d'agentivité, soit à la puissance d'agir, ce qui permet de rendre compte avec davantage de nuances du concept d'*empowerment*, notamment de son caractère actif et processuel (Martin, 2016).

Sur le plan de la pratique politique, l'*empowerment* est intimement lié aux processus collectifs de «prise de conscience critique»³ des groupes opprimés (*consciousness raising groups*), où le partage d'expériences

3. Concept développé par Paulo Freire dans *La pédagogie des opprimés* (1968).

communes permet de prendre pleine mesure des oppressions et des injustices vécues. L'acquisition d'une conscience critique peut être facilitée par l'éducation populaire ou l'éducation par les pairs. De ce point de départ, l'*empowerment* comporte deux dimensions : une de nature microsystemique qui vise le changement psychologique et relationnel entre les individus et l'autre de nature macrosystemique, qui vise le changement des structures et des institutions sociales oppressives (Bacqué et Biewener, 2013 ; Calvès, 2009).

Sur le plan microsystemique, l'*empowerment* vise à ce que les individus et les groupes marginalisés acquièrent davantage de confiance en soi et en leurs capacités comme personnes et sujets politiques. Il s'agit également de reconnaître que l'oppression s'exerce et se reproduit à travers les mots, les discours, les stéréotypes, les attitudes et les comportements (Mullender et coll., 2013). Sur le plan macrosystemique, l'*empowerment* a une visée transformatrice des inégalités sociales qui limitent la vie des personnes et des groupes opprimés. Ainsi, l'*empowerment* suggère que les personnes et les groupes opprimés s'engagent dans des actions concrètes pour changer l'ordre établi, les structures sociales, politiques, économiques et institutionnelles qui briment leurs vies (Mullender et Ward, 2013). Bacqué et Biewener (2013) définissent donc l'*empowerment* à la fois comme un état (« être *empowered* » (p.25) et comme un processus actif de changement dans le but d'obtenir davantage de justice sociale par et pour les groupes opprimés. Ce processus passe notamment, mais pas seulement, par la participation active à la vie politique et citoyenne, ainsi que par la mobilisation politique.

2.2. L'*empowerment* en travail social

Dans le champ du travail social, Mullender et Ward (2013) proposent un modèle intégrateur visant l'*empowerment* des individus et des groupes marginalisés. Pour ces auteur.e.s, l'*empowerment* suggère un travail d'articulation intellectuelle et pratique entre le pouvoir, l'oppression et le changement : pour ce faire, l'*empowerment* comme outil d'intervention doit s'actualiser à travers une pratique réellement anti-oppressive qui discerne la spécificité des obstacles, des personnes et des groupes selon la synergie des oppressions qu'ils vivent, et qui reconnaît que les difficultés personnelles des individus sont alimentées par des barrières structurelles mises en place et maintenues par des contextes sociopolitiques particuliers. Ainsi, pour ces auteur.e.s, une pratique d'intervention sociale réellement anti-oppressive passe nécessairement par une approche (pro)fémiste et antiraciste, ce à quoi l'on peut ajouter une approche pro-LGBTQ+.

L'*empowerment* comme outil d'intervention suggère donc que les intervenant.e.s questionnent de front leurs a priori sur la condition des groupes opprimés, en plus de questionner les systèmes de privilèges des groupes dominants. Dans ce contexte, impossible d'être apolitique : la neutralité s'avère délétère et reflète un parti pris pour les structures d'oppression. L'*empowerment* comme outil d'intervention privilégie donc la politisation des enjeux et des interventions touchant les groupes marginalisés. La redistribution du pouvoir entre intervenant.e.s et usager.ère.s est essentielle. Les intervenant.e.s deviennent facilitateur.trice.s et les usager.ère.s sont amené.e.s à prendre un rôle actif dans leur processus de changement. Afin de faciliter ce processus, Mullender et Ward (2013) proposent un modèle basé sur le self-directed groupwork (groupe de travail autonome). Dans ce modèle, les usager.ère.s sont amenés à identifier les problèmes qu'ils souhaitent résoudre, les raisons pour lesquelles ils croient que ces problèmes existent (questionner les causes socio-politiques) et les actions qu'ils souhaitent entreprendre pour produire du changement. Au fur et à mesure que le processus d'autodétermination du groupe avance, les intervenant.e.s sont invité.e.s à prendre un rôle de second plan afin de respecter le principe d'action autogérée du groupe (self-directed action). Au final, l'*empowerment* comme outil d'intervention aspire à aider les usager.ère.s des services sociaux *mainstream* à lutter comme ils le peuvent et comme ils l'entendent contre les formes d'oppression qu'ils vivent.

2.3. Usages du terme dans les études sur l'*empowerment* auprès des jeunes LGBTQ+

Bien que la recherche sur l'*empowerment* chez les jeunes en général soit assez développée, peu d'études portent sur l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+. Or, la promotion de l'*empowerment* chez ces jeunes comporte des défis spécifiques liés aux LGBT-phobies et à l'hétéro-cis-normativité. Parmi les études que nous avons sélectionnées pour cette recension des écrits, on compte des études quantitatives et des études qualitatives (analyses thématiques, études de cas), dont le but est d'outiller les intervenant.e.s en milieux institutionnels (p. ex. écoles) pour stimuler l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+, soit par la bonification des mo-

dèles d'intervention existants, soit en proposant de nouveaux modèles. Dans ces études, l'*empowerment* vise principalement la question du *coming-out* et les *Gay-Straight Alliances* (alliances LGBT/hétéros)⁴ dans les écoles secondaires.

Dans le contexte du *coming-out*, l'*empowerment* vise le traitement de l'homophobie intériorisée, l'amélioration de l'estime de soi ainsi que l'amélioration de la santé mentale des jeunes (anxiété, dépression, idées suicidaires, consommation de drogues et d'alcool, etc.) par des professionnel.le.s (*counselors*) compétent.e.s (Matthews et Salazar, 2012). Les auteures proposent un modèle d'intervention holistique qui tient compte de l'environnement extérieur du jeune : sa famille, l'environnement scolaire, les pairs, etc. Elles proposent également aux professionnel.le.s de s'engager dans une démarche active visant à questionner leur propre homophobie/hétéronormativité et suggèrent des stratégies à mettre en place pour s'outiller afin d'aider les jeunes LGBTQ+ (p. ex. s'éduquer et se former face aux enjeux LGBT, connaître les ressources LGBT jeunesse).

Wagaman (2016) propose d'appréhender l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+ à travers l'approche du développement de la justice sociale chez les jeunes (*the social justice youth development framework*), une approche initialement développée par Ginwright et James en 2002. Dans une perspective holistique de compréhension des expériences des jeunes, les créateurs du modèle dressent cinq composantes liées à l'*empowerment* des jeunes : « (1) *analyzing power within social relationships*, (2) *making identity central*, (3) *promoting systemic change*, (4) *encouraging collective action*, and (5) *embracing youth culture*. This framework supports the idea that a relationship exists between the ability to analyze use and misuse of power in one's life (critical consciousness) and engagement in activities that promote social justice. » (Wagaman, 2016, p. 397).

Wagaman (2016) a testé deux composantes du modèle de Ginwright et James (2002) afin de voir si elles étaient corrélées à l'*empowerment* : l'engagement communautaire et la conscience critique. Ces variables se sont avérées être des prédicteurs statistiquement significatifs de l'*empowerment* chez les jeunes LGBTQ+. Le chercheur recommande donc que les intervenant.e.s et les programmes favorisent l'acquisition d'une conscience critique chez les jeunes LGBTQ+, en plus de favoriser leur engagement dans diverses activités communautaires ou institutionnelles leur permettant de lutter à échelle humaine contre les inégalités.

Des résultats similaires apparaissent chez Poteat, Calzao et Yoshikawa (2016). Les chercheur.e.s ont analysé l'impact des *Gay-Straight Alliances* (GSA) sur l'agentivité des jeunes LGBTQ+ impliqués dans ces groupes en milieu scolaire étatsunien. Habituellement supervisées par un.e membre du corps enseignant, les GSA sont des groupes de soutien par les pairs implantés dans diverses écoles secondaires états-uniennes et canadiennes où les jeunes LGBTQ+ et les jeunes hétérosexuel.le.s allié.e.s peuvent participer pour socialiser entre elleux, s'éduquer sur les problématiques LGBT et s'impliquer dans un travail de défense de droits et de mobilisation politique dans leur école ou dans des instances communautaires plus larges (*advocacy*). Chez Poteat et coll., l'agentivité est préférée au terme *empowerment*. Elle est définie par les auteur.e.s comme la croyance en sa capacité personnelle d'initier et de maintenir des actions ou des projets et elle est associée au bien-être. Les résultats des chercheur.e.s donnent à voir que les *Gay-Straight Alliances* favorisent l'agentivité des jeunes LGBTQ+ de trois façons : par la dimension de soutien et de socialisation, par l'accès à l'information et aux ressources LGBT et finalement, par la dimension de lutte politique.

Dans la même veine, la chercheuse Mayberry (2012) s'est intéressée aux GSA dans les écoles secondaires étatsuniennes afin de mesurer l'impact de ces alliances dans la lutte à l'hétéronormativité en milieu scolaire. S'appuyant sur le modèle écosystémique de Zimmerman (2000) présenté à la section 2.5, son étude vise à décortiquer les potentialités d'*empowerment* des GSA sur le plan individuel (psychologique et comportemental), organisationnel et communautaire. Selon ses résultats, les GSA touchent à l'*empowerment* psychologique et comportemental dans la mesure où les jeunes reconnaissent le rôle insidieux d'une culture du silence dans la perpétuation d'attitudes et de comportements homophobes en milieu scolaire et iels sont motivé.e.s d'agir en conséquence (p. ex. confronter les attitudes et les comportements homophobes des élèves, limiter les insultes homophobes). Sur le plan organisationnel, Mayberry suggère que les GSA sont des

4. Notre traduction pour *Gay-Straight Alliances* ou GSA. On retrouve également l'expression plus récente AGIS développée par l'organisme Interligne pour Alliances Genres Identités Sexualités.

organisations empouvoirantes (*empowering*) car, par l'entremise d'un système d'entraide et de soutien par les pairs, elles contribuent à la construction d'une identité sociale. Par exemple, les jeunes rapportent que les groupes de discussion constituent des espaces privilégiés permettant de se sentir épaulé.e.s et soutenu.e.s dans les défis personnels (p. ex. *coming-out*) et quotidiens (p. ex. homophobie et hétéronormativité) rencontrés en milieu scolaire. La collectivisation de ces expériences dans un espace sécurisant (*safe space*) contribue au sentiment d'appartenance des jeunes et à leur rétention au milieu scolaire. Mayberry rapporte toutefois que les alliances de ce type sont limitées dans leur *empowerment* organisationnel, car elles ne sont pas amenées à jouer un rôle actif dans les processus décisionnels liés aux politiques scolaires ou gouvernementales (ainsi, elles ne sont pas sollicitées pour siéger sur les comités institutionnels). Sur le plan de l'*empowerment* communautaire, bien que les GSA aient développé des liens entre elles à travers différentes écoles et avec des organismes jeunesse LGBT du quartier, il n'y a pas de réel travail commun autour des politiques scolaires de lutte contre l'homophobie. Les élèves et les conseils institutionnels sont freinés par la peur des réactions des parents face à l'implantation de politiques de lutte contre l'homophobie.

2.4. Limites des études

Les études recensées au sujet de l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+ proposent une approche d'intervention verticale (*top-bottom*) où les intervenant.e.s sont perçu.e.s comme des expert.e.s devant s'outiller afin d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires à la promotion de l'*empowerment* chez les jeunes. Les intervenant.e.s ont évidemment un rôle important à jouer dans la promotion de l'*empowerment* chez les jeunes LGBTQ+. Toutefois, nous déplorons qu'aucune étude recensée ne propose un modèle horizontal d'intervention pour outiller les jeunes à l'*empowerment* dans une approche centrée sur le par et pour. Cette lacune est peut-être due au fait que les études recensées ont collecté leurs données dans des milieux institutionnels (milieux scolaires, organisations jeunesse LGBT institutionnalisées, etc.). De plus, le champ des études sur les jeunes tend à véhiculer des présupposés protectionnistes où les jeunes sont conceptuellement perçus comme des êtres vulnérables et démunis que les adultes ont pour mission d'aider et de protéger.

2.5. Le modèle écosystémique de l'*empowerment* selon Zimmerman

À la lumière des études recensées, l'outil d'analyse qui nous apparaît le plus fécond et le plus à même de nous permettre d'analyser l'*empowerment* au sein de l'Astérisque est le modèle écosystémique de Zimmerman (2000). Ce modèle multiniveaux s'intéresse à l'*empowerment* des individus (*empowerment* psychologique), des organisations (*empowerment* organisationnel) et des communautés (*empowerment* communautaire). Bien que l'*empowerment* soit d'abord et avant tout un processus, Zimmerman l'articule également en termes de gains et de résultats obtenus. Pour une synthèse, voir le tableau 1.

2.5.1. Empowerment psychologique

L'*empowerment* psychologique est caractérisé par la perception de contrôle des individus quant à leur pouvoir d'agir sur la finalité d'un objectif personnel, relationnel ou politique. Sur le plan cognitif, la croyance que l'on peut changer les choses et agir favorablement pour le changement (personnel ou social) constitue un marqueur de l'*empowerment* psychologique (sentiment d'efficacité personnelle et politique). Sur le plan comportemental, puisque l'*empowerment* invite à la (re)prise de pouvoir par l'action, la participation citoyenne (*participation in community organizations*, p. 48) apparaît comme une façon d'acquérir et de mettre en pratique diverses compétences et habiletés. Toutefois, l'engagement dans l'action doit s'accompagner de, ou favoriser, l'acquisition d'une conscience critique, c'est-à-dire la capacité d'analyser les systèmes de domination et de privilèges qui interfèrent dans l'accès aux ressources, en plus de la capacité d'analyser sa propre situation sociale à la lumière de son positionnement dans la matrice de la domination. Pour Zimmerman (2000), l'*empowerment* psychologique renvoie donc à des qualités intrapersonnelles (p. ex. sentiment de contrôle et d'auto-efficacité personnelle); interactionnelles (p. ex. conscience critique, utilisation d'habiletés relatives aux processus de prise de décision et de résolution de problèmes afin d'influencer son environnement); et comportementales (p. ex. engagement dans l'action, implication dans un organisme communautaire, participation à des activités communautaires). Ainsi, au niveau psychologique, la notion d'*empowerment* «encompasses the development of participatory competence that is composed of a positive sense of competence and

self-concept, construction of an analytical understanding of the social and political environment, and cultivation of personal and collective resources for social action.» (Kiefer, 1984 cité dans Zimmerman, 2000, p. 49).

À noter que, dans leur recension des écrits sur l'*empowerment*, Damant, Paquet et Bélanger (2001) mettent en lumière que l'*empowerment* va au-delà de sa dimension cognitive et qu'il possède également : «une nature affective, sociale, politique et spirituelle» (p. 142). Les auteures mobilisent les travaux de Shields (1995), qui a effectué une recherche sur l'*empowerment* chez les femmes, dans laquelle «1) le développement d'un sens interne de soi; 2) l'habileté à agir, à faire des choix et à exercer un contrôle basé sur ce sens interne de soi; 3) et la solidarité (*connectedness*)» apparaissent comme trois thèmes émergents. Les auteures insistent ainsi sur l'importance des composantes affectives et interrelationnelles de l'*empowerment* où la solidarité (*connectedness*) joue un rôle significatif, renvoyant «à des activités plus expressives, telles la communication et la coopération» (p. 142).

2.5.2. Empowerment organisationnel

Zimmermann (2000) distingue deux types d'*empowerment* organisationnel : les organisations empouvoirantes (*empowering organizations*) et les organisations empouvoirées (*empowered organizations*). Une organisation peut être l'une ou l'autre, ou les deux à la fois.

Les organisations empouvoirantes sont celles qui contribuent et favorisent l'*empowerment* de leurs membres (*empowerment* psychologique). Celles-ci partagent généralement les caractéristiques suivantes : «(1) *a culture of growth and community building*; (2) *opportunities for members to take on meaningful and multiple roles*; (3) *a peer-based support system that helps members develop a social identity*; and (4) *shared leadership with commitment to both members and the organization*» (Maton et Salem, 1995 paraphrasés par Zimmerman, 2000, p.52)⁵. Afin d'être réellement empouvoirante auprès des membres, la structure organisationnelle se doit de renforcer le partage des pouvoirs dans les processus décisionnels (prise de décision participative).

Les organisations empouvoirées sont celles qui agissent à un niveau structurel ou institutionnel et qui sont préoccupées par la transformation des politiques publiques et par l'efficacité/optimisation des prestations de services. À cet effet, elles peuvent jouer un rôle d'intermédiaire ou de négociateur dans les processus d'élaboration des politiques (influence politique). On attend également de ces organisations qu'elles mobilisent efficacement leurs ressources (argent, installations, membres). Dans un contexte de ressources limitées, ces organisations font preuve de créativité, développent des liens avec d'autres organisations susceptibles de favoriser le partage des ressources et des connaissances (réseautage, partenariats), en plus de créer une solide base d'appui (*membership*, réseau de solidarité). L'*empowerment* organisationnel se caractérise également par la capacité de comprendre et de résoudre les tensions idéologiques qui peuvent survenir au sein de l'organisme, en plus d'avoir une structure claire de résolution des conflits.

2.5.3. Empowerment communautaire

L'*empowerment* communautaire renvoie à l'*empowerment* d'une communauté donnée. Il se caractérise par la capacité des organisations et des citoyen.ne.s d'améliorer les conditions de vie de la communauté dans laquelle iels vivent (se réapproprier son quartier, sa ville, etc.). Cela passe entre autres par la création d'espaces

5. «1) Une culture d'épanouissement et de développement communautaire; 2) des opportunités pour les membres d'occuper différents rôles significatifs; 3) une structure de soutien par les pairs qui aide les membres à développer une identité sociale; 4) une approche de leadership partagé avec un engagement à la fois envers les membres et envers l'organisation» (traduction libre).

favorisant la participation citoyenne, par la diversité des voix engagées (leadership partagé) et par la création de coalitions. Sur le plan de l’accessibilité, une communauté empouvoirée met à la disposition de tou.te.s les citoyen.ne.s des ressources qui répondent aux divers besoins de la mixité sociale : services publics assurant la sécurité, l’éducation et la santé physique et mentale, installations liées au divertissement et aux loisirs, etc. L’accès à des médias de qualité qui contribuent au développement de l’esprit critique des gens constitue également une caractéristique importante d’une communauté empouvoirée.

Tableau 1. A Comparison of Empowering Processes and Empowered Outcomes across Levels of Analysis

Levels of analysis	Process (« <i>empowering</i> »)	Outcome (« <i>empowered</i> »)
Individual	Learning decision-making skills Managing resources Working with others	Sense of control Critical awareness Participatory behaviors
Organizational	Opportunity to participate in decision-making Shared responsibility Shared leadership	Effectively compete for resources Networking with other organizations Policy influence
Community	Access to resources Open to government structure Tolerance for diversity	Organizational coalitions Pluralistic leadership Residents’ participatory skills

Zimmerman (2000, p. 47)

2.6. Analyse paradigmatique des trois types d’empowerment de Zimmerman

À la lumière du modèle tripartite de Zimmerman, il importe d’insister sur le fait que, dans la théorie de l’*empowerment*, le pouvoir est social, c’est-à-dire qu’il renvoie à l’appropriation et l’application des ressources dans un contexte de prise de décision collective. L’*empowerment* relève donc d’un pouvoir partagé. Zimmerman (2000) met également en lumière le caractère hautement processuel de l’*empowerment* : il spécifie que les mauvaises décisions ou les échecs n’indiquent pas un manque d’*empowerment*, bien au contraire, puisque les processus et les ressources déployées contribuent à mettre en place un contexte d’apprentissage favorable à l’*empowerment* (leadership, meilleure compréhension d’un enjeu spécifique à la communauté, développement d’une conscience critique, création de coalitions, etc.)

Le modèle de Zimmerman (2000) s’avère fort intéressant, car il propose une vision écosystémique de l’*empowerment*. Nous aimerions toutefois nuancer ce modèle d’analyse à la lumière des nombreuses critiques qui ont été formulées à l’endroit du concept d’*empowerment* ces dernières années, notamment en raison de sa réappropriation néolibérale au sein des organisations capitalistes. En effet, sur le plan de l’*empowerment* organisationnel et communautaire, le modèle de Zimmerman a notamment été pensé pour les organisations de type communautaire ou à but non lucratif. Les entreprises privées se sont rapidement emparées du concept d’*empowerment* pour asseoir une structure organisationnelle de rentabilité et de responsabilisation des individus/employé.e.s quant à leur pouvoir d’agir (en tant qu’agent.e.s efficaces et productif.ve.s). Les chercheures Damant, Paquet et Bélanger (2001) proposent une recension critique des écrits sur l’*empowerment*, de laquelle elles dégagent trois paradigmes : les paradigmes technocratique, écologique et structurel (p. 140).

Tableau 2. Les trois paradigmes de l'*empowerment*

	Paradigme technocratique	Paradigme écologique	Paradigme structurel
Empowerment	<i>Empowerment</i> individuel	<i>Empowerment</i> communautaire	<i>Empowerment</i> collectif ou politique
Pouvoir	Pouvoir hiérarchique	Pouvoir d'influence	Pouvoir d'autorité, décisionnel, exécutif
Problème	Individu	Conditions incapacitantes	Oppression de groupes sociaux
Origine du problème	Incapacités individuelles	Contexte	Organisation sociale
Cible du changement	Modifier les perceptions et les comportements individuels	Augmenter l'accès aux ressources	Rétablir la justice sociale
Moyen privilégié	Responsabiliser l'individu (adaptation)	Amener les groupes et les individus à être en mesure de négocier (consensus)	Affranchir les opprimés (confrontation)
Gain de pouvoir	Augmentation de l'estime de soi et responsabilisation (pouvoir délégué)	Contribution à la diminution de l'impact négatif des inégalités sociales (pouvoir partagé)	Démocratie (pouvoir approprié)

Damant, Paquet et Bélanger (2001, p. 140)

À la lumière de cette typologie de Damant, Paquet et Bélanger (2001 ; p. 140), le modèle d'analyse de Zimmerman (2000) s'inscrit davantage dans un paradigme écologique. À notre avis, bien qu'il soit plutôt écologique, ce modèle n'est pas incompatible avec le paradigme structurel, et peut même s'y superposer. Nous aimerions donc y insuffler une dimension structurelle afin de le politiser davantage. Selon nous, le modèle de Zimmerman s'avère le plus efficace pour aborder l'*empowerment* au sein de l'Astérisk en raison du modèle partenarial particulier qu'il incarne : l'Astérisk regroupe des organismes qui offrent des services aux jeunes (*empowerment* psychologique) en plus de devoir se concerter entre partenaires (*empowerment* organisationnel) et tisser des liens avec la communauté LGBT et la communauté jeunesse (*empowerment* communautaire). On pourrait dire que l'Astérisk, dans sa philosophie, vise l'*empowerment* structurel (idéal à atteindre), mais que dans le contexte pragmatique de l'action communautaire et de la négociation politique avec les instances gouvernementales, la stratégie déployée soit davantage écosystémique. De plus, il apparaît clairement que les groupes *colocs* de l'Astérisk, dans leur travail auprès des jeunes, sont à la fois préoccupés par la dimension microsystemique (conditions incapacitantes) et macrosystemiques (structures d'oppression) qui briment la qualité de vie et l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+. Nous souhaitons donc accorder une importance aux caractéristiques du paradigme structurel lors de notre analyse de l'*empowerment* au sein de l'Astérisk à travers le modèle tripartite de Zimmerman (*empowerment* psychologique, organisationnel et communautaire).

3. MÉTHODOLOGIE

La présente recherche a été réalisée entre septembre 2016 et octobre 2018. Les méthodes de recherche privilégiées sont de nature quantitative et qualitative. Le volet quantitatif a été assuré par la passation d'un questionnaire sur des thèmes relatifs au bien-être des jeunes utilisateurs de l'Astérisk ainsi qu'à leur appréciation de l'espace, des activités et des services offerts. Le volet qualitatif a été couvert par des entrevues individuelles auprès des représentant.e.s des groupes *colocs* afin de recueillir l'expérience qu'ils ont du projet l'Astérisk. Des entrevues de groupe ont également été réalisées auprès des membres fondateurs de l'Astérisk et des groupes utilisateurs occasionnels de l'espace (collectifs LGBT autogérés).

Considérations éthiques de la recherche

La présente recherche respecte les principes éthiques de l'Énoncé de politique des trois Conseils⁶ et a reçu l'approbation du comité éthique de l'UQAM. Afin de préserver l'anonymat, les participant.e.s sont nommé.e.s par un pseudonyme de leur choix. Étant donné que les participant.e.s rencontré.e.s se connaissent mutuellement et collaborent au sein de l'Astérisk, un soin particulier a été apporté à la confidentialité des données à toutes les étapes du projet.

3.1. Collecte et analyse des données quantitatives

Afin de recueillir le point de vue des jeunes qui fréquentent l'Astérisk, un questionnaire a été construit à partir des préoccupations des groupes *colocs* et de la littérature scientifique sur l'*empowerment* des jeunes. Le questionnaire comporte 7 sections : A) prise de contact avec l'Astérisk ; B) fréquentation de l'Astérisk ; C) appréciation globale de l'Astérisk ; D) appréciation globale de l'espace de l'Astérisk ; E) satisfaction des intérêts et besoins des jeunes qui fréquentent l'Astérisk ; F) services et activités de l'Astérisk ; G) caractéristiques sociodémographiques. Pour consulter le questionnaire en entier, veuillez vous référer à l'annexe 1.

La collecte des données quantitatives s'est faite en ligne par l'entremise de la plateforme Lime Survey, ainsi que sur le terrain. Le questionnaire en ligne a été lancé en novembre 2017 et a été fermé en mars 2018. Afin de respecter le consentement des participant.e.s de répondre ou non à chacun des énoncés, il ne comportait pas de questions à réponses obligatoires.

La collecte sur le terrain s'est effectuée à raison de 3 visites à l'Astérisk. La cochercheuse s'est présentée aux soirées de Projet 10 et de Jeunesse Lambda entre novembre 2017 et janvier 2018 avec l'accord préalable des intervenant.e.s et bénévoles. Le recrutement s'est fait de manière à ce que la cochercheuse soit introduite par les intervenant.e.s aux jeunes sur place, dans le cadre d'activités libres ou encadrées. La cochercheuse a expliqué le but de la recherche, les considérations éthiques et elle a distribué les questionnaires aux jeunes démontrant de l'intérêt. Un espace a été prévu afin que les jeunes puissent remplir le questionnaire sur place. Les questionnaires papier étaient récupérés par la cochercheuse après chaque visite à l'Astérisk.

Le nombre total de questionnaires complétés et jugés valides s'élève à 44, dont sept en format papier. Les données statistiques ont été automatiquement générées par la plateforme Lime Survey et transférées dans le logiciel SPSS version 24. Les réponses recueillies sur les questionnaires papier ont été ajoutées manuellement dans la base de données. Les données quantitatives ont fait l'objet d'analyses statistiques descriptives.

3.2. Collecte et analyse des données qualitatives

Afin de documenter l'expérience des groupes *colocs* sur leur partenariat avec l'Astérisk, neuf entrevues individuelles ont été réalisées auprès de représentant.e.s nommé.e.s démocratiquement par les conseils d'administration (CA) respectifs des groupes *colocs*. Une invitation à participation avait préalablement été envoyée aux groupes *colocs* par courriel au mois d'octobre 2017. Initialement, huit entrevues individuelles étaient visées à raison de deux représentant.e.s par organisme. Puisqu'une entrevue n'a pas pu être terminée en

6. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada, Instituts de recherche en santé du Canada (décembre 2014). Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains. Gouvernement du Canada.

raison de pépins techniques et de contraintes logistiques, nous avons recruté une neuvième personne afin d'avoir une entrevue complète. Par souci d'équité envers les autres groupes *colocs*, les propos de l'entrevue partielle n'ont pas été retenus pour l'analyse, malgré la richesse de ceux-ci. Sept thèmes ont été couverts : A) les motifs d'adhésion des groupes *colocs* au projet l'Astérisk ; B) les impacts sur les services offerts aux jeunes ; C) les retombées positives et négatives sur le fonctionnement des groupes *colocs* ; D) les retombées positives et négatives sur les groupes *colocs* en termes d'*empowerment* collectif ; E) la complémentarité des services de l'Astérisk avec des organismes externes (collaborations envisagées) ; F) les retombées sur les travailleurs, travailleuses et bénévoles ; G) les besoins et défis du futur.

Afin de documenter l'expérience des groupes utilisateurs occasionnels de l'Astérisk, c'est-à-dire les nombreux collectifs jeunesse LGBT autogérés ayant utilisé les locaux de l'Astérisk pour planifier leurs rencontres et événements, une entrevue de groupe a été réalisée au mois de février 2018 avec deux participant.e.s issu.e.s de ces collectifs. Quatre thèmes ont été couverts : A) les collaborations passées, actuelles et envisagées pour le futur avec l'Astérisk ; B) les facteurs pouvant faciliter ou freiner les collaborations ; C) les perceptions de l'Astérisk en ce qui concerne la structure, les installations et les besoins répondus auprès des jeunes (*empowerment* individuel et collectif) ; D) la complémentarité perçue entre les organismes (les groupes *colocs*).

Finalement, afin de documenter sa genèse, une entrevue de groupe a été réalisée auprès de membres fondateurs du projet l'Astérisk. Celle-ci a eu lieu au mois de décembre 2017, avec cinq participant.e.s. Quatre thèmes ont été couverts : A) le type d'implication dans la mise en place du projet l'Astérisk et les collaborations subséquentes ou futures ; B) les éléments qui ont influencé le soutien des membres fondateurs à l'Astérisk ; C) les perceptions de l'Astérisk en ce qui concerne la structure, les installations et les besoins répondus auprès des jeunes (*empowerment* individuel et collectif) ; D) la complémentarité perçue entre les organismes (les groupes *colocs*).

Toutes les entrevues individuelles ont été réalisées par la cochercheure. Pour les deux entrevues de groupe, la chercheure principale assurait l'animation, la cochercheure assurant la prise de notes. L'ensemble des entrevues individuelles et de groupe se sont déroulées entre novembre 2017 et juin 2018. La durée des entrevues a varié de 45 minutes à 2h30, la moyenne étant autour d'une heure et demie. La plupart des entrevues ont eu lieu dans les locaux de la Chaire de recherche sur l'homophobie, une entrevue s'étant déroulée dans un local du département de philosophie de l'UQAM.

L'analyse des données qualitatives s'est effectuée entre mai et août 2018. Une fois les données retranscrites (verbatim) par un auxiliaire de recherche ayant signé une entente de confidentialité, la cochercheure a transféré les verbatim dans le logiciel d'analyse qualitative NVivo (version 11.3.2). La codification des données s'est effectuée par un processus d'analyse thématique et les thèmes d'entrevue ont grandement guidé l'élaboration de la grille de codification. Une fois le matériel codifié, il a fait l'objet d'un deuxième découpage, soit l'élaboration des noyaux de sens. Des petites unités de sens ont été extraites du contenu verbatim afin de faire ressortir les idées principales et secondaires, les points de convergence et de divergence ainsi que les nuances des propos des personnes interviewées. Afin de tenir compte de l'exactitude de leurs propos, la rédaction du rapport comporte des extraits de verbatim permettant d'illustrer les résultats.

3.3. Limites de la recherche

Cette recherche comporte certaines limites qu'il nous incombe de partager aux lecteur.trice.s afin que ceux-ci puissent interpréter les résultats de façon nuancée.

3.3.1. Volet quantitatif

Premièrement, notre échantillon est non probabiliste. Souvent appelé échantillon de convenance, il ne prétend pas être représentatif des jeunes LGBTQ+ qui fréquentent l'Astérisk. En effet, il était impossible de rejoindre tou.te.s les jeunes qui fréquentent ou qui ont fréquenté l'Astérisk. Ainsi, la collecte rend compte des jeunes enclin.e.s à participer. En ce sens, les résultats ne doivent pas être généralisés à l'ensemble des jeunes LGBTQ+ qui fréquentent l'Astérisk. L'analyse des données montre que la majorité des jeunes qui ont répondu au questionnaire (en ligne et papier) connaissent l'Astérisk depuis son ouverture et fréquentent les lieux ré-

gulièrement. Les résultats auprès des jeunes sont donc illustratifs des perceptions des jeunes qui fréquentent le plus souvent l'Astérisk.

Afin de limiter les biais de sélection, la cueillette des données en ligne a été compensée par une cueillette de données en personne sur les lieux de l'Astérisk. En effet, plusieurs facteurs étaient susceptibles de nuire à la collecte de données en ligne auprès des jeunes, notamment l'absence d'un accès discret et prolongé à Internet (à l'abri de la supervision des parents et des regards indiscrets si un ordinateur public était utilisé, etc.) et à des ressources informatiques (plusieurs jeunes n'ont pas un accès facile à un téléphone intelligent ou à un ordinateur, etc.). Toutefois, malgré les tentatives de limiter les biais, force est de constater que nous n'avons pas rejoint de jeunes à statut précaire (jeunes en centres jeunesse, jeunes en situation d'itinérance ou de précarité, etc.). Il est possible que ces jeunes fréquentent l'Astérisk surtout le jour, ce qui explique en partie pourquoi ils n'ont pas été rejoint.e.s, la cochercheuse s'étant déplacée aux activités de soir des groupes *colocs*.

Une autre limite réside dans la construction du questionnaire. Afin de privilégier l'autodétermination et la cohabitation d'identités plurielles d'une même personne, nous avons choisi d'opter pour des réponses à choix multiples pour certaines questions. Toutefois, cette configuration complexifie l'analyse des données. Par exemple, dans les caractéristiques sociodémographiques, il nous est impossible de cibler avec précision le portrait des jeunes racisé.e.s, car ceux-ci peuvent également s'identifier comme québécois.e.s, caribéen.ne.s ou autres.

3.3.2. Volet qualitatif

Pour des raisons temporelles et financières, l'ensemble du matériel n'a pu être analysé. Plus exactement, une partie de l'entrevue de groupe auprès des membres fondateurs de l'Astérisk n'a pu être incluse de manière exhaustive dans l'analyse.

4. RÉSULTATS

4.1. Les jeunes qui ont répondu au questionnaire

4.1.1. Portrait sociodémographique

Âge, langue, origines, ville/quartier, situation d'habitation

Les participant.e.s qui fréquentent ou ont fréquenté l'Astérisk ayant répondu au questionnaire ont en moyenne 22 ans (Tableau 3), l'âge variant entre 16 et 30 ans⁷. Les travailleur.euse.s et bénévoles des groupes *colocs* interviewé.e.s spécifient cependant que, sauf exception, leurs participant.e.s ont entre 14 et 25 ans. On observe que la majorité des répondant.e.s sont bilingues, c'est-à-dire qu'ils utilisent à la fois le français et l'anglais pour s'exprimer à l'Astérisk. Toutefois, plus de 75 % des répondant.e.s ont rempli le questionnaire en français, ce qui laisse suggérer qu'ils étaient probablement francophones. Sur le plan de l'appartenance identitaire, la majorité des répondant.e.s s'identifient comme Québécois.e.s et/ou Canadien.ne.s et une minorité indique également une autre appartenance identitaire (Tableau 3).

En ce qui concerne la localisation des répondant.e.s, plus de la moitié habitent sur l'île de Montréal et moins de 40 % habitent en banlieue (Rive-Sud, Rive-Nord). Parmi les jeunes qui habitent à Montréal, on observe qu'ils viennent des quatre coins de la ville : leur dispersion va de Pointe-Claire à Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles (axe est-ouest) et d'Achims-Cartierville à Verdun (axe nord-sud). En ce qui concerne la situation de logement, plus de la moitié des répondant.e.s habitent avec leur (s) parent (s) ou tuteur.trice désigné.e, 30 % occupent un logement en colocation et 1 % occupent un logement seul.e.s. Un.e seul.e répondant.e a préféré ne pas spécifier son statut d'habitation (Tableau 3). Bien qu'aucun.e répondant.e n'ait indiqué vivre en situation de rue ou en hébergement temporaire, les entrevues avec les intervenant.e.s donnent à voir que l'Astérisk est bel et bien fréquenté par des jeunes en situation de vulnérabilité face au logement.

7. Compte tenu que l'Astérisk existe depuis 2012, il s'avère probable que la personne participante âgée de 30 ans ayant répondu au questionnaire avait 25 ans au moment de sa fréquentation de l'espace.

Tableau 3. Portrait sociodémographique : âge, langue, origines, ville/quartier, situation d'habitation

Âge (n=29)		Moyenne 16 22 30	Où habites-tu actuellement ? (n=29)	
			Sur l'Île de Montréal	18
			Autre territoire	11
Langue utilisée pour remplir le questionnaire (n=44)			Arrondissement (n=18)	
Français	34		Ahuntsic-Cartierville	4
Anglais	10		Villeray-St-Michel-Parc-Extension	3
			Verdun	2
Langue utilisée à l'Astérisk (n=29)			Côte-des-Neiges-NDG	2
Français	9		Plateau-Mont-Royal	1
Anglais	1		Mercier-Hochelaga-Maisonneuve	1
Les deux	19		Montréal-Est	1
			Pointe-Claire	1
Origine (s) (choix multiple)			Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles	1
Québécoise	22		Rosemont-Petite-Patrie	1
Canadien.ne	14		St-Laurent	1
Européen.ne	5		Ville-Marie	0
Caribéen.ne	3		Autres arrondissements	0
Maghrébin.e, Moyen-Orient.e	2		Avec qui habites-tu ? (n=30)	
Américain.e (États-Unis)	2		Avec au moins un.e parent ou tuteur.trice	16
Autochtone	1		Avec au moins une autre personne en appart/logement/maison	9
Latino-Américain.e	1		Seul.e en appart/logement/maison	4
Africaine	0		Ne veut pas le mentionner	1
Asiatique	0		En situation de rue	0
Autre	1		En hébergement dépannage 72 heures et moins	0
			En hébergement court-terme 60 jours max	0
			En hébergement moyen terme 1 an max	0
			En appartement supervisé	0
			Autre	0

Orientation sexuelle et identité de genre

Concernant l'orientation sexuelle des répondant.e.s (Tableau 4), la majorité rapporte une orientation queer et/ou pansexuelle, et une minorité s'identifie comme asexuel.le.s, en questionnement ou autre. Selon des intervenant.e.s interviewé.e.s, certains jeunes s'identifient également comme demi-romantiques. Les orientations asexuelle, demi-sexuelle et demi-romantique, bien qu'elles soient minoritaires, font apparaître l'importance de tenir compte de l'orientation (a)romantique dans la construction de l'orientation (a)sexuelle des jeunes. Sur le plan de l'identité de genre (Tableau 5), la majorité des répondant.e.s rapportent être non binaires. On observe également une majorité de jeunes hommes trans. On observe que le vocabulaire utilisé par les jeunes pour parler de soi dépasse ainsi largement le spectre classique LGBT.

Tableau 4. Portrait sociodémographique : orientation sexuelle (choix multiples)

Queer	20,5 %
Pansexuel.le	15,9 %
Gai	11,4 %
Lesbienne	11,4 %
Asexuel.le	9,1 %
Bissexuel.le	6,8 %
Hétérosexuel.le	6,8 %
Autres	9,1 %
• Hétéroflexible	4,5 %
• Demisexuel	2,3 %
• Gynosexuel	2,3 %
Incertain.e ou en questionnement	4,5 %
Allosexuel.le	0 %
Bispirituel.le	0 %
Ne veut pas le mentionner	0 %

Tableau 5. Portrait sociodémographique : identité de genre (choix multiples)

Non binaire	22,7 %
De genre fluide	13,6 %
De genre créatif	2,3 %
Genderqueer	2,3 %
Garçon ou homme	20,5 %
Garçon ou homme trans	13,6 %
FTM (Female to Male)	13,6 %
Garçon ou homme cis	4,5 %
Fille ou femme cis	11,4 %
Fille ou femme trans	6,8 %
MTF (Male to Female)	4,5 %
Fille ou femme	2,3 %
Ne sait pas, en questionnement	4,5 %
Autres	2,3 %
• Quadrie genre	(1 personne)

Fille T, Bispirituel.le, Intersexe, Travesti.e, Bi-genre, Ne veut pas le mentionner	0%
---	----

Autres caractéristiques des jeunes

Les entrevues réalisées auprès du personnel employé et bénévole des groupes *colocs* mettent en lumière des caractéristiques qui n'ont pas été capturées par le questionnaire auprès des jeunes, ce qui vient enrichir la description du portrait des jeunes qui fréquentent l'Astérisk. Parmi les caractéristiques citées, on note des jeunes pouvant être aux prises avec des problèmes de santé mentale (anxiété, dépression), des jeunes neurodivers (spectre de l'autisme, syndrome Gilles de la Tourette) et des jeunes pouvant être aux prises avec des maladies physiques invisibles, comme de la douleur chronique. Le personnel interviewé a également fait mention d'une minorité de jeunes qui consomment des drogues sur une base plus ou moins régulière à l'extérieur de l'Astérisk, mais qui en parlent très ouvertement entre elleux dans l'espace. Toutefois, à la lumière de cette information, il est difficile d'interpréter s'il s'agit d'une consommation liée aux expériences adolescentes où la drogue est normalisée comme outil de socialisation, s'il s'agit d'une stratégie d'adaptation face à l'homophobie ou à la transphobie vécue, ou encore d'un mélange des deux. Comme complément aux difficultés de logement que peuvent rencontrer les jeunes qui fréquentent l'Astérisk, les intervenant.e.s indiquent rencontrer beaucoup de jeunes en précarité d'emploi, soit sans emploi ou en emploi dans un milieu homophobe/transphobe.

4.1.2. Fréquentation de l'Astérisk

Les jeunes répondant.e.s révèlent que la manière la plus fréquente dont iels ont entendu parler de l'Astérisk ou des organismes jeunesse qui font partie du projet (groupes *colocs*) est par Internet. À ce propos, la page Facebook de l'Astérisk compte 1677 «j'aime» (en date du 11 octobre 2018), ce qui en fait l'outil le plus efficace pour rejoindre les jeunes. La deuxième façon la plus fréquente dont les répondant.e.s ont entendu parler de l'Astérisk est par l'entremise des pairs, c'est-à-dire par l'entremise d'un.e ami.e. Une minorité de répondant.e.s ont connu l'Astérisk par l'entremise du réseau de la santé et des services sociaux ou de l'école (Tableau 6).

En ce qui concerne la prise de contact avec l'Astérisk, la majorité des répondant.e.s révèlent que cela a été par l'entremise d'un groupe parmi les *colocs* (Jeunesse Lambda, Projet 10 ou AlterHéros) (Tableau 7).

Tableau 6. Les différentes façons dont les jeunes ont connu l'Astérisk et/ou les groupes et organismes qui y résident

(n=42)	Fréquence
Par internet (Facebook, Twitter, site web, etc.)	12
Par un.e ami.e	10
Référence d'un autre organisme (incluant organismes LGBT)	9
Références du système de santé et des services sociaux (endocrinologue, psychiatre, intervenant jeunesse)	4
Par l'école	3
Référence d'un.e membre de ma famille	3

Tableau 7. Groupe ou organisme par lequel les jeunes ont été introduits à l'Astérisk (prise de contact avec l'Astérisk)

(n=39)	Fréquence
Jeunesse Lambda	18
Projet 10	11
AlterHéros	4
Autres	6
« GRIS-MTL (Groupe de recherche et d'intervention sociale-Montréal)» « CJMLH (CGJ-LGBTQ+) (Coalition jeunesse montréalaise de lutte à l'homophobie)» « Équipe de coordination de l'Astérisk» « Arc-en-ciel d'Afrique» « CCGLM (Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal)»	

Questionnés sur le temps depuis lequel les jeunes connaissaient l'Astérisk, 29 % des répondant.e.s rapportent connaître l'Astérisk depuis un an ou moins ; 71 % rapportent connaître l'Astérisk depuis plus d'un an ; et 29 %, depuis cinq ans, c'est-à-dire depuis son ouverture en août 2013. Questionnés sur le temps depuis lequel les jeunes fréquentaient l'Astérisk, 37 % des répondant.e.s déclarent fréquenter l'Astérisk depuis 1 an ou moins ; 50 % déclarent le fréquenter depuis plus d'un an ; et 25 % disent le fréquenter depuis 5 ans, soit depuis son ouverture. Considérant les pourcentages similaires entre les jeunes qui connaissent l'Astérisk (29 %) et ceux qui le fréquentent (25 %) depuis cinq ans, on peut dire que l'Astérisk possède un très bon taux de rétention des jeunes (Tableau 8).

Tableau 8. Depuis combien de temps les jeunes connaissent et fréquentent l'Astérisk**Depuis combien de temps connais-tu l'Astérisk ? (n=38)**

1) Moins d'un mois	5,3 %
2) Entre 1 mois et 6 mois	15,8 %
3) Entre 7 mois et 1 an	7,9 %
4) Entre 1 an et 2 ans	18,4 %
5) Plus de 2 ans	23,7 %
6) Depuis son ouverture en août 2013	28,9 %
7) Je ne sais pas	

Depuis combien de temps fréquentes-tu l'Astérisk ? (n=32)

1) Moins d'un mois	6,3 %
2) Entre 1 mois et 6 mois	25 %
3) Entre 7 mois et 1 an	6,3 %
4) Entre 1 an et 2 ans	9,4 %
5) Plus de 2 ans	15,6 %
6) Depuis son ouverture en août 2013	25 %
7) Je ne sais pas	12,5 %

Lorsqu'on s'intéresse à la fréquence à laquelle les jeunes viennent à l'Astérisk, la majorité des répondant.e.s (81 %) rapportent fréquenter l'Astérisk sur une base régulière, c'est-à-dire d'une à deux fois par mois jusqu'à plusieurs fois par semaine, tandis que 16 % disent le fréquenter de façon occasionnelle (moins d'une fois par mois à une seule fois) (Tableau 9).

Tableau 9. Fréquence de la participation des jeunes aux activités et services à l'Astérisk

En moyenne, à quelle fréquence participes-tu (ou as-tu participé) à l'une ou l'autre de ces activités ou reçu l'un ou l'autre de ces services ? (n=32)	Fréquence	%
1) Plus d'une fois par semaine	3	9,4 %
2) Trois à quatre fois par mois	16	50 %
3) Une à deux fois par mois	7	21,9 %
4) Moins d'une fois par mois	3	9,4 %
5) Une fois l'an	0	0 %
6) J'y suis allé.e une seule fois	2	6,3 %
7) Je ne sais pas	1	3,1 %

Les données sur la participation des jeunes aux activités et services offerts à l'Astérisk (Tableau 10) montrent que les jeunes ont une prédilection pour les soirées hebdomadaires organisées par Jeunesse Lambda et

Projet 10: ces soirées sont les activités les plus fréquentées par les répondant.e.s. On observe également une implication importante dans les rencontres d’organisation relatives aux groupes *colocs* (p. ex. réunions de CA) ainsi que les activités d’échange de vêtements. À ce sujet, les entrevues avec les travailleur.euse.s des groupes *colocs* mettent en relief l’implication des jeunes comme bénévoles ou comme pairs aidants :

Puis il y a aussi des jeunes qui ont bénéficié des services à un moment de leur vie où ce n’était pas rose, qui reviennent à l’AstérisK pour offrir à leurs pairs ce qu’ils ont eux-mêmes reçu. Puis ça, c’est vraiment très cool, surtout aux drops in [où] je vois vraiment ça. Le CA de Jeunesse Lambda, c’est ça, c’est des jeunes qui sont venus à Jeunesse Lambda, qui ont tripé, ça l’a fait une grosse différence dans leurs vies, puis ils s’impliquent pour offrir ce qu’ils ont reçu. Même chose à Projet 10, pour être des pairs aidants, pour être des modèles pour leurs amis, pour les autres jeunes. (Jill)

Aucun.e répondant.e n’a indiqué avoir eu recours aux services de ligne d’écoute ou de soutien en ligne (par internet). Cela pourrait s’expliquer en grande partie par le fait que les répondant.e.s fréquentent l’AstérisK de façon régulière, ce qui fait en sorte qu’iels ont accès à l’aide directe des intervenant.e.s et des pairs sur place. Précisons quand même que selon leurs rapports d’activités, les services de ligne d’écoute et de soutien en ligne qu’offrent deux des groupes *colocs* sont achalandés et rejoignent des jeunes de l’ensemble des régions du Québec et même hors Québec. Enfin, un.e participant.e a mentionné, sur son questionnaire papier, l’importance d’afficher un horaire papier pour faciliter la participation aux activités.

Tableau 10. Participation des jeunes aux activités et services offerts

(n=35)	Fréquence
Soirée de discussion du vendredi soir (Jeunesse Lambda)	20
Soirée drop in du jeudi (Projet 10)	19
Rencontres d’organisation (p. ex. CA ou autres réunions)	9
Échange de vêtements	9
Camp d’été (Projet 10)	7
Sorties spéciales ou voyages organisés	6
Accessoires de soutien de genre (<i>gender gear</i>) (Projet 10)	6
Participant.e/membre d’un groupe externe LGBTQ+	6
Les après-midi temps libres (<i>hang out</i>)	5
Rencontres de soutien individuel	5
Activités militantes	5
Création de liens via les réseaux sociaux	2
Collecte d’information et de référence en personne	1
Ligne d’écoute	0
Soutien en ligne	0
Autre (p. ex. Youth BBQ)	2

4.1.3. Appréciation de l’espace, des ressources matérielles et des activités de l’AstérisK

Concernant l’appréciation globale de l’AstérisK (langue, localisation, spécificité jeunesse LGBTQ+, etc.), plus de 60 % des répondant.e.s trouvent très avantageux : (I) de pouvoir s’exprimer dans la langue de leur choix (français ou anglais); (II) qu’il s’agisse d’un espace ouvertement LGBTQ+ exclusif aux jeunes; (III) que l’AstérisK

soit situé près d'une station de métro ; et (IV) que plusieurs organismes jeunesse LGBT soient sous le même toit. Considérant la localisation au cœur du Village Gai, 69 % des répondant.e.s trouvent que c'est un facteur plutôt ou très avantageux, contre 25 % qui montrent de l'indifférence. Considérant la place des allié.e.s⁸, 32 % des répondant.e.s manifestent de l'indifférence au fait que les allié.e.s non LGBTQ+ soient les bienvenu.e.s, contrairement à 65 % qui trouvent que cela est plutôt ou très avantageux (Tableau 11).

Tableau 11. Appréciation globale de l'Astérisk

Énoncés (n=32)	Nettement désavantageux	Plutôt désavantageux	Ça m'est égal	Plutôt avantageux	Très avantageux
Le fait que je puisse m'exprimer dans la langue de mon choix (anglais ou français)	-	3,1 %	15,6 %	18,8 %	62,5 %
Le fait que ce soit un espace exclusif aux jeunes	6,3 %	3,1 %	3,1 %	21,9 %	65,6 %
La localisation dans le cœur du Village Gai de Montréal	3,1 %	3,1 %	25 %	15,6 %	53,1 %
La localisation près d'une station de métro	-	-	-	15,6 %	84,4 %
La localisation dans le Centre-Ville	-	9,4 %	12,5 %	28,1 %	50 %
Un espace ouvertement LGBTQ+	-	-	-	6,3 %	93,8 %
Le fait que les allié.e.s non LGBTQ+ sont les bienvenu.e.s	-	3,2 %	32,3 %	29 %	35,5 %
Le fait que plusieurs groupes jeunesse LGBTQ+ se retrouvent sous un même toit	-	-	15,6 %	21,9 %	62,5 %

Questionnés sur les obstacles qui pouvaient freiner la participation des jeunes de moins de 25 ans aux activités de l'Astérisk (Tableau 12), 41 % des répondant.e.s rapportent connaître un ou plusieurs jeunes qui éprouvent une réticence à fréquenter l'Astérisk. Les raisons évoquées reposent sur l'anxiété sociale, les obstacles matériels (horaire, transport, argent), le stigma associé au fait de fréquenter le lieu et d'être étiqueté comme ayant besoin d'aide, le manque d'intérêt pour les activités et finalement, le fait que l'espace soit « trop blanc » et qu'il y ait trop peu de projets non mixtes pour les jeunes LGBTQ+ racisé.e.s (Tableau 13).

8. Dans le contexte de l'Astérisk, nous entendons comme allié.e.s les jeunes qui fréquentent l'espace ou qui accompagnent leurs ami.e.s dans certaines activités, sans toutefois s'identifier comme LGBTQ+.

Tableau 12. Est-ce que tu connais (ou a connu) un.e jeune de moins de 25 ans qui est réticent.e à participer aux activités offertes à l'Astérisk ?

(n=32)	%
Oui, j'en connais plusieurs	15,6
Oui, j'en connais un.e ou deux	25
Non, je n'en connais aucun.e	56,3
Je ne veux pas répondre	3,1

Tableau 13. Raisons évoquées par les répondant.e.s qui expliquent la réticence de certains jeunes de moins de 25 ans à participer aux activités offertes à l'Astérisk

Extraits cités par les participant.e.s

« Being in a social setting with new people » « Cette personne avait de l'anxiété sociale »	Anxiété sociale (n=4)
« Trop loin de chez eux. Pas de transport pour s'y rendre. Horaire non compatible avec leurs emplois ou études. »	Obstacles matériels (horaire, transport, argent) (n=4)
« Le stigma concernant les groupes et associations (comme s'ils pensent que d'y aller veut dire qu'ils ont besoin d'aide) »	Stigma (n=1)
« Trop blanc. Promet de faire un projet pour les personnes racisées et tarde beaucoup trop avant de passer à l'action de créer ce groupe. Je comprends le manque de budget, mais ça reste un soutien essentiel pour les groupes de jeunes racisés. Outre ça, je crois qu'un soir exclusif pour les jeunes trans serait cool. »	Trop blanc (n=1)
« Uninterested in the activity taking place mostly »	Pas d'intérêt (n=1)

Au sujet de l'appréciation globale de l'espace et des ressources matérielles (Tableau 14), la majorité des répondant.e.s se disent satisfait.e.s ou très satisfait.e.s des divers aménagements de l'Astérisk. Trois éléments valent d'être mis en relief, car ils ne font pas l'unanimité. Concernant la salle à manger, 77 % des répondant.e.s rapportent être satisfait.e.s ou très satisfait.e.s contre 20 % qui sont peu satisfait.e.s ; 20 % des répondant.e.s sont satisfait.e.s ou très satisfait.e.s de la cour arrière contre 20 % qui sont peu satisfait.e.s ; et 63 % des répondant.e.s se disent satisfait.e.s ou très satisfait.e.s de la grandeur générale de l'espace contre 34 % qui sont peu satisfait.e.s. Ainsi, l'aménagement de la cuisine, de la cour arrière et la grandeur générale de l'espace s'avèrent des éléments à améliorer dans le futur.

Au sujet de l'appréciation des ressources matérielles de l'Astérisk, les trois ressources les plus appréciées (très avantageux) sont en ordre décroissant : le matériel de prévention (condoms, seringues, digues dentaires) (82 %) ; internet sans fil (71 %) ; les jeux de société (67 %). Le poste informatique s'avère la ressource la moins appréciée avec 17 % des répondant.e.s qui ne sont pas du tout satisfait.e.s contre 82 % qui se disent satisfait.e.s ou très satisfait.e.s. Il reste que globalement, ces ressources font l'objet d'une appréciation positive.

Tableau 14. Appréciation globale de l'espace et des ressources matérielles de l'Astérisik

(n=32)	Pas du tout satisfaisant	Peu satisfaisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Espace				
Salle d'activités	3,3 %	6,7 %	56,7 %	33,3 %
Cuisine	3,3 %	10 %	63,3 %	23,3 %
Salle à manger	3,3 %	20 %	53,3 %	23,3 %
Salle de bain	6,7 %	3,3 %	50 %	40 %
Salle d'écoute	4,3 %	-	52,2 %	43,5 %
Espace divan dans l'entrée	3,2 %	3,2 %	48,4 %	45,2 %
Cour arrière	18,2 %	40,9 %	31,8 %	9,1 %
Propreté générale de l'espace	3,3 %	6,7 %	40 %	50 %
Possibilité d'avoir accès à un espace discret	3,7 %	11,1 %	29,6 %	55,6 %
Grandeur générale de l'espace	3,1 %	34,4 %	40,6 %	21,9 %
Ressources matérielles				
Poste informatique	17,2 %	-	41,2 %	41,2 %
Équipement de cuisine	8,7 %	8,7 %	47,8 %	34,8 %
Livres	11,1 %	11,1 %	50 %	27,8 %
Ressources (documentation, dépliants)	3,7 %	3,7 %	40,7 %	51,9 %
Matériel d'art plastique	4,8 %	4,8 %	47,6 %	42,9 %
Ameublement	3,6 %	7,1 %	46,4 %	42,9 %
Jeux de société	4,2 %	-	29,2 %	66,7 %
Matériel de prévention (condoms, seringues, digues dentaires)	3,7 %	3,7 %	11,1 %	81,5 %
Ligne téléphonique	6,3 %	-	43,8 %	50 %
Internet sans fil	4,2 %	-	25 %	70,8 %

Questionnés à savoir si les jeunes souhaiteraient avoir accès à d'autres ressources matérielles à l'Astérisik (Tableau 15), la majorité des répondant.e.s disent ne pas avoir besoin de ressources supplémentaires. Parmi la minorité des répondant.e.s qui souhaiteraient retrouver d'autres ressources matérielles à l'Astérisik, iels ont nommé le besoin d'avoir davantage de ressources pour les personnes trans et non binaires (documentation, casiers pour pouvoir changer de vêtements, etc.); davantage de ressources sur les « orientations moins connues comme la pansexualité »; « davantage de pamphlets sur des ressources LGBTQ+ »; et davantage de ressources en français sur la sexualité⁹.

9. Il est à préciser que depuis octobre 2017, des groupes impliqués dans le projet l'Astérisik (Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ ; Projet 10) se sont engagés avec d'autres acteurs (AIDS Community Care Montreal ; Action santé Travesti (e)s et Transsexuel (le)s du Québec ; RÉZO) dans le pro-

Tableau 15. Y-a-t-il d'autres ressources matérielles que tu souhaiterais retrouver à l'Astérisk ?

(n=39)	Fréquence
Oui	5
Non	24
Autres	5
• «Avoir accès au <i>gender gear</i> à Lambda et non seulement à P10. Davantage de ressources concernant la découverte/prise de conscience/infos générales sur l'identité de genre non binaire et des orientations moins connues comme la pansexualité» • «Peut-être quelques casiers pour que les personnes ne pouvant ramener certains vêtements ou accessoires chez elles puissent les stocker. Ainsi pouvoir au moins avoir et porter des vêtements qui leur correspondent» • «Air hockey. Un peu plus de trucs sur les hommes trans ferait pas de tort, comme des livres, magazines, films... etc.» • «Davantage de pamphlets sur des ressources LGBTQ+» • «+ de ressources en français, surtout de la documentation comme la sexualité»	

Les données sur la satisfaction des intérêts des jeunes qui fréquentent l'Astérisk (Tableau 16) montrent que les activités qui plaisent à la majorité des répondant.e.s sont les jeux de société, les voyages, le plein-air et le cinéma. Les jeunes rapportent être intéressé.e.s à participer à ces activités plus souvent (respectivement 63 %; 63 %; 66 %; 66 %). Les activités où les répondant.e.s oscillent entre l'indifférence et l'intérêt sont les sports, les activités artistiques (arts plastiques, arts dramatiques, chant, musique), l'écriture et la relaxation. Finalement, les activités à éviter en raison de la forte proportion de répondant.e.s en défaveur sont la tenue d'un club de lecture et les jeux vidéo.

Questionné.e.s sur les autres activités qu'ils aimeraient retrouver à l'Astérisk (Tableau 16), une minorité de participant.e.s ont émis le souhait que l'Astérisk offre davantage d'ateliers éducatifs sur la diversité des communautés LGBTQ+ et sur la sexualité inclusive ; le besoin de parler d'autre chose qu'uniquement des réalités LGBTQ+ ; et le désir d'avoir accès à des soirées de poésie/micro-libre. Les jeunes expriment donc clairement un besoin d'éducation à la diversité sexuelle et de genre.

Tableau 16. Satisfaction des intérêts des jeunes qui fréquentent l'Astérisk

Quels types d'activité aimerais-tu faire plus souvent à l'Astérisk ?

(n=32)	Je n'ai pas d'intérêt à faire cette activité à l'Astérisk	Je suis indifférent.e à faire cette activité à l'Astérisk	Je serais intéressé.e à participer à cette activité à l'Astérisk
Sports	21,9 %	28,1 %	50 %
Arts plastiques (dessins, peinture, sculpture, etc.)	12,5 %	34,4 %	53,1 %
Arts dramatiques (théâtre, improvisation, etc.)	18,8 %	28,1 %	53,1 %
Chant, musique	9,4 %	46,9 %	43,8 %
Club de lecture	12,5 %	53,1 %	34,4 %
Jeux de société	9,4 %	28,1 %	62,5 %
Jeux vidéo	34,4 %	37,5 %	28,1 %
Écriture	12,5 %	46,9 %	40,6 %
Relaxation	6,3 %	50 %	43,8 %
Voyage	9,4 %	28,1 %	62,5 %
Plein-air	9,4 %	25 %	65,6 %
Cinéma	12,5 %	21,9 %	65,6 %

Autres (n=4)

- «Davantage d'ateliers sur la communauté LGBTQ+ (workshops) pour apprendre plus à propos des différentes identités dans la communauté LGBTQ+ elle-même (sous forme de présentations formelles ou non formelles, activités reliées à l'éducation sexuelle inclusive à tous, etc.)»
- «Des ateliers de démystification sur divers sujets»
- «Échange poésie/micro-libre»
- «Parler d'autres sujets et plus banaliser LGBTQ mais pas mettre de côté»

4.1.4. Impacts de l'Astérisk : besoins répondus et retombées pour les jeunes

La section sur les impacts du projet l'Astérisk et ses retombées chez les jeunes couvre six volets : les besoins répondus par l'Astérisk ; l'impact sur l'estime des jeunes ; le sentiment d'appartenance à l'Astérisk ; la capacité de recevoir et donner du soutien ; la sensibilisation et la mobilisation ; le sentiment de sécurité des jeunes à l'Astérisk.

Besoins répondus à travers l'Astérisk

Concernant les besoins répondus à travers l'Astérisk (Tableau 17), les réponses mettent en lumière que les jeunes qui fréquentent l'Astérisk ont davantage besoin de parler de leur identité de genre que de leur orientation (a)sexuelle. À ce sujet, 56 % viennent pour échanger à propos de leur orientation (a)sexuelle comparativement à 84,4 % qui viennent échanger à propos de leur identité de genre (d'accord ou tout à fait d'accord). Plus de la moitié des répondant.e.s affirment venir à l'Astérisk pour manger (41 % sont d'accord ou tout à fait

d'accord ; 28 % sont plutôt d'accord ; 31 % sont plutôt ou fortement en désaccord). Le fait d'avoir accès à de la nourriture et de pouvoir se nourrir constitue donc un besoin important pour les jeunes de l'Astéris. Ce besoin est d'ailleurs corroboré par les entretiens avec les intervenant.e.s et bénévoles. Ici, les données ne permettent toutefois pas de départager entre le besoin de manger pour socialiser et le besoin de manger par nécessité. Jeunesse Lambda et Projet 10 offrent souvent de la nourriture lors de leurs activités. Étant donné que certain.e.s jeunes sont en situation de précarité face au logement et à l'emploi, on peut très certainement statuer sur le fait que certain.e.s jeunes vont à l'Astéris pour manger par nécessité.

Le besoin de socialiser et de briser l'isolement est également très présent : les jeunes disent venir à l'Astéris pour rencontrer des jeunes LGBTQ+ et se faire des ami.e.s (respectivement 94 % et 81 % des répondant.e.s rapportent être d'accord ou tout à fait d'accord avec ces énoncés). Le besoin de s'impliquer est également prégnant : les jeunes disent venir à l'Astéris pour s'impliquer socialement avec d'autres jeunes LGBTQ+ (84 % sont d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé). Quant aux raisons «Autres» pour lesquelles les jeunes fréquentent l'Astéris (Tableau 17), les réponses sont complémentaires : les jeunes rapportent le besoin de s'impliquer pour «organiser des activités destinées aux membres de la communauté» ou pour «parler des enjeux liés au racisme dans les milieux LGBTQ+». Le besoin d'implication sociale est également corroboré par les entretiens avec les intervenant.e.s et bénévoles qui rapportent que les jeunes ont besoin de pouvoir défendre et faire valoir leurs droits, comme, exiger de ne pas se faire mégenrer à l'école, et ainsi de suite.

Finalement, le besoin de sécurité apparaît comme non négligeable : plus de la moitié des jeunes rapportent fréquenter l'Astéris pour se reposer dans un endroit sécuritaire (56 % sont d'accord ou tout à fait d'accord versus 28 % plutôt d'accord). Encore une fois, les réponses supplémentaires des participant.e.s font écho à l'énoncé ci-haut : les jeunes rapportent le besoin d'être soi-même dans un espace sécuritaire.

Les entretiens avec les travailleur.euse.s et bénévoles des groupes co/ocs mettent en lumière des besoins qui n'ont pas été nommés par les jeunes mais qui demeurent fondamentaux. D'une part, les entretiens font ressortir la spécificité des besoins des jeunes trans : ceux-ci auraient un criant besoin de soutien et de ressources adaptées pour : 1) recevoir de l'aide pour se préparer à une rencontre médicale et avoir accès à des médecins qui ont une approche basée sur le consentement éclairé à propos des différentes options du processus de transition ; 2) avoir accès à des hormones et à du matériel de soutien de genre ; 3) bénéficier d'un accompagnement psychosocial pour passer à travers les délais des listes d'attente des médecins identifiés comme *trans-friendly* ; 4) parler du consentement parental dans le processus de transition ; 5) recevoir de l'aide pour naviguer à travers la bureaucratie relativement à une transition et remplir les formulaires gouvernementaux (p. ex. demande de changement de nom, changement de marqueur de genre) ; 6) pouvoir expérimenter son expression et son identité de genre (p. ex. essayer un nouveau nom ou de nouveaux vêtements qui reflètent mieux son genre) tout en bénéficiant d'une rétroaction positive des pairs.

Aussi majoritairement, beaucoup de gens demandaient de l'aide pour, justement, la transition de genre, de l'aide avec les formulaires de changement de nom, changement de marqueur de genre, les aider à accéder aux hormones par exemple, les aider à aller aux rencontres chez leurs médecins pour avoir la référence. [...] Puis beaucoup de demandes pour les hormones, puis je pense que c'est aussi un gros défi, parce qu'il n'y a pas vraiment... Il y a juste quelques médecins qui font une approche qui est consentement éclairé, qui permet aux gens de faire leurs propres choix. Puis ces gens-là ont des listes d'attente super longues, six mois, un an. Donc d'aider les gens aussi avec la connaissance qu'ils doivent attendre, puis que même si ça fait des années qu'ils attendent, puis aussi parler du consentement parental dans ces contextes-là. (Alex)

Les entretiens font également ressortir le besoin d'avoir un espace sécuritaire pour la jeunesse LGBTQ+ racisée, en plus de soulever des besoins liés à la recherche d'un appartement ou d'un emploi. Chez les jeunes en situation d'itinérance ou à risque de le devenir, il y a un besoin criant pour les jeunes trans et non binaires d'avoir accès à des auberges sécuritaires pouvant offrir de l'hébergement à moyen ou long terme.

Also I think about «Our bodies, Our stories» project, that kind of just responses to the racism in, like, you know, both our organization but along our entire community sector in terms of just, like, not meeting the

needs adequately of racialized youth and then having space to be with one another or be able to celebrate their ethnicity, their gender, their lives. Being able to create art, then express it, for them to feel empowered to advocate for themselves, or just like, have a place to kind of recharge. (Céline)

Le plus gros besoin que moi, j'ai vu, premièrement, c'est dans le logement. Les gens demandent non seulement si on peut les aider à se trouver des appartements, mais aussi des auberges qui sont premièrement sécuritaires pour les jeunes, mais aussi qui ont possiblement des services pour les personnes trans, non binaires, qui ne rentrent pas dans une tranche de genre. Je pense [que] c'est ça le plus difficile, de trouver des places comme ça, puis trouver des places pas trop apparentes non plus, où on peut envoyer des gens pour au moins quelques mois, ça, c'est dur. [...] Sinon, aussi, recherche d'emplois, c'est vraiment, les gens demandaient aussi beaucoup, beaucoup, est-ce que vous pouvez nous aider à trouver des emplois, où est-ce qu'on peut chercher? (Alex)

Finalement, un.e interviewé.e a mentionné que les jeunes ont également besoin d'aide pour naviguer à travers «les choses de la vie ordinaire» (*regular life stuff*), c'est-à-dire pouvoir se confier à un.e intervenant.e à propos de divers problèmes (école, parents, ami.e.s, emploi, etc.) sans se faire juger et sans que les problèmes de la vie ordinaire soient rattachés au fait d'être LGBTQ+.

Tableau 17. Besoins répondus à travers l'Astérisk

Je vais, venais à l'Astérisk pour... (n=32)	Fortement en désaccord	En désaccord	Plutôt en désaccord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Échanger avec d'autres personnes à propos de mon orientation (a)sexuelle	3,1 %	3,1 %	-	37,5%	25%	31,3%
Échanger avec d'autres personnes à propos de mon identité de genre	3,1 %	-	-	12,5%	31,3%	53,1%
Rencontrer des jeunes LGBTQ+	3,1 %	-	-	3,1 %	12,5%	81,3%
Me faire des ami.e.s	6,3%	-	6,3%	6,3%	18,8%	62,5%
Me divertir	6,3%	-	-	12,5%	15,6%	65,6%
Manger	12,5%	12,5%	6,3%	28,1%	15,6%	25%
Me reposer dans un endroit sécuritaire	3,1 %	6,3%	6,3%	28,1%	12,5%	48,8%
Mieux connaître les ressources destinées aux personnes LGBTQ+	3,1 %	-	3,1%	21,9%	21,9%	50%
M'impliquer socialement avec d'autres jeunes LGBTQ+	3,1 %	-	3,1%	9,4%	18,8%	65,6%

Autres (n=10)

- « Pour avoir accès à des binders, packers, pour me sortir de l'isolement (qui était très important pour mon endocrinologue)»
 - « J'accompagnais un ami»
 - « Pour en apprendre plus sur l'homosexualité car mon idée sur le sujet n'était pas positive à ce moment-là car je ne connaissais pas trop le mode de vie de ces personnes»
 - « Safe space where I can be myself, something that doesn't happen very often on a day-to-day basis»
 - « Pouvoir être moi-même sans que cela pose problème»
 - « Parler des enjeux reliés au racisme dans les milieux LGBTQ. Ça se perd et je trouve ça dommage»
 - « Organiser des activités destinées aux membres de la communauté»
 - « Comme une famille»
 - « Je vais à l'Astérisk pour voir mes ami.e.s»
 - « Des amis et éventuellement une relation solide»
-

Impact de l'Astérisk sur les jeunes

Note : la question de base des tableaux 18 à 28 était : Jusqu'à quel point ta participation aux activités et services au sein de l'Astérisk a-t-elle eu un impact sur toi ?

L'estime de soi

Concernant l'impact de l'Astérisk et des groupes *colocs* sur l'estime des jeunes (Tableau 18), les réponses révèlent que la fréquentation de l'espace a un effet bénéfique notable sur l'affirmation des jeunes, la capacité d'être soi-même et la fierté d'être soi. En effet, 87 % des répondant.e.s rapportent avoir davantage confiance en soi (assez ou tout à fait d'accord); 90 % disent s'affirmer de plus en plus auprès des autres (assez ou tout à fait d'accord); 90 % déclarent pouvoir être davantage elleux-mêmes dans la vie de tous les jours (assez ou tout à fait d'accord); et 79 % pensent qu'ils ont davantage de raisons d'être fier.ère.s d'elleux-mêmes. Malgré un impact positif sur l'estime de soi chez la majorité, on observe une minorité de jeunes qui rapportent une faible estime d'elleux-mêmes dans différentes dimensions de l'estime de soi. À ce sujet, 24 % des répondant.e.s sont peu ou pas d'accord avec le fait qu'ils possèdent un certain nombre de belles qualités et qu'ils sont une personne de valeur. 21 % ne pensent pas qu'ils ont davantage de raisons d'être fier.ère.s d'elleux-mêmes et n'ont pas plus de respect pour elleux-mêmes.

Tableau 18. Impact sur l'estime de soi

Depuis que je fréquente l'Astérisk... (n=30)	Pas du tout d'accord %	Peu d'accord %	Assez d'accord %	Tout à fait d'accord %
Je sens que j'ai plus confiance en moi	10	3,3	40	46,7
Je m'affirme plus auprès des autres	10	-	33,3	56,7
Je pense davantage que je peux être moi-même dans la vie de tous les jours	3,3	6,7	43,3	46,7
Je pense davantage que je possède un certain nombre de belles qualités	6,9	17,2	41,4	34,5
Je pense davantage que je suis une personne de valeur	6,9	17,2	34,5	41,4
Je me sens davantage capable de faire les choses aussi bien que la majorité des gens	3,4	13,8	41,4	41,4
Je pense davantage que j'ai des raisons d'être fier.ère de moi	3,4	17,2	20,7	58,6
Je sens que j'ai une attitude plus positive vis-à-vis de moi-même	3,4	13,8	37,9	44,8
Je suis davantage satisfait.e de moi	3,4	10,3	44,8	41,4
Je sens que j'ai plus de respect pour moi-même	10,3	10,3	44,8	34,5

Le sentiment d'appartenance à l'Astérisk

Les données relatives au sentiment d'appartenance à l'Astérisk (Tableau 19) montrent que la fréquentation de l'espace a contribué à créer de nouvelles amitiés. Les jeunes rapportent également un sentiment de fierté lié à l'espace. En effet, 97 % des répondant.e.s ont développé de nouvelles amitiés (plutôt d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord); 93 % rapportent éprouver de la fierté de fréquenter ou d'avoir fréquenté cet espace en plus de considérer que leur parole est ou était prise en compte (plutôt d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord).

Tableau 19. Impact sur le sentiment d'appartenance à l'Astérisk

Depuis que je fréquente (ou ai fréquenté) l'Astérisk... (n=29)	Fortement en désaccord %	En désaccord %	Plutôt en désaccord %	Plutôt d'accord %	D'accord %	Tout à fait d'accord %
J'ai développé de nouvelles amitiés	-	-	3,4	24,1	10,3	62,1
Je suis fier.ère de fréquenter (ou d'avoir fréquenté) cet espace	-	3,4	3,4	13,8	13,8	65,5

Dans cet espace, je me sens (ou me sentais) à ma place	3,4	3,4	6,9	17,2	20,7	48,3
Dans cet espace, ma parole est (était) prise en compte	3,4	3,4	-	17,2	13,8	62,1
Dans cet espace, mes idées sont (étaient) considérées	3,4	3,4	3,4	13,8	17,2	58,6

La capacité des jeunes de recevoir et de donner du soutien

Les retombées sur la capacité de recevoir et de donner du soutien sont notables chez les jeunes LGBTQ+ qui fréquentent l'AstérisK (Tableau 20). Ainsi, 93 % des répondant.e.s rapportent se sentir davantage capables de demander l'avis des autres et capables d'aider les autres personnes LGBTQ+ (plutôt d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord). On observe également un impact positif sur l'accès aux ressources et sur le réseau de soutien des jeunes : 97 % rapportent connaître davantage les ressources susceptibles de répondre à leurs besoins et 93 % rapportent avoir davantage de personnes sur qui compter dans leur réseau (plutôt d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord). L'AstérisK contribue donc positivement à l'autonomisation des jeunes LGBTQ+ en plus de favoriser la capacité de solidarité avec autrui (pairs aidants). Cela est d'autant plus frappant dans la mesure où 72 % des jeunes LGBTQ+ rapportent être tout à fait d'accord avec le fait qu'ils comprennent mieux la diversité des réalités des autres jeunes LGBTQ+, en plus d'accepter leur différence. L'AstérisK contribue ainsi favorablement à l'ouverture aux autres.

Tableau 20. Impact sur la capacité de recevoir et donner du soutien

Depuis que je fréquente (ou ai fréquenté) l'AstérisK... (n=29)	Fortement en désaccord %	En désaccord %	Plutôt en désaccord %	Plutôt d'accord %	D'accord %	Tout à fait d'accord %
J'accepte davantage les autres jeunes même s'ils sont différents de moi	3,4	3,4	-	6,9	13,8	72,4
Je comprends mieux qu'avant la réalité des autres personnes LGBTQ+ ne vivant pas les mêmes réalités que moi	3,4	-	-	6,9	17,2	72,4
Je me sens davantage capable de demander l'avis des autres	3,4	-	3,4	24,1	27,6	41,4
Je me sens davantage capable d'aider les autres personnes LGBTQ+	3,4	-	3,4	3,4	44,8	44,8

Je connais davantage les ressources susceptibles de répondre à mes besoins	-	-	3,4	13,8	27,6	55,2
Je sens que j'ai dans mon réseau davantage de personnes sur qui je peux compter	-	6,9	-	10,3	31	51,7

La sensibilisation et la mobilisation des jeunes

L'impact de l'Astérisk sur la sensibilisation et la mobilisation des jeunes est appréciable (Tableau 21): 100 % des répondant.e.s se disent plus sensibilisé.e.s à la réalité des autres personnes LGBTQ+, en plus d'avoir envie de s'investir pour améliorer la condition des jeunes LGBTQ+ (plutôt d'accord, d'accord ou tout à fait d'accord). Un.e répondant.e a ajouté être davantage sensibilisé.e aux réalités des jeunes en situation d'itinérance (*«pas juste à l'Astérisk, mais aussi les jeunes de la rue»*). Sur la question de la diversité, 90 % se sentent plus sensibilisé.e.s à d'autres formes d'oppression comme le racisme, le sexisme et le capacitisme (69 % d'accord ou tout à fait d'accord ; 21 %, plutôt d'accord). La question de la sensibilité intersectionnelle s'avère donc un enjeu qui rallie la majorité des jeunes et qu'il est souhaitable de renforcer.

Tableau 21. Impact sur la sensibilisation et la mobilisation des jeunes

Depuis que je fréquente (ou ai fréquenté) l'Astérisk... (n=29)	Fortement en désaccord %	En désaccord %	Plutôt en désaccord %	Plutôt d'accord %	D'accord %	Tout à fait d'accord %
Je me sens plus sensibilisé.e à la réalité des personnes LGBTQ+	-	-	-	6,9	27,6	65,5
J'ai envie de m'investir pour améliorer la condition des jeunes LGBTQ+	-	-	-	10,7	17,9	71,4
Je me sens apte à réagir si je me sens discriminé.e en raison de mon orientation sexuelle et/ou de mon identité de genre	-	3,4	3,4	20,7	17,2	55,2
Je me sens plus sensibilisé.e à d'autres formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le capacitisme	3,4	-	6,9	20,7	27,6	41,4
Je crois qu'il est important de s'organiser et de se regrouper pour faire valoir les droits des jeunes LGBTQ+	-	3,6	-	7,1	7,1	82,1

Il est important de lutter ensemble contre l'hétéronormativité et la cisnormativité	3,4	-	-	3,4	10,3	82,8
Je me sens plus à l'aise parmi les autres personnes LGBTQ+	-	-	10,3	13,8	20,7	55,2

Le sentiment de sécurité des jeunes à l'Astérisik

Selon les résultats, près de 80 % des répondant.e.s rapportent se sentir en sécurité à l'Astérisik par rapport à tous les aspects considérés (Tableau 22). Toutefois, on note la présence d'une minorité de jeunes chez qui le sentiment de sécurité est moins présent. Près de 20 % des répondant.e.s rapportent s'être senti.e.s jugé.e.s et n'étaient pas à l'aise d'affirmer leurs opinions et de prendre leur place. Ces résultats peuvent être contextualisés par le fait que certains jeunes qui fréquentent l'espace font de l'anxiété sociale et sont donc possiblement plus fragiles dans leur sentiment de sécurité en général. De plus, il est impossible de savoir si les jeunes qui n'étaient pas à l'aise de prendre leur place et de prendre la parole l'étaient en raison de barrières personnelles (gêne, timidité, anxiété, jeunes introvertis); interpersonnelles (difficulté de prendre sa place, car d'autres jeunes monopolisent l'espace et le temps de parole, création de cliques où certains jeunes sont exclus, etc.) ou structurelles (racisme, etc.). Le genre est également à considérer dans l'interprétation des résultats liés au sentiment de sécurité. En effet, les données sur l'identité de genre indiquent que la majorité des répondant.e.s sont de genre masculin (cis ou trans). Il est possible que, dans un espace principalement fréquenté par des garçons et des jeunes hommes, les filles, les jeunes femmes et les personnes non binaires se sentent moins à l'aise de prendre leur place en raison des codes sociaux liés au genre.

Les entrevues auprès des travailleur.euse.s et bénévoles font ressortir les différents efforts de l'Astérisik pour assurer la sécurité des jeunes. L'Astérisik permet d'assurer temporairement (dans la limite de ses heures d'ouverture) la sécurité physique et les besoins de base des jeunes grâce à l'accessibilité des ressources et des services offerts. Par exemple, les repas gratuits permettent de contribuer à la sécurité alimentaire; le matériel de protection sexuelle et le matériel d'injection d'hormones contribuent à la santé sexuelle et à l'intégrité physique des jeunes. Le sentiment de sécurité psychique et émotionnelle des jeunes est notamment assuré par le sentiment d'appartenance à l'espace, l'accessibilité et la compétence des intervenant.e.s. Le personnel rapporte que plusieurs jeunes vivent l'Astérisik comme étant leur maison, leurs ami.e.s, voire leur famille. Il s'agit d'un lieu de rassemblement familial où ils peuvent socialiser avec des personnes sécurisantes.

Je peux juste parler des jeunes que j'ai vus, mais pour les jeunes du projet « neurodiversité », c'était vraiment beau de voir comment c'était devenu chez eux, en fait, comment ils plaçaient les affaires [...] comment ils voulaient arranger le local [...]. Puis c'était comme un petit cocon, c'était... je pense que les gens se sentaient bien là-dessus. On a beaucoup parlé de la notion d'espace sécuritaire dans le projet. (Laure)

De plus, l'approche de réduction des méfaits des intervenant.e.s, puisqu'elle est non intrusive, contribue à la création d'un climat de confiance avec les jeunes: l'intervention est axée sur l'écoute active, la validation des sentiments, des choix et des comportements, la valorisation des jeunes ainsi que le respect de l'autonomie et l'autodétermination.

Il y en a beaucoup qui étaient comme « Bien, moi, ici, c'est mes ami.e.s. C'est ma maison, c'est ma famille. » [...] C'est peut-être le seul moment justement que tu te sens en sécurité, c'est là. Puis d'avoir comme, il y a des jeunes qui vont arriver puis qui vont cuisiner. [...] C'est comme sécurisant de ne pas justement se faire suivre à la... de se faire checker tout le temps. On est là pour assurer la sécurité, mais de ne pas être intrusif non plus, puis de les laisser faire ça. (Souris)

Les intervenant.e.s et bénévoles font valoir que l'éducation par les pairs et le partage de savoirs académiques et communautaires favorise la réflexivité et l'adoption d'un discours anti-oppressif, inclusif et non violent

chez les jeunes. La sécurité des jeunes est également assurée par un espace exempt de consommation et de sexualisation, contrairement à la majorité des lieux de socialisation dans le Village Gai. Finalement, la sécurité socioéconomique des jeunes est valorisée par des services de recherche d'emploi et de logement.

Le fait d'avoir un espace physique dans le Village, qui n'est pas un bar, où que la consommation est nécessaire, où même que c'est des lieux très sexualisés, d'avoir un lieu qui est vraiment labellé comme un endroit sécuritaire, c'est un espace sécuritaire, on a notre charte de respect des autres, puis on prend ça au sérieux. (Alex)

La première chose qui me vient à l'esprit c'est que je pense en termes de lieu de socialisation, de mon expérience, ça va être des lieux plus avec alcool ou consommation ou comme des lieux plus sexualisés de base ou avec des dynamiques parfois qui sont à l'extrême d'un bord de la fête ou de l'aide et du soutien. Là, il y a un espace de socialisation amical, je ne sais pas comment on dit en français, homely. Qui offre la possibilité d'avoir un espace, qui offre plein de services différents, mais différents niveaux comme d'amitié et d'aide. Un lieu non commercial. (Anna)

Tableau 22. Impact sur le sentiment de sécurité des jeunes à l'Astérisk

Quand je fréquente (ou fréquentais) l'Astérisk... (n=29)	Fortement en désaccord %	En désaccord %	Plutôt en désaccord %	Plutôt d'accord %	D'accord %	Tout à fait d'accord %
Je me sens (sentais) en sécurité	3,4	-	-	10,3	24,1	62,1
Je ne me sens (sentais) pas jugé	6,9	3,4	6,9	10,3	17,2	55,2
Je suis (j'étais) à l'aise de prendre la parole	3,4	3,4	10,3	13,8	24,1	44,8
Je suis (j'étais) à l'aise de prendre ma place	3,4	6,9	10,3	13,8	24,1	41,4
Je suis (j'étais) à l'aise d'affirmer mes opinions	6,9	3,4	10,3	17,2	10,3	51,7

4.2. Retombées du projet l'Astérisk sur les groupes colocs

4.2.1. Apports de l'Astérisk pour les groupes colocs

Les entrevues auprès des travailleur.euse.s et bénévoles des groupes colocs mettent en lumière des retombées positives et quelques retombées négatives sur le fonctionnement de leur organisme depuis qu'ils ont joint l'Astérisk. L'Astérisk leur offre premièrement la possibilité d'avoir un local fixe et accessible afin d'offrir des services aux jeunes, de tenir les rencontres de CA et d'offrir des formations aux intervenant.e.s et bénévoles. Avant de joindre l'Astérisk, les groupes colocs pouvaient être confinés dans un espace sous-loué peu accessible, ou sans local. Le fait d'avoir accès à un local fixe a permis à certains organismes de bonifier leurs heures d'ouverture et de diversifier leur offre de services et leur programmation. L'Astérisk offre aussi l'opportunité de l'accès à un plus grand bassin de jeunes pour leurs activités, notamment grâce à la promotion qui a pu être faite dans les soirées d'autres groupes colocs. Une autre retombée positive qui a été nommée est le fait de pouvoir bénéficier de la présence d'un.e agent.e de projet à l'Astérisk. L'agent.e de projet est également responsable d'effectuer un travail de promotion, de visibilité et de représentation politique des organismes qui composent l'Astérisk auprès de diverses instances. Il peut également offrir un soutien administratif. Les personnes interviewées rapportent que le fait qu'une personne soit déléguée à ces tâches facilite les demandes de subvention et leur permet de se concentrer davantage sur l'intervention auprès des jeunes.

Le fait qu'il y ait un.e agent.e qui soit là et qui soit disponible avec les outils, ça l'aide aussi à sortir la tête de l'eau, puis faire comme : «OK. Telle affaire, je ne sais pas comment faire, mais je peux l'appeler, je peux envoyer un courriel. Puis ça, ça va me donner accès à d'autres ressources ou du soutien de par cette personne-là.» (Souris)

[...] a little more visibility I think so. Like helping out a bit with promotion that we can't really like do a lot of. Now the question is: can we not do a lot of promotion because we have more demand? And it's kind of hard to know... but I think it lends us a bit more visibility and I think sometimes that people aren't familiar with [our org]. We say «Astérisk», it might light up something for people because they're able to do more of that external kind of community leasing work if it... So yeah, I think it lends us a bit of visibility. And you know maybe... Anything in grants and that kind of things. I think it also doesn't... I think it looks good to funders that we're being as efficient as we know how to be with our resources and so being in a partnership like that, I imagine, looks pretty good to funders because we're not doing everything three times. (Céline)

Toutefois, ce contexte a contribué à une forte hausse du taux de fréquentation des jeunes, au point que certains groupes colocs n'ont pas toujours la capacité de répondre à l'augmentation de la demande et doivent parfois décliner certaines opportunités.

Les groupes colocs observent des retombées positives sur la vie de l'équipe : la proximité avec les intervenant.e.s des autres colocs peut s'avérer une source de soutien et brise l'isolement de certain.e.s travailleur.euse.s et bénévoles.

Puis beaucoup de support entre intervenants, on est une plus grosse équipe et ça paraît, parce que à [l'organisme X], on ne se voit pas beaucoup des fois, surtout les intervenants, les bénévoles qui travaillent en ligne, des fois, c'est dans des régions super éloignées. Fait que le fait de pouvoir être plus proches, du moins ceux qui sont dans la région de Montréal, de d'autres intervenants de d'autres organismes, ça aide des fois, ce n'est pas facile, la job qu'on fait, donc de pouvoir se parler entre nous, de discuter des situations. (Laure)

L'espace partagé permet également aux groupes colocs de mettre leurs ressources en commun, ce qui fait en sorte que les jeunes peuvent bénéficier d'un éventail plus vaste de ressources : livres, pamphlets, condoms, équipement de soutien de genre, etc. Le partage de l'espace permet également de mettre en commun les différentes expertises des organismes, notamment l'apport d'une expertise en sexologie et auprès des personnes neurodiverses, ainsi qu'une approche de soutien par les pairs, de réduction des méfaits et anti-oppression qui valorise l'horizontalité des relations entre jeunes et intervenant.e.s. Une personne interviewée a également indiqué que son groupe a d'ailleurs entamé une démarche visant à épauler et désengorger un organisme partenaire en offrant des ateliers similaires et du matériel de soutien de genre.

4.2.2. Retombées de l'Astérisk sur l'empowerment collectif des groupes colocs

Retombées sur la capacité des colocs à se concerter

Les entrevues auprès des travailleur.euse.s et bénévoles des groupes colocs font ressortir des retombées positives et négatives sur la capacité de concertation de ceux-ci. À l'Astérisk, la concertation est assurée par ce qu'on appelle «le comité de colocs». Il s'agit d'une instance de concertation où les représentant.e.s des colocs (généralement des membres de leur CA) se réunissent une fois par mois pour faire le point sur différents sujets relatifs à la vie des colocs et à la gestion de l'espace. Il s'agit également d'une instance où sont discutés les besoins des groupes et les idées de projets communs pour mieux desservir les jeunes.

Le comité de colocs est une instance de concertation perçue positivement à plusieurs égards. D'une part, il permet de briser l'isolement de certain.e.s travailleur.euse.s, apporte une diversité de points de vue et d'idées, et peut permettre de solidifier les liens entre les colocs. Un.e Interviewé.e rapporte également que sa présence aux rencontres du comité de colocs lui a été bénéfique en termes de visibilité, car cela a augmenté les invitations à des formations, des activités et des événements de représentation, en plus d'élargir les partenariats entre groupes colocs. Ce comité est également perçu comme une instance permettant de répartir les responsabilités des colocs vis-à-vis de l'Astérisk.

[...] dans les conseils d'administration, l'information circule bien, on reçoit les invitations, on est invités à pleins de choses qui sont super le fun, tant de la représentation, de la formation, des événements, des soirées plus pour socialiser ensemble. Fait que je vois que depuis qu'on est coloc, ç'a vraiment augmenté ce type-là d'offres ou d'activités qu'on a. (Laure)

Je pense que je reviens encore à la concertation, mais c'est de ne pas à avoir à prendre le lead sur toutes les initiatives, sur tous les projets nécessaires ou sur tous les besoins. Ça permet de respirer et ça permet d'être plus présent et plus disponible dans le moment présent. (Souris)

Un des besoins qui a été nommé par certains de nos participants, vu qu'ils ne sont pas out à la maison [...] c'est d'avoir une espèce de locker où les participants sauraient de quelles heures à quelles heures ils peuvent venir et déposer leurs effets personnels qui fissent avec la présentation de genre qu'ils ou elles veulent. [...] On a réfléchi au sein de l'organisme, puis on veut amener [cette idée] au comité de colocs. Donc ça ne serait pas un service qui serait offert seulement par [un organisme en particulier] . Ça serait [offert par] l'Astérisk. (Souris)

Le comité de colocs fait également l'objet de perceptions négatives : plusieurs obstacles qui nuisent à la concertation ont ainsi été nommés. Parmi ces obstacles, l'absence d'entente partenariale formelle apparaît comme un frein central à la capacité de concertation. Selon les travailleur.euse.s et bénévoles interviewé.e.s, ceci entraîne un manque de clarté dans la structure et la façon de communiquer entre colocs. Cela amène également une certaine confusion sur les rôles, les tâches et les frontières qui régissent les relations entre l'Astérisk et les colocs. À ce titre, certain.e.s soulignent l'importance de clarifier les rôles pour prévenir les relations de pouvoir qui pourraient advenir entre les directions des colocs et les jeunes qui bénéficient des services offerts à l'Astérisk, ces jeunes ayant parfois un double rôle (celui de participant.e et de membre d'un conseil d'administration d'un groupe coloc). Sur la question de la clarification des rôles, il a également été nommé que le double rôle de la Coalition pouvait causer un certain désengagement dans le leadership lié à la concertation. En effet, la Coalition est perçue par plusieurs à la fois comme groupe coloc et comme entité décisionnelle, ce qui serait susceptible d'occasionner un débalancement de pouvoir au sein de l'Astérisk.

Ces propos mettent bel et bien en lumière la confusion qui règne à l'égard du rôle de la Coalition au sein de l'Astérisk. Nous y reviendrons dans la discussion.

L'absence d'un mécanisme de résolution des conflits est également un frein, dans la mesure où les travailleur.euse.s rapportent passer beaucoup de temps à discuter de certains problèmes sans pour autant venir à bout de les résoudre efficacement. Ainsi, l'absence d'entente partenariale formelle peut constituer un frein dans le désir de concertation des groupes colocs. Dans tous les cas, le fait d'assurer un espace sécuritaire pour les employé.e.s, membres des CA et stagiaires (notamment par l'entremise de la clarification des rôles de pouvoir au sein de l'Astérisk) apparaît comme une condition essentielle à la capacité et au désir de concertation des groupes colocs.

Il y a une possibilité via l'Astérisk d'avoir un espace de concertation ; par contre, ça revient encore une fois à la Coalition de pousser pour avoir cette concertation-là. Mais, maintenant, quand on parle de l'Astérisk, notre rôle comme partenaire fait en sorte que ça ne devrait pas être à nous nécessairement de pousser pour la concertation, parce qu'on est censé être partenaire à parts égales. [Intervieweuse : Oui] . Donc, c'est là, où j'ai l'impression que pour ces organismes-là, qui sont à la fois partenaires de l'Astérisk et membres de la Coalition, il y a encore ce flou-là qui existe sur « Bien est-ce qu'on est sur le même pied d'égalité que la Coalition ou pas ? » Puis je pense que ça fait en sorte que si eux, ils ne sentent pas qu'ils ont une responsabilité envers l'Astérisk, bien, c'est difficile après ça de vraiment avoir cet espace de concertation là par rapport à l'Astérisk. (Comité ad hoc)

Je pense [que] ce que nous, on voudrait voir, c'est qu'il y a vraiment quelqu'un qui est dédié à s'assurer que l'Astérisk est un endroit sécuritaire et non pas juste [...] pour les participants, mais pour les employés aussi et aussi pour les membres CA. Parce qu'encore une fois, quand on a des membres jeunesse [qui] sont aussi des participants, donc pour eux de se sentir à l'aise, de communiquer avec les autres organismes c'est important de clarifier les rôles de pouvoir, parce qu'il y a toujours une relation de pouvoir, surtout entre un

jeune et quelqu'un qui a un rôle de direction ou quelque chose dans un organisme comme [l'organisme Y] par exemple. Ça, ça pourrait être un obstacle, je pense. Juste les différentes idées de relations de pouvoir entre tout le monde, les gérants, membres du CA, employé.e.s, stagiaires, etc. Oui. (Alex)

D'autres facteurs apparaissent également comme des obstacles à la concertation. D'une part, les groupes *colocs* ont des réalités et des disponibilités différentes, certains fonctionnant sur une base bénévole tandis que d'autres ont des travailleur.euse.s à temps plein. Cette disparité entraîne parfois des délais dans la communication. De plus, considérant les différentes réalités des groupes, leur charge de travail peut varier grandement d'un coloc à l'autre. La concertation peut alors être vue comme une tâche supplémentaire suscitant de l'irritation, si les groupes traversent une période particulièrement occupée. La question des valeurs a également été soulevée. Bien que tous les groupes *colocs* aient sensiblement les mêmes valeurs, certains sont plus investis que d'autres dans une approche anti-oppression, ce qui peut rendre plus laborieux le processus de concertation visant des décisions communes. À cela s'ajoute les différentes traditions communautaires entre francophones et anglophones : les groupes anglophones seraient moins portés vers une structure d'action communautaire autonome.

On observe également des enjeux spécifiques liés aux CA. D'une part, le roulement de personnel au sein des CA (administrateur.trice.s des conseils d'administration) peut contribuer à une moins grande implication des administrateur.trice.s dans le processus de concertation. D'autre part, les éventuels conflits entre le personnel des différents groupes *colocs* peuvent faire en sorte que les membres des CA soient moins enclins ou investis dans la concertation. Les autres obstacles à la concertation qui ont été nommés sont d'ordre général, dont les frictions du quotidien liées à n'importe quel espace de travail partagé, ou encore, la réalité du milieu communautaire où les limites de temps, d'énergie et la priorité à desservir sa propre mission ou à répondre aux besoins de ses propres utilisateurs.

Retombées sur la capacité des *colocs* à adopter des bonnes pratiques

Les entrevues avec les travailleur.euse.s et bénévoles des groupes *colocs* indiquent que le projet de colocation a des retombées positives et un effet d'entraînement sur l'adoption de bonnes pratiques. En effet, les *colocs* ont tous des réalités de terrain et des expertises différentes, ce qui fait en sorte que le partage et la mise en commun de leurs expériences et de leurs ressources favorisent la diversification des bonnes pratiques. La colocation a d'ailleurs mené à des changements concrets chez certains *colocs*, et des projets d'implantation de bonnes pratiques sont envisagés.

Concernant les bonnes pratiques en matière de ressources humaines et de cogestion de l'espace, pour certains organismes, le fait de joindre l'Astérisk a complètement changé leur rapport au travail, qui était auparavant affecté par la précarité liée au local. Ainsi, l'Astérisk offre un espace de travail qui permet la démarcation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, en plus d'assurer un cadre physique stable pour la conservation des documents confidentiels, des chèques et de l'argent, ce qui est perçu par un coloc en particulier comme un gain en matière de transparence, de crédibilité et d'éthique. L'embauche d'un.e agent.e de projet est également mentionnée comme un avantage, dans la mesure où iel permet d'assurer un regard extérieur permettant de cibler les besoins à combler en matière de bonnes pratiques. La mise sur pied du comité de *colocs* est également perçue positivement.

Je trouve cette entité-là qui a été créée, qui a été appelée le comité de colocs, c'est comme une des meilleures pratiques qu'on peut trouver dans des OBNL, parce que là, il y a comme une entité à part, nous, on va régler nos affaires ensemble, la gestion de l'espace, la gestion des activités, la gestion de l'argent et comment on va régler ça. (Comité ad hoc)

Les entrevues ont également permis de mettre en lumière l'adoption de bonnes pratiques visant la diversification de la participation au sein de l'Astérisk. À cet effet, des formations à l'interne ont été organisées pour sensibiliser les travailleur.euse.s, bénévoles et participant.e.s usager.ère.s à la neurodiversité, à l'intersectionnalité et à l'anti-oppression, d'où ont découlé des mesures concrètes. Par exemple, afin de faciliter l'accessibilité pour des personnes neurodiverses, l'Astérisk a fourni des produits ménagers sans odeurs et des ampoules à faible intensité. Certains *colocs* ont également fait des efforts pour diversifier la composition de

leur CA, qui est devenue moins homogène depuis leur arrivée à l'Astérisk. De plus, les colocos rapportent être mieux informés et sensibilisés à l'importance de la notion d'espace sécuritaire pour les jeunes et sur la réduction des méfaits. À ce propos, un groupe coloca organisé un atelier de communication non violente pour ses membres (usager.ère.s et administrateur.trice.s).

Également, la colocation au sein de l'Astérisk amène certaines réflexions sur l'importance de créer des ressources de rétention et de transfert des connaissances liées au fonctionnement de l'espace et des groupes colocos (p. ex. règles de cohabitation, outils pour le CA afin de faciliter les transitions entre membres et travailleur.euse.s, bonification de la formation des nouveaux.elles). On apprécie aussi le respect de l'autonomie des colocos dans le choix de leurs propres bonnes pratiques.

Je ne sais pas si c'est nécessairement l'Astérisk qui aide à cela, mais on est en train d'essayer de penser comment on peut... avoir aussi une approche que le CA peut continuer à garder les informations claires entre membres. C'est surtout qu'on a des transitions, je ne sais pas comment dire... Tout le monde doit faire une formation pour commencer... Toutes les connaissances des autres ex-membres. Comme moi, toutes les connaissances que j'ai acquises en travaillant avec l'Astérisk, les relations de cohabitation, tout ça doit être réexpliqué à la nouvelle personne qui gère ça. (Alex)

Les entrevues avec les travailleur.euse.s et bénévoles ont également fait ressortir des lacunes ou des obstacles à l'adoption de certaines bonnes pratiques. Tel que mentionné précédemment, l'absence d'entente partenariale contribue à un manque de cohésion des pratiques et des valeurs entre les groupes colocos. Même si tous ont sensiblement les mêmes valeurs, tous ne les investissent pas nécessairement avec autant d'énergie et de ressources dans leurs pratiques. Par ailleurs, l'absence d'un code de résolution des conflits impose que les CA mettent de l'énergie dans la résolution desdits conflits, ce qui peut retarder d'autres projets prioritaires. Les entrevues mettent aussi en relief qu'il y aurait place à l'amélioration dans les bonnes pratiques du quotidien, en ce qui a trait à la gestion matérielle de l'espace. Le matériel serait parfois désuet et l'espace pourrait être plus propre, mieux entretenu et plus adapté pour assurer la sécurité physique d'autrui. À propos de la prise en charge des tâches de colocation, l'entretien ménager (ménage, poubelles, vaisselle, etc.) est souvent oublié, étant perçu comme relevant de la responsabilité de l'agent.e de projet et moins des colocos.

Le manque de délimitation claire des rôles et responsabilités, entre les colocos, complexifie bel et bien l'adoption des bonnes pratiques. Par exemple, par rapport à la responsabilité d'assurer un espace sécuritaire pour les jeunes, une personne interviewée rapporte qu'au sein de son groupe, les gens avaient mal compris leur niveau de responsabilité dans la notion d'espace sécuritaire, à l'Astérisk. Elle rapporte qu'une prise de conscience collective s'est effectuée par rapport au besoin de responsabilisation de son groupe, afin d'assurer une cohésion dans la mise en pratique de la notion d'espace sécuritaire. Ainsi, tel que mentionné précédemment, son groupe a organisé un atelier de communication non violente afin de renforcer cette valeur au sein de l'espace.

Ça, ce n'était comme pas clair par certains membres du CA [...] puis avec des propos [...] du genre : « Oh, t'es con ! » Mais ça, c'est violent. C'est de la violence verbale. Certains membres du CA utilisaient ce type de langage-là, donc n'arrivaient pas à identifier dans leurs vies à eux que ça, c'était de la violence verbale et que donc, quand ça se passait dans l'espace, ils n'identifiaient pas que ça en était aussi. Puis là, ce qui arrivait, c'était : « Oui, mais à [l'organisme X], c'est comme ça. » Mais à [l'organisme X], ça ne peut pas être comme ça. Ça ne peut pas être comme ça de par le fait qu'on est à l'Astérisk. [...] Puis là, [...] il y a eu des discussions au sein du CA de faire comme : « Là, ça, ça va être renforcé et si on n'a pas les outils, justement, pour le faire, on va aller chercher des intervenants extérieurs pour faire un atelier de communication non violente. (Souris)

Finalement, en termes de gestion de ressources humaines et de pratiques d'intervention, il a été dit que certains groupes colocos auraient avantage à améliorer les pratiques d'encadrement et de formation des stagiaires, et à davantage valider les méthodes d'intervention et de formation de leur personnel. À cet effet, une personne interviewée rapporte que les groupes devraient viser une certaine professionnalisation, mais sans toutefois tomber dans la rigidité institutionnelle :

[Je connais quelqu'un qui] a fait son stage et [...] il trouvait que l'encadrement qu'il a reçu et comment ça s'est passé, ça a été difficile. [...] Dans certaines façons d'approcher les gens, interventions de crise, [...] dans les interventions qui ont été faites auprès de certaines personnes. Donc, les autres stagiaires venaient le voir, lui, plutôt que les personnes qui étaient censées les encadrer. C'est bizarre à dire parce que je suis aussi très contre la professionnalisation. Il y a aussi un petit côté de professionnalisation qui des fois est peut-être manquant dans l'utilisation de certaines techniques de... [Intervieweuse : Relation d'aide ?] Oui. Bien, peut-être pas totalement relation d'aide, mais oui, sûrement aussi un peu. Dans la formation, je pense qu'il y aurait intérêt à aller chercher un plus grand encadrement, de valider les méthodes qui sont utilisées, pourquoi ils font certaines choses de certaines façons ? Puis ça, c'est peut-être la partie à améliorer qui pourrait aider encore plus l'empowerment. (Comité ad hoc)

Retombées sur la capacité des colocs à se mobiliser

Les entrevues avec les travailleur.euse.s et bénévoles mettent en lumière la difficulté des colocs à se mobiliser entre eux. On ne rapporte qu'un seul projet de mobilisation collective, qui n'a pas abouti. Suite aux festivités de Fierté Montréal 2017, les groupes colocs avaient plusieurs critiques et revendications à formuler aux organisateur.trice.s de Fierté Montréal. Une lettre collective fut rédigée mais, à la fin du processus, certains organismes ont préféré ne pas la signer. Bien que cette action collective n'ait pas été menée à terme, les groupes colocs rapportent avoir quand même retiré des bénéfices du processus : cette action a contribué à donner un sentiment d'empowerment et de la motivation à agir ensemble, au lieu de balayer Fierté Montréal du revers de la main.

[...] les groupes, c'était la première fois aussi qu'ils s'associaient sous le nom de l'Astérisk pour prendre position. Ça n'a pas été mis à bien, le document, on n'en est pas sorti [on n'est pas parvenu à faire] signer par tout le monde. Sauf qu'on a beaucoup appris. Notamment sur notre capacité à se mobiliser, notre capacité à travailler ensemble aussi puis de se rendre compte qu'on travaille tous dans le même sens, même si certains points de vue, certains mots, le ton n'étaient pas partagés. On ne ramait pas dans des bateaux différents. Ça, il y a juste le temps qui va pouvoir dire qu'est-ce que ça eu comme impacts, mais ça demandait beaucoup d'efforts, ça n'a pas abouti, donc c'était extrêmement décevant, mais en même temps, il y a quand même des prises de conscience qui se sont faites à travers ça. (Jill)

Je dirais dans le sens que ça a pris tellement de back and forward et de temps. Il y a une petite partie de moi qui se demande : « Oh ! Est-ce qu'on est découragés de cette expérience ? » Mais en même temps, ça nous a donné un peu un sentiment d'empowerment, ça nous motivait un petit peu d'essayer d'agir au lieu de dire : « Oh ! Forget Pride. » [...] They're influencing my attitude, it might be shifting. (Céline)

Cette expérience met également en relief les obstacles d'ordre idéologique et structurel à la mobilisation des colocs. Sur le plan idéologique, les entrevues mettent en lumière la difficulté d'arrimer des valeurs communes de façon à ce que tou.te.s se sentent parfaitement représenté.e.s avec justesse et nuances dans une prise de position collective. Bien que les colocs partagent sensiblement les mêmes valeurs, comme nous l'avons déjà constaté, certains sont plus investis que d'autres dans une lecture structurelle et systémique des oppressions. Par ailleurs, un.e participant.e a également soulevé que, de façon générale, l'institutionnalisation d'un organisme pouvait également constituer un frein à la mobilisation collective, dans la mesure où on devient plus prudent et moins prompt à prendre des risques.

Values are... if we're not sure what our values are, it could be hard to come to... Like if we had to have consensus on a topic, it could water out the message a bit. Sometimes, in a compromise or like you know, we also have the ability though to still take individual positions on things. So I don't know if it's a true negative because we can do both. Sometimes you know that the more you get into being... having... Like the more institutionalized you are as an organization, the more you have to risk when you take mobilizing positions sometimes, so like there's a part of us that, like, the more settled in we get, maybe we've become more risk averse. It's like... On ne veut pas prendre des risques, mettons, parce qu'on est assez établi et on ne veut pas risquer que ta-ta-ta. (Céline)

Un.e participant.e soulève qu'une partie de la (dé)mobilisation repose également sur la perception qu'ont

les colocs de leur niveau d'engagement à l'Astérisk, selon qu'ils se perçoivent comme «réciendaire de services» ou «partie prenante d'un projet collaboratif».

Je pense que les facteurs de mobilisation et les facteurs de démobilisation sont reliés aux mêmes choses, mais dépendamment de la perception des gens puis des groupes. Comme : «Si on appartient à un projet, est-ce qu'on est locataire et réciendaire de services ou on est partie prenante d'un projet collaboratif? Est-ce que si mon logo est sur une activité, je vais la promouvoir ou parce que quelqu'un est à la coordination de cette activité-là, je vais me démobiliser, parce que quelqu'un d'autre va le faire». Je pense que ça dépend vraiment beaucoup des perceptions et du niveau d'engagement. (Jill)

Sur le plan structurel, les groupes colocs ont des réalités différentes. Tous n'ont pas les mêmes ressources humaines (base bénévole vs employé.e.s), le même budget et le même temps à consacrer à la mobilisation. Cette mobilisation peut d'ailleurs s'avérer un défi auprès des groupes qui fonctionnent sur une base bénévole, car ils sont moins présents dans l'espace et il est plus difficile de faire circuler l'information. À ce sujet, la mobilisation autour d'une action commune peut parfois être perçue négativement, en raison de la charge de travail supplémentaire qu'elle exige (ce qui suggère davantage de réunions et de bureaucratie à travers lesquelles il faut naviguer). Les différentes approches de travail, qu'elles soient verticales ou horizontales, viennent également complexifier le rapport à la mobilisation. Par exemple, les groupes colocs au fonctionnement plus horizontal sollicitent leur CA pour un plus grand nombre de décisions que ne le ferait un groupe au fonctionnement plus vertical. De plus, une approche horizontale favorise également la prise de décision par consensus, ce qui exige beaucoup de temps et d'énergie de par les nombreux allers-retours entre le CA et les employé.e.s. Dans ce contexte, il devient donc plus difficile de prendre position rapidement sur une base collective.

[...] but so I think in that way it's like plus ou moins, there was pluses and minuses. Because something like that takes a lot of energy from order to... like write a letter, how would [it] be drafted, get your board to approve it, make sure you're on the same page, and act swiftly, it wasn't... and so yeah, I'm neutral, it was a neutral experience. (Céline)

Finalement, encore ici, l'absence d'entente partenariale formelle peut également jouer un rôle dans la capacité de (dé)mobilisation des groupes colocs. En effet, l'Astérisk ne possède aucun guide qui précise quelles sont les attentes vis-à-vis des groupes colocs, en termes de mobilisation ou de promotion collective.

Retombées sur la capacité des colocs à mobiliser les jeunes

Les entrevues avec les travailleur.euse.s et bénévoles des colocs indiquent que le projet de colocation a des retombées principalement positives sur la mobilisation des jeunes usager.ère.s, grâce à l'aménagement matériel des lieux et à la structure organisationnelle de l'Astérisk. Sur le plan des considérations matérielles, la localisation de l'Astérisk près d'un métro au centre-ville (Village Gai) contribue de façon importante à la capacité des colocs à accueillir et à mobiliser des jeunes. L'affichage au sein de l'espace est également mentionné comme positif. Le local est décoré d'affiches qui représentent la diversité sexuelle et de genre, et de plus, les activités des colocs y sont affichées, ce qui permet aux jeunes de repérer les activités et de poser des questions aux intervenant.e.s et bénévoles sur place. L'Astérisk possède également une page Facebook pour promouvoir les activités des colocs. Celle-ci compte 1677 «j'aime» en date du 11 octobre 2018, ce qui constitue un nombre important pour le réseau communautaire.

Je pense que c'est plus facile de rejoindre les jeunes en ayant un espace qui est centralisé, qui est dans le Village, qui est accessible. Où les gens n'ont pas besoin de consommer pour être là, où il y a de la documentation, où il y a des condoms, des seringues, il y a une douche, une cuisine, tu peux luncher là, tu peux chiller là. Alors les jeunes se reconnaissent dans cet espace, ils peuvent y accéder, en tout cas, souvent, pas tout le temps. C'est facile de mobiliser les jeunes à partir de là. (Jeanne)

Sur le plan de la structure organisationnelle, le fait que l'espace soit bilingue s'avère un atout pour la mobilisation des jeunes. De plus, l'Astérisk comporte une diversité de services offerts par les colocs et qui répondent à de multiples réalités. À ce compte, pensons au projet *Neuro/Diversités* mis en place par AlterHéros pour les

jeunes neurodivers.e.s, ou au projet artistique *Nos corps, nos histoires. Our Bodies, Our Stories* de Projet 10, pour les jeunes queer racisé.e.s (QTBIPOC¹⁰). La présence d'un.e agent.e de projet, dont une des tâches est d'accueillir les jeunes qui vont à l'Astérisk pour la première fois et d'expliquer la diversité des groupes *colocs* et des services offerts, peut contribuer à l'accessibilité de l'espace et à la rétention des jeunes. L'agent.e de projet assiste également parfois aux activités des *colocs* afin de se faire connaître et devenir un visage connu pour les jeunes. Par ailleurs, puisque la Coalition s'occupe de certains dossiers de nature administrative et de la gestion de l'espace, cela libère les groupes *colocs* qui peuvent investir davantage d'énergie dans l'intervention et la mobilisation des jeunes. Finalement, la diversité des activités qui se tiennent à l'Astérisk, y compris les activités des groupes utilisateurs occasionnels, peut contribuer à la mobilisation des jeunes autour d'enjeux politiques et de luttes spécifiques, comme la Marche trans, en plus de sensibiliser les allié.e.s.

[...] développer le allyship¹¹. La marche trans par exemple, l'été passé, ce n'était pas que des jeunes trans qui sont venus, ç'a été : « Je vais là pour mon ami.e », « Je vais là, parce que je sais que ça se passe, je ne sais pas trop, comme, qu'est-ce que c'est, mais j'entends parler et c'est important, ça semble important finalement ». Il y a beaucoup de ça. (Souris)

[...] we've maybe free them up more to like be able to do better or do activism or do activism in the broadest sense. (Céline)

La mobilisation des jeunes transparaît également dans l'implication de ceux-ci dans divers comités et dans les CA, où iels sont appelé.e.s à développer leur leadership.

Je pense que tous les membres du CA et les membres qui vont participer aux comités de colocs, c'était tous des participants avant. Le fait qu'on s'implique là-dedans et qu'on décide de choisir cette voie-là, c'est un peu à cause des colocs et de l'Astérisk. (Robert)

Certains facteurs qui pourraient nuire à la mobilisation des jeunes ont été nommés par les travailleur.euse.s et bénévoles. D'une part, la difficulté d'expliquer le projet l'Astérisk aux jeunes et de le départager des groupes *colocs* pourrait constituer un frein à la mobilisation des jeunes. De façon plus substantielle, selon les interviewé.e.s, ce sont les conflits et la difficulté de les résorber rapidement (en raison d'une absence d'entente partenariale formelle et d'un mécanisme de résolution des conflits) qui sont susceptibles de nuire le plus à la mobilisation des jeunes. En effet, la gestion des conflits entre le personnel des différents groupes *colocs* pourrait faire en sorte que les intervenant.e.s et bénévoles aient moins d'énergie et de disponibilité émotionnelle pour accueillir et mobiliser les jeunes. De plus, la gestion des conflits inter-*colocs* peut avoir des répercussions sur les membres des CA, lesquels pourraient s'avérer moins disposés pour orienter et soutenir les travailleur.euse.s dans la mobilisation. La difficulté d'assurer un espace sécuritaire, pour les personnes racisées, qu'il s'agisse des participant.e.s, bénévoles ou travailleur.euse.s, constitue également un frein à la mobilisation.

S'ils ne peuvent pas assurer aux jeunes un espace sécuritaire comme surtout pour le projet « Our bodies, our stories », quand tu as des jeunes QTBIPOC qui viennent, on veut mobiliser les jeunes, mais on veut aussi qu'ils se sentent à l'aise, puis s'ils ne se sentent pas à l'aise dans l'espace ou s'il y a des relations qui causent de la tension avec le staff, je pense que l'émotion ou l'énergie émotionnelle que notre staff doit mettre à gérer ces problèmes-là [...], ça enlève la capacité... je ne sais pas, d'avoir de l'énergie, d'interagir avec des jeunes. Tu as besoin de motivation, tu as besoin d'être toujours présent, d'être positif tout le temps, et si tu n'as pas cette capacité-là avec les jeunes, bien ils vont le voir, c'est clair. [...] puis aussi la capacité du CA encore une fois, puis l'énergie que nos jeunes membres du CA doivent mettre à gérer ces problèmes-là aussi, parce que nous, on veut [...] qu'eux puissent nous dire : « Quels sont vos intérêts, quels sont les besoins selon vous des jeunes, qu'est-ce qu'on devrait mettre en priorité ? » Donc s'ils sont en train de gérer d'autres problèmes, nous, on ne peut pas utiliser ces connaissances-là pour notre avantage. (Alex)

10. QTBIPOC est un acronyme anglophone qui signifie « queer trans black indigenous people of color ». En français, on pourrait le traduire par « personnes de couleur queer, trans, noires et autochtones ».

11. Le concept d' « allyship » renvoie au fait de tisser des alliances, de se faire des allié.e.s.

4.3. Partenariats avec les organismes externes

Cette section porte sur les alliances actuelles que l'Astérisk entretient avec divers collectifs jeunesse LGBT et les alliances souhaitées avec des organismes perçus comme offrant des services complémentaires à ceux qu'on retrouve à l'Astérisk.

4.3.1. Partenariats actuels avec les groupes utilisateurs occasionnels

Les alliances actuelles renvoient aux relations qu'entretient l'Astérisk avec ce qu'on appelle ici les utilisateurs occasionnels de l'espace, c'est-à-dire divers collectifs jeunesse LGBT qui utilisent gratuitement et ponctuellement les locaux de l'Astérisk pour y tenir des réunions, pour la tenue d'événements, tels la Marche trans (collectif Euphorie dans le genre), la *Dyke march*/Marche des lesbiennes (collectif Dyke March Montréal), et certains événements du collectif Couleur. Nous avons recueilli l'expérience des utilisateurs occasionnels de l'Astérisk par l'entremise d'un groupe de discussion afin de savoir quels sont les facilitateurs et les freins à une collaboration avec l'Astérisk.

Pour ces groupes, l'un des avantages majeurs réside dans le fait d'avoir accès à un espace fixe accessible et gratuit, où ils peuvent «s'organiser socialement et politiquement». Le local permet de tenir des réunions, des consultations, en plus de servir de lieu pour produire du matériel de mobilisation (pancartes, bannières pour les marches et les manifestations, etc.). Les groupes utilisateurs occasionnels peuvent également entreposer leur matériel de mobilisation au sous-sol, ce qui est très apprécié. Au-delà des avantages matériels que permet l'Astérisk, le dénominateur commun qui stimule ces utilisateurs occasionnels à occuper l'espace réside dans le fait de partager des valeurs communes et d'être préoccupés par une mission similaire à celle de l'Astérisk, c'est-à-dire favoriser le bien-être des jeunes LGBTQ+ et aspirer au changement social afin d'améliorer leurs conditions de vie. Ces groupes rapportent apprécier la diversité des tactiques et des approches militantes qu'ils retrouvent à l'Astérisk, en plus de s'identifier aux valeurs d'autogestion et d'autodétermination (par et pour). Ils apprécient également le travail de recherche qui se fait à l'Astérisk et la possibilité d'un apport de notions universitaires à l'espace, comme complément aux approches communautaires.

Le dénominateur avec l'Astérisk, bien je pense que c'est beaucoup en lien avec les jeunes LGBTQ. Je pense qu'il y a vraiment un désir de changement social, comme des valeurs qu'on partage aussi avec l'Astérisk, dont favoriser le bien-être des jeunes LGBTQ au Québec. Puis je pense qu'on travaille dans ce sens-là, donc c'est sûr qu'on a les affinités aussi autant identitaires, mais je pense, aussi de changement social pour les personnes LGBT, je pense qu'il y a ça aussi comme dénominateur. Je pense qu'on est tous des personnes qui s'organisent socialement de différentes manières, mais on s'organise autour des enjeux LGBTQ. Oui. Autre chose, je ne sais plus si ça rentre dans le dénominateur commun, mais c'est souvent aussi... [...] que l'Astérisk, c'est par et pour. (Tommy)

Un truc à rajouter sur les dénominateurs communs, [...] c'est aussi qu'il y a un intérêt à faire de la recherche, monter des programmes d'intervention qui impliquent un travail de recherche. En ce moment, je travaille non seulement en tant qu'intervenant, mais aussi comme chercheur, donc j'apporte des notions plus universitaires dans un projet qui n'est pas universitaire et ça, je pense que c'est un truc, une des valeurs que je retrouve aussi dans l'Astérisk: qu'il y a une diversité des tactiques, une diversité des approches militantes et de recherches sur les personnes concernées. (Anna)

Les autres facteurs qui favorisent l'utilisation de l'espace sont la simplicité des procédures de réservation du local (un courriel à l'agent.e de projet) ainsi que l'accès à une clé que les groupes utilisateurs occasionnels peuvent conserver, en échange d'un dépôt en personne sur les lieux. Les utilisateurs occasionnels interviewés ont apprécié le fait que, lors de leur première utilisation de l'espace, ils ont eu droit à une visite guidée des locaux, ainsi qu'à une explication des règles de fonctionnement de l'Astérisk. Selon eux, il est également pertinent de remplir un formulaire bilan de leurs rencontres, car cela peut être utile à l'Astérisk pour son rapport annuel. Le fait que l'Astérisk soit un espace accueillant avec une atmosphère détendue et sécuritaire contribue également à la tenue de rencontres, car les gens s'y sentent à l'aise et ont le goût de revenir.

Les groupes utilisateurs occasionnels ont pointé certains freins ou certains aménagements qui pourraient être améliorés afin de profiter pleinement de l'espace. Premièrement, ils déconseillent de mettre en place

une mesure qui obligerait les groupes utilisateurs à devenir membres de la Coalition pour posséder une clé, car ces groupes utilisateurs sont souvent autogérés et non institutionnalisés; une telle mesure aurait pour conséquence d'engendrer un effet de centralisation et de hiérarchie entre les collectifs (et les individus qui les composent) selon qu'ils sont membres ou non de la Coalition. Par ailleurs, afin de faciliter la planification des réservations, les utilisateurs occasionnels suggèrent que l'Astérisk mette en ligne un document interactif permettant d'avoir une vue d'ensemble sur les plages horaires disponibles, ou du moins, un calendrier papier dans la pièce d'accueil. Il est également suggéré de refaire une diffusion des services offerts par l'Astérisk, notamment en matière de location de locaux, afin que davantage de collectifs queer jeunesse soient au courant de l'existence de cet espace. Bien que l'Astérisk propose des services aux 14-25 ans, il est suggéré de continuer à faire preuve de souplesse auprès des groupes utilisateurs occasionnels, car ceux-ci accueillent parfois des gens de 25 ans et plus, notamment pour l'organisation de marches ou de manifestations. Les groupes utilisateurs occasionnels aimeraient que cette particularité puisse faire l'objet de davantage de clarté dans leurs messages de diffusion des activités.

En ce qui concerne les besoins matériels, l'accessibilité universelle pourrait être améliorée, avec l'ajout d'une rampe d'accès à l'avant; les besoins de ménages plus fréquents des toilettes et d'un meilleur système de climatisation/d'isolation ont aussi été mentionnés, de même que l'agrandissement de l'espace.

4.3.2. Partenariats envisagés avec divers organismes et services externes

Les groupes *colocs* souhaiteraient que l'Astérisk crée des liens de collaboration dans le futur avec des organismes ou des collectifs externes. S'ils y sont favorables, ils émettent toutefois une réserve, car les locaux de l'Astérisk sont limités et les groupes *colocs* sont déjà très occupés. Ceux-ci ont émis quelques considérations préalables à des démarches de création de partenariats. D'une part, il faudrait réfléchir aux besoins auxquels le partenariat visé répond, aux raisons pour lesquelles l'Astérisk souhaiterait s'associer et au type de partenariat souhaité. La création de partenariats devrait aussi tenir compte des services que les jeunes utilisent fréquemment et qui ne sont pas exclusivement liés à des services LGBT. Ainsi, la création de partenariats devrait se faire autant avec des organismes jeunesse que des organismes LGBT, afin de transmettre des bonnes pratiques LGBTQ+ et d'assurer un espace sécuritaire aux jeunes dans ces lieux. Finalement, certains partenariats s'avèrent moins envisageables que d'autres, notamment avec les organismes plus *mainstream* en raison de leur vision homonormative et d'un conflit intergénérationnel sur certains enjeux, valeurs et philosophies.

Par ailleurs, les groupes *colocs* souhaitent maintenir les partenariats existants avec les groupes utilisateurs occasionnels, afin de continuer à créer des liens de solidarité. L'Astérisk doit toutefois veiller à la bonne gestion de l'occupation de l'espace par les groupes occasionnels, afin d'éviter des retombées négatives sur les *colocs*. Solidifier les relations avec le GRIS-Montréal et avec les groupes étudiants LGBTQ+ des milieux d'éducation a été mentionné, ceci afin de maximiser la promotion et le référencement vers l'Astérisk. Les partenariats avec la Chaire de recherche sur l'homophobie, de l'UQAM, sont également bienvenus.

Parmi les partenariats envisagés, on compte également des organismes trans, tels ASTT (e)Q et l'Aide aux Trans du Québec (ATQ), ainsi que Head and Hands - À deux mains. Il est à noter que ce dernier organisme a une mission plus large de promotion du bien-être physique et mental de tou.te.s les jeunes (et non seulement des jeunes LGBTQ+). À long terme, des partenariats avec le réseau de la santé et des services sociaux sont également envisagés, comme avec les centres jeunesse, les cliniques médicales, les CSSS et les hôpitaux (p. ex. unités de psychiatrie) et les Centres de réadaptation en déficience intellectuelle et trouble du spectre de l'autisme (CRDITSA). Ont également été nommés les organismes en travail de rue et en toxicomanie (p. ex. le Groupe d'intervention alternative par les pairs - GIAP); les centres d'hébergement, notamment pour les outiller quant à l'inclusion des jeunes trans en situation de précarité; et les organismes de prévention en VIH/sida, comme l'ACCM/Sida bénévoles Montréal ou les cliniques de dépistage RÉZO - des espaces communautaires importants à conserver pour le dépistage, qui ne devrait pas être limité aux espaces institutionnels tels les CIUSSS.

Il y a aussi les auberges jeunesse. On a vraiment de la misère à trouver des endroits qui sont neutres, il n'y en a presque pas. [...] J'ai aussi entendu beaucoup de problèmes dans les auberges [autour] de l'utilisation

d'hormones, parce qu'eux ne permettent pas les aiguilles ou les drogues. Alors, ils vont prendre cela à la porte, donc il faut que tu ailles demander à chaque fois si tu peux l'utiliser, mais si tu as quelqu'un qui a déjà un problème avec l'autorité, d'aller parler à quelqu'un par rapport à ça, c'est très difficile. Donc je pense aussi que ça, c'est un des gros problèmes, juste de faire comprendre aux gens que l'injection d'hormones, ce n'est pas comme une injection d'héroïne, c'est complètement différent puis similairement qu'en prison, c'est un droit d'accès des droits humains, comme, il faut que les gens aient accès à ça. [...] C'est des relations qu'il faudrait qu'on continue à avoir avec les auberges pour s'assurer au moins qu'on ait un ou deux endroits qui sont sécuritaires et qu'on peut référer les jeunes, surtout les jeunes trans, parce que [iels ont] non seulement un problème de logement, iels ont le plus de problèmes à se trouver des auberges. (Alex)

En termes de partenariats avec des événements LGBT plus *mainstream*, il est envisagé de collaborer avec Fierté Montréal dans le but d'émettre des recommandations, afin d'assurer l'inclusion et la sécurité des jeunes LGBTQ+ (p. ex. le droit de posséder de la naloxone). Il a également été mentionné de favoriser des partenariats avec des groupes plus radicaux, comme Native Montreal Autochtone, et avec des services de recherche d'emplois, tels YES Montreal (seul service anglophone pour la recherche d'emplois), dans une optique de formation du personnel aux réalités trans et pour assurer la sécurité et la motivation des jeunes dans leur démarche de recherche d'emplois.

Les services de recherche d'emplois, on a vraiment beaucoup de plaintes par rapport à ces endroits-là, juste parce que ce n'est pas des endroits qui comprennent les identités trans, queer, donc des problèmes avec des pronoms, avec les noms. Souvent quand tu es en recherche d'emplois, quand tu es trans, il y a toujours ce problème si tu n'as pas fait ton changement de nom et que tu recherches un emploi. Puis là, les gens qui font ces interventions-là, ils ne comprennent pas pourquoi c'est un obstacle et souvent ils vont blâmer le jeune du fait qu'ils n'ont pas trouvé un emploi, mais il y a mille raisons pourquoi les gens ne se sentent pas à l'aise d'aller donner des CV, d'aller dans des entrevues. Des fois, ils vont y aller, puis c'est clair que la personne est super transphobe. [...] je pense que ça serait vraiment important d'avoir une relation proche avec [les organismes d'aide à l'emploi], non seulement pour les références, mais aussi pour avoir des contacts sécuritaires pour les jeunes. (Alex)

4.4. Retombées de l'Astérisk sur les travailleur.euse.s et bénévoles

Cette section porte sur les avantages et les désavantages du projet de colocation l'Astérisk sur les travailleur.euse.s et bénévoles des colocs, en ce qui a trait à diverses facettes de leur travail auprès des jeunes (rôle, mandat, tâches, organisation du travail, etc.).

4.4.1. Retombées positives

Parmi les avantages de la colocation, certain.e.s interviewé.e.s rapportent que le fait de travailler dans un espace concerté leur donne accès à une diversité de points de vue, d'idées et de nouvelles connaissances en intervention et en administration. Iels rapportent être de meilleur.e.s intervenant.e.s, car iels sont davantage sensibilisé.e.s à d'autres réalités, notamment les réalités trans et non binaires. L'espace concerté contribue également à briser l'isolement des travailleur.euse.s, ce qui a des retombées positives sur leur travail. Sur le plan des enjeux émotionnels, iels rapportent se sentir compris.e.s, épaulé.e.s et soutenu.e.s moralement par leurs collègues colocs. Le fait de pouvoir partager les hauts et les bas liés à la lutte pour les droits des jeunes LGBTQ+ est aidant. Quant aux enjeux pratico-pratiques, il est apprécié d'avoir un accès rapide à d'autres collègues, que ce soit pour avoir une meilleure compréhension d'un problème, ou encore obtenir une traduction rapide.

Je suis une meilleure intervenante. Je pense que je suis une meilleure personne aussi, parce que la cohabitation, ça apprend plein de choses. Oui, c'est sûr que ça élargit ma vision de plusieurs choses, puis pour le mieux. Peut-être plus confiance en [mon organisme] aussi, je me sens plus groundéedepuis qu'on est à l'Astérisk, je sens qu'on est plus à notre place, puis j'ai une plus grande facilité à faire le lien avec d'autres organismes communautaires ou avec les décideurs. (Jeanne)

Je trouve ça vraiment cool d'être dans un espace concerté, parce qu'aussi, il y a beaucoup de diversité de

points de vue, d'idées. [...] si je n'étais pas sous le même toit que mes collègues, je me sentirais très isolé.e. Ça ne pourrait pas fonctionner. [...] je n'aurais pas la légitimité de parler aux groupes si je ne les côtoyais pas et si je ne côtoyais pas les jeunes qui fréquentent les organismes. Ça, non seulement c'est nécessaire, mais le projet de concertation le permet. (Jill)

Certain.e.s interviewé.e.s rapportent également être de meilleur.e.s gestionnaires: iels font preuve d'une autonomie et d'une efficacité accrue dans la rédaction des demandes de subvention et le classement des dossiers. À ce propos, iels mentionnent que l'AstérisK a contribué à faciliter le travail de leur CA, d'une part, en offrant une infrastructure et des ressources matérielles qui facilitent la bonne tenue des CA (photocopieur, papeterie, wifi, etc.); d'autre part, le fait d'être à l'AstérisK facilite l'exécution des tâches administratives des CA moins expérimentés, car ils peuvent demander du soutien des autres colocs et s'inspirer de ce qu'iels font (rédaction d'un ordre du jour et d'un PV, s'inspirer de modèles existants, etc.). Finalement, l'AstérisK offre un soutien institutionnel qui donne plus de moyens et de ressources pour que les organismes puissent développer des projets plus facilement et plus rapidement.

Depuis que je suis à l'AstérisK, j'ai l'impression d'avoir un espace qui est plus à moi, alors je gère mieux mes choses. Mes choses sont mieux classées. (Jeanne)

Puis, on parle de chèques aussi, on parle de formulaires de subventions, c'est des documents super importants, mais là, ils ne sont plus dans le garde-robe, ils ont un espace. (Laure)

[...] justement le PSOQ, le financement et tout ça, ce n'est pas facile. En parler beaucoup avec les autres, ça peut aider. [...] Aussi, on a une nouvelle employée, puis il faut établir un système de paye, puis tenir beaucoup de choses [...] puis la finance, ce n'est pas mon domaine. Ça peut aider aussi de parler de ça. (Robert)

4.4.2. Retombées négatives

Les travailleur.euse.s et bénévoles ont aussi indiqué des désavantages liés à la cohabitation, qui peuvent freiner leur travail. En premier lieu, il y a le partage de l'espace du bureau – un seul local avec 6 postes de travail. À l'heure actuelle, celui-ci est trop petit et à son comble, ce qui fait que les travailleur.euse.s s'y sentent à l'étroit. De plus, en raison du nombre important de personnes qui partagent cet unique bureau, les travailleur.euse.s rapportent qu'iels peuvent être souvent interrompu.e.s, ce qui rend plus difficile l'exécution des tâches.

Le plus difficile, littéralement, c'est que le bureau était mini. Puis on a peut-être trois, quatre personnes qui travaillent, peut-être même plus des fois. Moi, quand j'étais là, on avait max quatre personnes, mais ça veut dire que mon espace de travail, c'était un coin de table qui n'était pas toujours disponible pour moi. Donc, c'est sûr que quand je rentrais et que j'avais des projets ou je devais répondre aux courriels, de ne pas avoir d'espace de travail physique, ça m'empêche de compléter mes rôles. Donc, de cette façon-là, oui. Je sais qu'on continue à essayer de trouver une solution au mini-bureau, mais vraiment ça. Puis juste un espace serré, ça ne motive pas, comme [c'est] un espace foncé, pas de lumière qui rentre, pas de circulation d'air. (Alex)

Tel que souligné précédemment, la cohabitation, mais surtout l'absence d'entente partenariale formelle, engendre une certaine confusion dans les tâches et les rôles. Les groupes colocs et leurs stagiaires peuvent ressentir une certaine confusion concernant le type d'intervention qu'iels peuvent faire au sein de l'espace partagé, en lien avec leurs valeurs et leurs approches. Les groupes colocs rapportent que le fait de devoir se préoccuper du bien-être des jeunes, en plus d'avoir à penser aux répercussions que certaines interventions pourraient avoir sur l'AstérisK, peut être un désavantage.

Je pense aussi, le fait que nous, on soit dans un espace communautaire qui a ses propres valeurs, ses propres nécessités d'approches, ça causait de la confusion en tant que quel type d'intervention on peut faire et quelles sont nos limites. Est-ce qu'on a le droit de, par exemple, si on a un participant à risque de suicide, quelle est la responsabilité de l'AstérisK par rapport à ça et [celle de notre groupe] ? Si [notre groupe] prend une décision de ne pas appeler la police ou de ne pas appeler les services d'urgence, est-ce que l'AstérisK va nous tomber dessus par rapport à cela ? Est-ce qu'eux vont être [tenus] responsables ? Donc, de penser à ça, en plus du bien-être des jeunes, ça pourrait être un désavantage, mais ça pourrait

aussi être un avantage parce que ça te force de penser à ta décision et à l'impact de ça sur toutes les parties. (Alex)

Il a également été mentionné que, dans le contexte d'un événement commun, des *colocs* ont dû effectuer des tâches qui ne leur incombait pas, en raison d'un manque de clarté dans la communication et la logistique.

Un autre désavantage réside dans la charge psychologique associée à la gestion des relations de cohabitation. Au-delà des tensions ponctuelles communes à toute forme de colocation, il est rapporté qu'il peut parfois être fatigant d'avoir à constamment évaluer quels problèmes valent la peine d'être abordés auprès des collègues *colocs* vs quels sont les compromis qu'on accepte de faire. En termes de désavantage spécifique lié à la concertation, il est rapporté que les nombreux allers-retours entre le comité de *colocs* et les CA respectifs des *colocs* constituent un processus qui exige beaucoup de temps et d'énergie que les travailleur.euse.s n'investissent pas dans l'accomplissement de leurs tâches en aide directe.

4.5. Défis du futur pour les groupes *colocs* et pour l'Astérisk

Cette section porte sur les défis perçus auxquels les groupes *colocs* auront à faire face dans l'avenir, le rôle attendu de l'Astérisk par rapport à ces défis et les enjeux que devrait prioriser l'Astérisk d'ici les trois prochaines années.

4.5.1. Défis auxquels les *colocs* auront à faire face dans l'avenir

Dans le cadre de la recherche, nous avons questionné les travailleur.euse.s et les bénévoles des groupes *colocs* sur leurs perceptions de l'avenir et sur les défis futurs qu'ils anticipent. On doit ici faire preuve de circonspection, dans la mesure où les propos rapportés dans cette section reposent sur des perceptions, et non sur un plan d'action ou des stratégies adoptés officiellement par les CA des groupes *colocs*. L'information a été réorganisée sous forme de tableaux par catégories (considérations financières et matérielles, considérations organisationnelles et politiques, enjeux liés à la diversité des jeunes LGBTQ+). De plus, nous avons choisi de mettre en lumière les défis rapportés par chaque groupe *coloc* afin de faire ressortir la spécificité des besoins de chacun. Dans les tableaux ci-dessous, nous n'avons pas identifié les groupes. Cet anonymat est certes relatif, puisqu'il dépend du degré de familiarité des lecteur.trice.s avec les organismes concernés. Aussi, les groupes *colocs* pourraient s'identifier entre eux, en raison de la proximité partagée à l'Astérisk. À noter que ces tableaux sont suivis d'une synthèse des défis et enjeux des groupes *colocs*.

Défis et enjeux futurs pour l'organisme 1

Considérations financières et matérielles	• Obtenir un financement à la mission pour l'organisme ; • S'arrimer, dans la mesure du possible, aux différentes réalités et désirs d'expansion des groupes <i>colocs</i> ; • Trouver un espace plus grand et abordable si l'Astérisk décide de prendre de l'expansion (à long terme = essentiel en raison de l'achalandage croissant).
Considérations organisationnelles et politiques	• Amener l'organisme à déployer l'ensemble des volets de sa mission ; • Continuer de développer sa capacité en matière de pression politique ; • Intégrer des tables de concertation de défense des droits des jeunes afin d'y représenter le volet LGBTQ+ ; • Face à une possible institutionnalisation, faire attention de ne pas perdre son potentiel radical et rester près des réalités terrain ; • Stimuler la diversité dans le recrutement des membres du CA ; • Mettre en œuvre une position intersectionnelle et anti-oppressive.

Enjeux liés à la diversité des jeunes LGBTQ+	• Porter les intérêts des jeunes LGBTQ+ marginalisé.e.s, moins bien desservis; • Investir dans un projet pour jeunes en situation de précarité (financement par projet); • Défendre les enjeux des personnes non binaires.
--	--

Défis et enjeux futurs pour l'organisme 2

Considérations financières et matérielles	• La gestion du financement; • Trouver un local plus grand, car l'achalandage est grandissant et le groupe veut grandir.
Besoins de formation du personnel	• Besoins de formation des intervenant.e.s: mieux outiller le personnel par rapport aux besoins et aux différentes réalités des jeunes (jeunes en situation de précarité, issus de familles à faible revenu, etc.); • Besoin de mieux former et outiller les membres du CA face à leurs tâches et responsabilités; • Stimuler l'engagement des bénévoles.
Besoins organisationnels	• Se doter d'une structure qui puisse assurer la pérennité du groupe, notamment par un travail de décentralisation des responsabilités.

Défis et enjeux futurs pour l'organisme 3

Considérations financières	• Obtenir un financement permanent pour assurer la pérennité d'un projet précis.
Considérations organisationnelles	• Trouver des stratégies pour répondre au volume grandissant des demandes (répondre aux besoins des jeunes est une priorité, mais cela retarde le projet de développement stratégique); • Réviser les pratiques, politiques et règles du groupe (projet de développement stratégique); • Rester «<i>relevant</i>» (pertinent, actuel) par rapport aux services offerts: s'adapter aux besoins des jeunes et aux valeurs changeantes, aller vers des approches plus systémiques; • Adopter et implanter une approche antiraciste tout en s'assurant que l'Astérisk puisse faciliter ce projet; • Les responsabilités communautaires: tenir compte des limites de l'organisme face à l'Astérisk et inversement.

Défis et enjeux futurs pour l'organisme 4

Considérations financières et matérielles	• Trouver la stratégie la plus adéquate pour gérer le financement à la mission qui permette de répondre à la demande grandissante (p. ex. engager des employé.e.s. pour l'intervention ? développer de nouveaux projets ?); • Avoir un espace plus accessible, notamment pour les personnes en fauteuil roulant.
Désir d'expansion : partenariats et visibilité	• Collaborer davantage avec des organismes extérieurs pour le partage des bonnes pratiques et des expertises (p. ex. développer des liens avec Head and Hands); • Continuer le travail de visibilité : kiosques, présence dans les médias, etc.; • Avoir plus de visibilité afin de desservir les jeunes isolés en région; • Développer un projet qui est jusqu'ici un franc succès; • Comment se démarquer des autres groupes jeunesse LGBT en termes de services et de projets.

Synthèse des besoins et des défis du futur exprimés par les groupes *colocs*

La majorité des groupes *colocs* ont dit être préoccupés par la superficie du local, compte tenu de la demande croissante pour leurs services et activités. La question du financement est également ressortie, du fait que certains groupes *colocs* souhaitent pérenniser des projets uniques en leur genre, tels *Neuro/Diversités* (soirées pour jeunes LGBTQ+ issus du spectre de l'autisme) et *Nos corps, nos histoires – Our Bodies, Our Stories* (ateliers d'arts et de performances pour les jeunes QTBIPOC – queer et trans autochtones, Noir.e.s ou racisé.e.s).

L'importance de continuer à assurer une visibilité aux *colocs* est également soulignée. Celle-ci peut continuer de s'accomplir par un travail de représentation politique ou encore par la création de partenariats avec d'autres organismes qui pourraient accroître la diversification des expertises et des bonnes pratiques (p. ex. Head and Hands). Les groupes *colocs* ont également nommé l'importance de s'adapter rapidement aux changements socioculturels des nouvelles générations de jeunes, afin de rester actuels dans leur offre de services, leur approche et les valeurs défendues. Dans un avenir rapproché, il deviendra donc important pour l'Astérisk de se tourner vers une analyse plus systémique et une approche antiraciste.

Divers besoins structurels et organisationnels ont été nommés, dont de meilleures formations en relation d'aide et en administration pour le personnel, ainsi qu'un besoin de soutien et de partage des connaissances dans une démarche de développement stratégique.

4.5.2. Rôle attendu de l'Astérisk face aux besoins et défis du futur des groupes *colocs*

En vue d'assister les groupes *colocs* dans les défis du futur et de s'arrimer à leurs besoins, ceux-ci ont nommé plusieurs stratégies que l'Astérisk pourrait mettre en place afin de les soutenir. D'une part, il est attendu que l'Astérisk continue d'assurer un espace bienveillant pour tou.te.s, mais qu'une sensibilité accrue soit déployée pour l'inclusion des personnes racisées. Ainsi, il est suggéré que l'Astérisk favorise la tenue de soirées et d'événements spécifiques pour les jeunes QTBIPOC. Sur le plan matériel, il est souhaité que l'Astérisk trouve un local plus grand afin que deux groupes *colocs* puissent tenir une activité en même temps. Sur le plan organisationnel, il est attendu que l'Astérisk favorise la compréhension des différentes réalités des groupes *colocs* entre eux, afin que ceux-ci se traitent avec davantage d'indulgence les uns les autres. Toujours sur le plan organisationnel, les groupes *colocs* disent apprécier la présence et l'implication de l'agent.e de projet. Le fait qu'iel assiste à des rencontres de CA ou à des soirées organisées par des *colocs* pour rencontrer et

tisser des liens avec les jeunes participant.e.s peut s'avérer utile afin de soutenir les colocs, par l'acquisition d'une meilleure connaissance et compréhension des réalités qui leur sont spécifiques. Il est attendu que l'agent.e de projet collabore avec certains colocs dans la recherche de formations pour outiller les bénévoles quant à l'intervention. Il est également attendu que l'Astérisk adopte un rôle de soutien dans le processus de révision du développement stratégique d'un groupe coloc, afin de partager son expérience, ses idées et des ressources (p. ex. partage de guides existants).

Je sais que [l'agent.e de projet] , iel essaie de s'impliquer plus avec [notre groupe] ces temps-ci. Je sais qu'iel voulait venir à notre CA, mais iel n'a pas pu finalement, mais iel va sûrement venir au prochain, puis iel veut venir plus souvent aux soirées, puis être plus au courant de ce qu'on fait, de nos besoins. Puis je pense que c'est quelque chose de pas mal admirable. (Robert)

Le rôle que le projet occupe déjà, quand j'ai participé avec [l'agent.e de projet] , tout de suite, iel m'a dit : « Si tu veux, j'ai telle ou telle chose. On peut collaborer. » Ça a été tout de suite très proactif du genre : « C'est une collaboration qui est possible. » Je pense que c'est d'offrir les outils qui sont disponibles et d'être prêt à le faire, mais aussi d'avoir une espèce de compré... Justement, ça revient à comprendre la réalité de l'organisme en ce moment, on veut remonter la pente et on est engagé là-dedans, mais qu'il y ait une espèce d'indulgence à ce niveau-là. Depuis la discussion que j'ai eue avec [l'agent.e de projet] , iel a compris, ça se passe tranquillement pas vite. (Souris)

Sur le plan structurel, il est souhaité que la Coalition s'implique avec les groupes colocs dans la mise en place d'une politique et d'une pratique antiraciste. Afin de mener à bien ce projet, l'ensemble des partenaires de l'Astérisk pourraient participer collectivement à une formation antiraciste et anti-oppression afin d'assurer le partage et l'application des mêmes valeurs dans l'espace. Il est également attendu que la Coalition, en tant que porteur de l'Astérisk soit à l'écoute des besoins et des difficultés qui seront exprimées dans la réalisation de ce projet.

Je pense que de nous permettre d'avoir un espace de travail qui peut mettre en force ces valeurs-là, je pense que c'est numéro un. [...] Ce qu'on aimerait, c'est que l'Astérisk participe avec nous ou les autres organismes à une formation antiraciste, anti-oppressif, pour s'assurer qu'on a tous les mêmes valeurs. [...] Quand on voit l'impact sur notre staff, on voudrait avoir plus de... comme qu'ils soient dédiés à comprendre nos valeurs et les mettre en pratique. (Alex)

Sur le plan des ressources humaines, il est attendu que l'Astérisk se dote d'un mécanisme de résolution des conflits afin de clarifier et faciliter la procédure en cas de problèmes. Continuer le travail de concertation afin d'aider les colocs à se développer en complémentarité dans leur offre de services a aussi été nommé.

Que les responsables répondent de façon rapide à nos demandes. Par exemple, quand on dit qu'on a un conflit ou un besoin, ça serait encore une fois d'assister dans les résolutions des conflits, de quelqu'un qui fait les relations humaines par rapport à ça, parce qu'il n'y a pas... Il y a une confusion à qui on peut parler, si on a un problème, où est-ce qu'on peut aller. (Alex)

Sur le plan des relations à l'externe, il est attendu que l'Astérisk continue de favoriser la visibilité des groupes colocs et de tisser des partenariats et des relations intercommunautaires, car cette proximité avec des organismes externes aide les intervenant.e.s à faire leur travail : ceux-ci peuvent se concentrer sur leur travail auprès des jeunes plutôt que de faire du « outreach » et cela leur permet de mieux référer les jeunes aux ressources appropriées.

4.5.3. Enjeux prioritaires de l'Astérisk dans les trois prochaines années, selon les colocs

Enjeux prioritaires

Il est prioritaire que l'Astérisk se dote d'une entente partenariale formelle en plus de s'engager dans une réflexion liée aux valeurs de l'Astérisk. L'entente partenariale doit notamment contenir un mécanisme de résolution des conflits, et spécifier les statuts et règlements par rapport à l'utilisation de l'espace par les jeunes et par les groupes colocs. Par exemple, quelles sont les modalités relatives à l'exclusion temporaire ou définitive d'un.e jeune ? Quels comportements sont passibles d'une exclusion ? La décision relève-t-elle de l'Astérisk ou

est-elle à la discrétion des *colocs*? Pour les *colocs*, ces questionnements doivent être clarifiés. Le processus d'entente partenariale devrait également permettre de clarifier ce qui ne se trouve pas sur papier dans une entente partenariale, c'est-à-dire les attentes, le ressenti, les points de vue et le vécu quotidien des groupes *colocs*. Il s'agit pour l'Astérisque de prendre le pouls du projet chez les *colocs*.

Je ne pense pas que la structure est nécessairement à changer, mais les rôles des différentes parties, les attentes, tout ce qui ne retrouve pas sur papier, dans le ressenti, dans le vécu, dans le quotidien, je pense qu'il faut que ce soit adressé en priorité. Comme « Comment on va travailler ensemble ? C'est quoi nos cadres de référence ? Comment on s'outille pour travailler ensemble ? Qu'est-ce qu'on demande en termes de temps ? C'est quoi les attentes en termes de mobilisation, en termes d'implication ? » Puis s'ils sont différentes dépendamment des groupes, c'est correct, mais de les nommer afin de savoir à quoi s'en tenir pour ne pas vivre de frustration, pour ne pas vivre d'iniquité, pour être plus au courant des réalités des groupes puis d'en prendre connaissance à la hauteur et à la valeur de ce que ça signifie pour le projet. [...] de rédiger une entente, mais surtout de se pencher sur le vécu puis les idées, les mentalités, les points de vue, vraiment tout ce que tu ne retrouveras pas dans une entente papier. (Jill)

Il a été mentionné que l'Astérisque doit évaluer la première année d'emploi de l'agent.e de projet, afin d'identifier les forces et les limites, ce qui permettra de bonifier le poste pour mieux aider les groupes *colocs*. À ce propos, il a été avancé de réfléchir à la possibilité d'augmenter les ressources à l'interne, par exemple par l'embauche d'un.e deuxième agent.e de projet.

Une autre priorité serait que l'Astérisque établisse une planification stratégique commune, tout en tenant compte des besoins spécifiques des groupes *colocs*. Divers points de vue ont émergé à ce sujet. Certain.e.s interviewé.e.s ont avancé que l'Astérisque devrait privilégier une approche de consolidation des acquis à l'interne, c'est-à-dire continuer de travailler à soutenir les *colocs* afin de leur donner les moyens d'améliorer leurs services actuels, au lieu d'investir dans de nouveaux projets. À l'inverse, certain.e.s aimeraient que l'Astérisque se concentre à aider les *colocs* qui souhaitent prendre de l'expansion.

En ce qui a trait aux besoins des jeunes qui le fréquentent, il a été dit que l'Astérisque doit amorcer une réflexion sur les problèmes structurels des jeunes LGBTQ+ et les besoins qui en découlent, notamment en ce qui a trait aux jeunes les plus marginalisés. Afin de respecter cette priorité, plusieurs suggestions ont émergé : aborder les problèmes de logement et de sous-emploi des jeunes LGBTQ+ ; parler des enjeux liés au travail du sexe et des réalités des jeunes personnes migrantes LGBTQ+ (ne pas se limiter aux enjeux liés au *coming-out* et à la santé sexuelle) ; mettre en place un programme « d'économie familiale » pour aider les jeunes vulnérables à s'autonomiser par rapport à la gestion d'un budget, de l'épicerie et de la vie en logement ; renforcer les services pour les jeunes trans (p. ex. mettre en place un système de casiers pour que les jeunes trans qui n'ont pas fait leur *coming-out* à leur famille puissent se changer et vivre leur journée dans le genre qui leur convient) ; créer des partenariats avec des organismes œuvrant en itinérance et en toxicomanie ; continuer de faire des projets de recherche sur les jeunes LGBTQ+.

Sur le plan matériel, il a été mis de l'avant que l'Astérisque se concentre sur la recherche d'un espace plus grand et plus accessible, afin d'assurer un espace de travail adéquat aux travailleur.euse.s. L'accessibilité fait référence autant à l'accessibilité universelle qu'à la flexibilité des heures d'ouverture et à la possibilité que plusieurs groupes *colocs* puissent tenir des activités en même temps.

I think long term, we're gonna have space challenges again. I'm starting to articulate it now. I don't think any of us really want that to be a problem but I can already feel it happening. We are not passed the capacity of the space yet, but you know, I think in five years, we will have to look at that. (Céline)

Rêves et utopies

Certaines personnes interviewées voient grand et se sont permises de rêver à l'avenir de l'Astérisque. Parmi les rêves à long terme, il a été mentionné que l'Astérisque devienne un organisme centralisé comme le centre communautaire The 519, situé à Toronto, ou encore une maison de jeunes LGBTQ+ ouverte 24h/24 avec un volet d'hébergement pour les jeunes LGBTQ+ en situation de précarité.

5. SYNTHÈSE ET DISCUSSION

5.1. Empowerment psychologique/individuel chez les jeunes LGBTQ+

L'un des objectifs du projet était d'évaluer l'impact de l'Astérisk chez les jeunes en termes d'*empowerment* individuel.

À la lumière du contexte théorique décrit plus haut, l'*empowerment* psychologique (ou individuel) se caractérise par des qualités intrapersonnelles (cognitives et affectives); interactionnelles (interrelationnelles); et comportementales qui favorisent l'acquisition d'une conscience critique, des liens de solidarité et la participation citoyenne ou communautaire (Zimmerman, 2000; Damant, Paquet et Bélanger, 2001). Les résultats présentés à la section 3.4. *Impacts du projet l'Astérisk: besoins répondus et retombées sur les jeunes* permettent d'évaluer l'*empowerment* ressenti chez les jeunes qui fréquentent l'Astérisk. Rappelons que cinq dimensions ont été évaluées: l'estime de soi; le sentiment d'appartenance; la capacité de recevoir et donner du soutien (sentiment de compétence); la sensibilisation et la mobilisation; et le sentiment de sécurité.

Sur le plan psychoaffectif, les jeunes rapportent une meilleure estime de soi (confiance en soi, fierté et satisfaction personnelle, authenticité/congruence, respect de soi, etc.), ce qui suggère que l'Astérisk contribue favorablement au développement d'un sens interne de soi chez les jeunes LGBTQ+. Sur le plan interrelationnel et comportemental, les jeunes rapportent un fort sentiment d'appartenance à l'espace ainsi qu'une capacité accrue de recevoir et de donner du soutien. Ces dimensions mettent en lumière l'importance du réseau social (création de nouvelles amitiés, réseau de soutien) et la confiance en sa propre capacité de mobiliser des ressources internes et externes pour répondre à ses besoins et à ceux de ses pairs. Ainsi, l'Astérisk contribue favorablement à une caractéristique essentielle de l'*empowerment*, soit la création de liens de coopération et de solidarité entre jeunes LGBTQ+ (des liens de solidarité directs auprès des ami.e.s, mais également une solidarité élargie par rapport aux autres jeunes de la communauté LGBTQ+). Les jeunes rapportent également l'acquisition d'une conscience critique: la majorité se disent plus sensibilisé.e.s à l'hétérocisnormativité et aux autres formes d'oppression (racisme, sexisme, capacitisme), en plus de trouver important de s'engager dans l'action pour lutter contre ces méfaits. On peut penser que le développement d'une conscience critique joue un rôle dans le renforcement des liens de coopération et de solidarité entre les jeunes.

Finalement, le sentiment de sécurité chez les jeunes apparaît comme un marqueur important de l'*empowerment*, voire préalable à toutes les autres dimensions: sans favoriser ce sentiment de sécurité chez les jeunes, il apparaît difficile de contribuer à leur estime de soi, à leur sentiment d'appartenance et au développement de leur esprit critique face à l'hétérocisnormativité. En ce sens, l'Astérisk contribue favorablement à instaurer un climat de sécurité chez la majorité des jeunes.

5.2. Empowerment organisationnel: l'Astérisk et les groupes colocs

Un autre objectif de l'étude était de documenter la place de l'*empowerment* collectif au sein de l'Astérisk, notamment à travers la perception des groupes colocs. À cet égard, l'*empowerment* collectif a été opérationnalisé par l'entremise du concept d'*empowerment* organisationnel. Celui-ci renvoie à la capacité des organisations d'être empouvoirantes (*empowering*) et empouvoirées (*empowered*).

Un espace empouvoirant

Sur le plan théorique, les organisations empouvoirantes (*empowering*) se caractérisent par les critères suivants: 1) une culture d'épanouissement et de développement communautaire; 2) des opportunités pour les membres d'occuper des rôles multiples et significatifs; 3) une structure de soutien par les pairs qui aide les membres à développer une identité sociale; 4) une approche de leadership partagé (approche collective du leadership, travail d'équipe, décentralisation des pouvoirs).

Sur le plan de l'épanouissement, l'Astérisk constitue un espace qui offre plusieurs opportunités d'*empowerment* chez les jeunes, en plus de répondre à des besoins généraux et spécifiques chez ceux-ci. Parmi les besoins généraux, on note le besoin de manger, de se divertir et de se reposer dans un endroit sécuritaire. Parmi les besoins spécifiques se démarquent le besoin d'échanger sur l'orientation (a)sexuelle et l'identité

de genre, de rencontrer d'autres jeunes LGBTQ+, de mieux connaître les ressources et de s'impliquer socialement avec d'autres jeunes LGBTQ+. Les réponses supplémentaires des jeunes répondant.e.s mettent en lumière le besoin des jeunes de normaliser leur expérience dans un espace à l'abri de l'hétérocisnormativité. Une personne rapporte également le besoin de parler du racisme dans les milieux LGBTQ+. À la lumière des besoins rapportés par les jeunes, l'Astérisk se démarque par sa structure de soutien par les pairs, celle-ci contribuant au développement d'une identité positive chez les jeunes LGBTQ+. Les jeunes apprécient d'ailleurs énormément le fait que l'Astérisk constitue un espace ouvertement LGBTQ+. Plusieurs jeunes témoignent d'un fort sentiment d'appartenance à l'espace, dans la mesure où ils considèrent l'Astérisk «comme une famille». Dans la même lignée, des initiatives telles que les groupes «par et pour» *Neuro/Diversités* (AlterHéros) et *Our Bodies, Our Stories/Nos corps, nos histoires* (Projet 10) constituent des exemples éloquentes du renforcement de l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+ neurodivers et racisés, car ils participent au leadership et au déploiement d'habiletés et de talents chez des jeunes moins bien desservis par les groupes jeunesse et les groupes LGBT en général.

L'Astérisk offre également des opportunités pour les usagers d'occuper des rôles multiples et significatifs au sein de l'espace, notamment lors des rencontres d'organisation et des activités militantes. À ce propos, on note une plus forte implication bénévole des jeunes dans des rencontres d'organisation que dans des activités militantes : plusieurs siègent ou ont siégé sur les CA des groupes *colocs* et s'impliquent dans diverses activités administratives, ce qui est susceptible de les aider à gagner en assurance et à transposer ces acquis dans d'autres sphères de leurs vies (autonomie, sens des responsabilités, fiabilité, débrouillardise, capacité à travailler en équipe, etc.).

Sur le plan du soutien par les pairs et de la construction d'une identité sociale, les résultats de la recherche montrent que les jeunes qui fréquentent l'Astérisk accordent une importance partielle à l'inclusion des alié.e.s au sein de l'espace. En fait, près du tiers sont indifférents à leur présence à l'Astérisk. La littérature indique que les *Gay-Straight Alliances* (regroupant des jeunes LGBT et leurs alié.e.s) contribuent à l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+ en milieu scolaire (Mayberry, 2012 ; Poteat et coll., 2016). Cette différence d'avec nos résultats s'explique probablement par la différence contextuelle entre l'école, un lieu mixte où tous les jeunes doivent cohabiter, et l'Astérisk, un lieu dédié spécifiquement aux jeunes LGBTQ+. Dans un contexte non mixte où iels sont majoritaires, les jeunes ne souhaitent pas seulement un espace de répit, protégé des agressions externes, mais iels aspirent également à mieux se connaître, à exprimer et extérioriser toutes les facettes de leur identité. La non-mixité à l'Astérisk est appréciée, car les jeunes peuvent prendre une pause du milieu hétérocisnormatif ambiant : «Pouvoir être moi-même sans que cela pose problème»; «*Safe space where I can be myself, something that doesn't happen very often on a day-to-day basis*».

En termes d'*empowerment* chez les groupes *colocs* (*empowerment* collectif), la capacité de concertation et l'adoption de bonnes pratiques renvoient aux composantes d'un espace empouvoirant, qui réfèrent au critère d'*empowerment* relatif à la capacité d'une organisation d'adopter une approche de leadership partagé (approche collective du leadership, travail d'équipe, décentralisation des pouvoirs).

Sur le plan du leadership partagé, l'Astérisk s'est doté du comité de *colocs*, une instance de concertation mensuelle qui contribue : au partage d'une diversité des points de vue, par exemple, les améliorations dans la cogestion de l'espace ; au renforcement des liens entre les groupes *colocs* ; à la répartition des responsabilités entre *colocs*. Certains des CA des groupes *colocs* sont également un exemple de leadership partagé dans la mesure où ceux-ci fonctionnent sur un mode horizontal de prise de décision (par consensus), où le processus est aussi important que le résultat. Sur le plan de la décentralisation des pouvoirs, le comité de *colocs* favorise l'*empowerment* organisationnel. Toutefois, les dynamiques internes des groupes *colocs* peuvent fluctuer. Ainsi, un groupe rapporte devoir prendre des mesures actives de décentralisation afin d'éviter l'épuisement de la personne responsable et de favoriser la communication et la connaissance des dossiers entre les membres du CA. Grâce au contexte d'*empowerment* organisationnel de l'Astérisk, les conditions sont en place pour faciliter ce travail, dans la mesure où ce groupe pourra bénéficier des conseils et du soutien des autres groupes et de l'agent.e de projet.

Là où l'Astérisk rejoint un paradigme d'*empowerment* plus structurel, c'est, d'une part, sa lecture structurelle et systémique des oppressions dans les difficultés rencontrées par les jeunes LGBTQ+, et d'autre part, son souci de l'instauration des valeurs anti-oppression dans l'espace. À cet effet, le partage des bonnes pratiques entre *colocs* : I) a eu un impact sur la diversification des CA ; II) a favorisé des initiatives menées par des *colocs* pour rendre l'espace plus inclusif à des jeunes LGBTQ+ minorisés (jeunes neurodivers et jeunes QTBIPOC) ; et III) a suscité l'idée de formations sur l'approche anti-oppressive, pour les travailleur.euse.s et bénévoles de l'ensemble des groupes *colocs*, afin d'uniformiser et de renforcer globalement ces valeurs. Ainsi, par sa vision intégrée, l'Astérisk démontre que le projet ne se soucie pas seulement des jeunes sur ces questions, mais également du personnel qui occupe l'espace.

Un espace empouvoiré

Les caractéristiques des organisations empouvoirées (*empowered*) reposent sur : 1) des visées transformatives des politiques publiques, une influence politique ; 2) l'optimisation des prestations de services (offre de services viables) ; 3) la mobilisation efficace des ressources ; 4) le réseautage et le développement de partenariats, et 5) la capacité de gestion des conflits entre le personnel et ceux de nature idéologique.

Par rapport à la première caractéristique, rappelons que l'Astérisk, en tant qu'espace collectif et cogéré, ne se dédie pas à la défense des droits. Il s'agit plutôt là du mandat de la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ d'assurer la représentation des intérêts des jeunes LGBTQ+ auprès des instances politiques. Or, comme la Coalition fait aussi partie des partenaires et, puisqu'elle embauche l'agent.e de projet, elle peut être perçue comme faisant partie des groupes *colocs*. Il n'est pas étonnant qu'il apparaisse parfois difficile de comprendre et départager les rôles de la Coalition, en tant qu'organisme de défense des droits des jeunes LGBTQ+ et en tant que partenaire de l'Astérisk. Or, il nous est apparu que l'Astérisk en tant qu'espace versus la Coalition comme organisme sont parfois mélangés. En effet, certain.e.s interviewé.e.s ont utilisé « l'Astérisk » de manière interchangeable, tantôt pour parler de l'espace, des groupes *colocs* ou de la Coalition.

Concernant la prestation de services, précifions que l'objectif de cette étude n'était pas d'évaluer les services offerts par chacun des *colocs* à l'Astérisk. C'est pourquoi la composante relative à l'optimisation des prestations de services ne peut faire l'objet d'une analyse approfondie. Toutefois, on peut observer qu'il y a à l'Astérisk un terreau fertile à la diversification des services offerts aux jeunes et à leur décentralisation. Par exemple, tel que mentionné précédemment, une personne a exprimé le souhait d'installer des casiers à la disposition des jeunes trans, notamment ceux n'ayant pas fait leur *coming-out* à la maison. Cette idée répond à un besoin spécifique rapporté par des jeunes trans ayant participé à notre étude, mais nécessite toutefois une responsabilité partagée ; en effet, chaque groupe *coloc* devra assurer l'accès aux casiers, selon la plage horaire qu'il occupe. Grâce à son modèle de cogestion, mais également à la mobilisation de ressources matérielles facilitant l'accès (près d'une station de métro, cœur du centre-ville, etc.), l'Astérisk constitue un espace qui offre la possibilité de diversifier les prestations de services pour les jeunes participant.e.s.

Par sa mobilisation efficace des ressources, l'Astérisk fait preuve d'*empowerment* organisationnel. Plusieurs types de ressources sont mobilisés afin de promouvoir et faciliter l'*empowerment*. Ainsi, la mise en commun des diverses ressources des *colocs* (documentation, pamphlets, matériel de sécurisexe, matériel d'injection, etc.) contribue à optimiser l'*empowerment* des jeunes, mais également celui des groupes *colocs*, en favorisant l'adoption de bonnes pratiques. À cet effet, des formations pour le personnel des groupes *colocs* et de l'Astérisk ont été proposées, ainsi que le perfectionnement des méthodes d'intervention, d'encadrement et de formation des stagiaires. De plus, la mobilisation efficace des ressources matérielles contribue à la mobilisation des jeunes : par exemple, la centralisation des services dans un lieu commun, le bilinguisme, la proximité du métro, l'affichage dans l'espace et l'actualisation de la page Facebook de l'Astérisk sont quelques exemples parmi d'autres d'éléments qui contribuent à rejoindre les jeunes. Le partage des installations de l'Astérisk avec des groupes utilisateurs occasionnels (p. ex. collectifs impliqués dans l'organisation d'événements politiques et festifs promouvant les intérêts, les droits et la cohésion de la communauté LGBT) constitue aussi un exemple pertinent de mobilisation efficace des ressources : le prêt des locaux de l'Astérisk à ces groupes leur permet de s'organiser et de planifier des événements essentiels à la santé socioculturelle de la

communauté. Qui plus est, la présence de ces groupes dans l'espace peut contribuer à stimuler l'implication des jeunes et favoriser leur *empowerment*.

D'autres impacts positifs du modèle de l'Astérisk sur l'*empowerment* organisationnel des groupes *colocs* ont été relevés, notamment par la diversification des occasions de réseautage et de partenariats. Un groupe *coloc* rapporte avoir gagné en visibilité au sein de la communauté LGBT. L'Astérisk a également permis aux *colocs* de recruter des jeunes à travers les soirées des autres *colocs*, pour des projets spécifiques (p. ex. *Neuro/Diversités*). Rappelons par ailleurs que les *colocs* envisagent aussi pour le futur des partenariats à l'externe, notamment avec des organismes jeunesse (p. ex. travail de rue, toxicomanie), des organismes dédiés aux personnes trans, des organismes issus de réseau de la santé ou des services sociaux (p. ex. CRDITSA) et des organismes permettant d'assurer des besoins de base (centres d'hébergement, centres d'aide à l'emploi, etc.). Les *colocs* ont exprimé le souhait de développer ces partenariats, car ils répondraient à des besoins concrets des jeunes LGBT.

Là où l'Astérisk doit faire preuve de vigilance par rapport à l'*empowerment* organisationnel, c'est sur la question de la résolution des conflits. À maintes reprises lors des entrevues, les participant.e.s ont indiqué que l'absence d'une entente partenariale formelle constituait une lacune significative, relativement aux mécanismes de résolution des conflits entre les membres des groupes impliqués. Ce manquement aurait pour conséquence d'alourdir la charge de travail de leurs CA respectifs.

On note également qu'il y a une certaine confusion qui règne à l'égard du rôle de la Coalition au sein de l'Astérisk dans la mesure où certaines personnes perçoivent qu'elle occupe un double rôle (à titre de groupe *coloc* et d'organisme porteur du projet). Le fait que la Coalition agisse à titre d'employeur de l'agent.e. de projet à l'Astérisk contribue probablement à cette perception, alors que dans les faits, l'agent.e de projet devrait être considéré.e comme étant au service des groupes *colocs* et non pas un.e représentant.e de la Coalition.

Sur le plan des valeurs partagées, bien qu'il n'y ait pas de conflits idéologiques à proprement parler à l'Astérisk, on peut toutefois noter quelques tensions. D'une part, une perception selon laquelle l'Astérisk représente davantage un local qu'une synergie entre les groupes *colocs* peut contribuer à un certain désengagement envers l'espace. De plus, des participant.e.s interviewé.e.s aimeraient que l'espace soit plus proactif dans l'application de valeurs antiracistes. Bien que tous les partenaires impliqués partagent des valeurs anti-oppressives, il est rapporté que certains des groupes accusent un retard dans l'application concrète de ces valeurs au sein de l'espace et auprès des jeunes. Afin de renforcer une approche antiraciste à l'Astérisk, il est proposé que les partenaires (groupes *colocs* et Coalition) participent ensemble à une formation spécialisée à ce sujet.

Sur le plan idéologique, on peut également noter qu'une réflexion autour de l'identité des groupes *colocs* vis-à-vis de l'Astérisk pourrait s'avérer pertinente. En effet, «l'Astérisk» est utilisé de manière interchangeable pour parler de l'espace, des *colocs* et de la Coalition. La façon de se percevoir par rapport au projet l'Astérisk peut influencer le type d'investissement des groupes *colocs* ainsi que la cohésion entre *colocs* et avoir des impacts sur l'*empowerment* organisationnel. Comme le rapporte succinctement un.e interviewé.e :

Si on appartient à un projet, est-ce qu'on est locataire et récipiendaire de services ou on est partie prenante d'un projet collaboratif ? [...] Si toi tu es à l'Astérisk pour bénéficier des services, puis qu'on t'oblige tous les mois à être sur différents [comités] puis que tu te sens plus ou moins touché, bien c'est une corvée. Mais si la vie collaborative c'est quelque chose d'hyper important et que tu vois des bénéfices, des retombées puis que [...] tu trouves cela vraiment incroyable, bien tu vas voir les rencontres de colocs comme la possibilité de participer à créer conjointement, non seulement un espace, mais un projet, une identité, puis une communauté, tu sais ? (Jill)

5.3. Empowerment communautaire : l'Astérisk, pivot de la communauté jeunesse LGBTQ+

L'*empowerment* communautaire renvoie à l'*empowerment* d'une communauté donnée soit, ici, la communauté jeunesse LGBTQ+, dont l'Astérisk en constitue un acteur important de par la cohabitation des groupes *colocs*. Pour cette section, nous avons retenu les caractéristiques suivantes de l'*empowerment* communautaire : 1) la capacité des organisations et des citoyen.ne.s d'améliorer les conditions de vie de la communauté

dans laquelle iels vivent (se réappropriier son quartier, sa ville, etc.); 2) la création de coalitions; 3) des ressources qui répondent aux besoins de la mixité sociale : services publics assurant la sécurité, l'éducation et la santé physique et mentale, installations liées au divertissement et aux loisirs, etc.; 4) l'accès à des médias de qualité qui contribuent au développement de l'esprit critique.

Sur le plan de l'*empowerment* communautaire, l'Astérisk constitue un espace qui abrite des organismes offrant des services diversifiés susceptibles de répondre aux besoins de la mixité sociale. Par exemple, les projets *Neuro/Diversités* et *Our Bodies, Our Stories/Nos corps, nos histoires* constituent des ressources qui répondent aux besoins et à l'*empowerment* des jeunes LGBTQ+ neurodivers.e.s et racisé.e.s. De plus, les services offerts par les *colocs* répondent à des besoins très variés : rencontres de soutien individuel, ligne d'écoute; soutien en ligne; groupes de discussion; accessoires de soutien de genre pouvant contribuer à la santé mentale des participant.e.s; matériel préventif contribuant à la santé physique (condoms, digues dentaires, seringues, etc.); activités de loisir et de divertissement (soirées *hang out*, après-midis temps libres, camp d'été, matériel d'arts plastiques, jeux de société, etc.). L'Astérisk constitue donc un lieu où les jeunes sont considérés dans leur multidimensionnalité.

Le fait que les *colocs*, réunis sous un même toit, soient également membres de la Coalition peut très certainement aider l'agent.e de projet de l'Astérisk (embauché.e par la Coalition) à faire le pont entre les *colocs* et la Coalition, afin de favoriser une bonne compréhension des besoins des jeunes et des moyens pour aider les groupes *colocs* à y répondre.

6. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Notre étude avait pour objectifs :

- a) de documenter les perceptions et les points de vues des utilisateurs individuels et collectifs de l'Astérisk, c'est-à-dire les jeunes participant.e.s et les groupes *colocs*, quant aux différentes dimensions de l'Astérisk : satisfaction des besoins individuels et collectifs des jeunes LGBTQ+; apports et limites du milieu de vie et des services offerts, éléments facilitateurs ou barrières au travail des groupes *colocs* dans l'espace, etc.
- b) d'élaborer des pistes permettant d'améliorer les apports de l'Astérisk aux processus d'*empowerment* individuel et collectif des jeunes LGBTQ+.
- c) de dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région hors Montréal.

Les données indiquent que les jeunes apprécient l'Astérisk, car il s'agit d'un espace qui favorise leur bien-être général (estime de soi, sentiment d'appartenance, capacité de recevoir et de donner du soutien, sensibilisation et mobilisation, sentiment de sécurité). Iels y vont principalement pour parler de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, pour se faire des ami.e.s (briser l'isolement, développer un réseau social accueillant) et pour pouvoir être simplement soi-même en toute sécurité. Les jeunes éprouvent également une fierté liée à l'espace et au fait que celui-ci soit ouvertement LGBTQ+. Les jeunes ont exprimé des besoins spécifiques liés à l'affirmation de genre et à la prise en compte des personnes racisées qu'ils aimeraient retrouver à l'Astérisk. Iels ont également exprimé leur appréciation de l'espace et ont indiqué les ressources et les activités qu'ils aimeraient retrouver à l'Astérisk. Les travailleur.euse.s et bénévoles ont également exprimé leurs préoccupations par rapport aux besoins des jeunes auprès desquels iels interviennent.

Du côté des groupes *colocs*, les résultats des entrevues indiquent qu'ils sont favorables au maintien du partenariat avec l'Astérisk. Toutefois, ils ont nommé des besoins qui, s'ils étaient comblés, favoriseraient leur *empowerment* organisationnel; citons, notamment, les besoins d'une entente partenariale formelle et de l'adoption d'un mécanisme uniforme de résolution des conflits entre le personnel. Des moyens afin d'assurer la cohésion des valeurs au sein de l'espace ont également été nommés.

Recommandations afin d'optimiser l'empowerment des jeunes participant.e.s

1. En plus de répondre aux besoins psychoaffectifs, il faut également se pencher sur les besoins structurels des jeunes LGBTQ+, particulièrement des jeunes trans et non binaires qui sont plus vulnérables aux violences socioéconomiques :
 - a. Bonifier les ressources de soutien de genre (p. ex. casiers trans-affirmatifs, documentation);
 - b. Assurer la visibilité des ressources qui répondent à des besoins de base, dont l'hébergement, la recherche d'emploi et de logement;
 - c. Développer des partenariats avec ces ressources afin de les sensibiliser et les former à l'inclusion des personnes LGBTQ+ et plus particulièrement des jeunes trans (centres d'hébergement, centres d'aide à l'emploi, etc.);
 - d. Se doter de mesures socio-inclusives (p. ex. billets d'autobus pour les jeunes en périphérie de Montréal qui désirent participer aux activités de l'Astérisk).
2. Continuer de travailler à l'inclusion et à l'empowerment des jeunes marginalisés, notamment les jeunes racisé.e.s (QTBIPOC) et neurodivers.e.s :
 - a. Stimuler les initiatives et les projets non mixtes qui misent sur l'autodétermination de ces jeunes;
 - b. Diversifier les ressources documentaires et les activités sur la sexualité (éducation sexuelle inclusive) et les orientations « moins connues » (pansexualité, etc.);
 - c. Viser l'accessibilité universelle pour rejoindre les personnes à mobilité réduite.

Recommandations afin d'optimiser l'empowerment des groupes colocs

1. Que l'Astérisk se dote d'une entente partenariale formelle spécifiant les points suivants :
 - a. Définir les rôles, les statuts, les tâches et obligations de chaque partenaire au sein du projet;
 - b. Définir les frontières qui régissent les relations des employé.e.s et bénévoles entre les groupes colocs;
 - c. Établir des mécanismes de résolution des conflits;
 - d. Se doter d'une politique antiraciste afin de renforcer le sentiment d'appartenance des jeunes QTBIPOC à l'espace et l'engagement des groupes colocs;
 - e. Se doter de lignes directrices communes concernant la sécurité dans l'espace, respectant les valeurs et les politiques des groupes colocs :
 - i. Sécurité liée à l'accueil des participant.e.s (p. ex. devoir être au moins deux intervenant.e.s sur place pour accueillir les jeunes);
 - ii. Sécurité liée aux situations de crise (p. ex. un.e jeune en crise suicidaire);
 - iii. Réfléchir, avec les colocs, à un protocole d'intervention de crise qui respecte leurs valeurs (que l'on décide à terme d'uniformiser ou de laisser place à l'autonomie des groupes, une discussion doit être entamée);
 - iv. Statuer sur la responsabilité de la Coalition (porteuse de l'Astérisk) vs celle des groupes colocs par rapport aux incidents et aux situations de crise.
2. Continuer de respecter l'autonomie des groupes colocs.
3. Réfléchir aux enjeux d'espace (p. ex. possibilité de déménagement, rénovations).
4. Bonifier la formation du personnel :
 - a. Que l'ensemble des partenaires (groupes colocs et Coalition) assiste à une formation antiraciste et anti-oppression afin d'appuyer sa politique antiraciste et d'uniformiser l'application de cette valeur dans l'espace;

- b. Que l'agent.e de projet continue d'épauler les groupes *colocs* qui le désirent, dans la recherche de formations à l'intervention ou dans tout autre volet de travail jugé pertinent (p. ex., besoins de formation en gestion documentaire ou administrative, etc.).

Recommandations des groupes utilisateurs occasionnels

1. Recommandations liées à la réservation du local :

- a. Continuer de respecter l'autonomie des groupes *colocs*. Maintenir la simplicité du processus de réservation actuel du local (par courriel) afin d'éviter les longs formulaires et les barrières bureaucratiques ;
- b. Il est suggéré de développer des méthodes de réservation plus technologiques, comme par exemple, un formulaire de réservation en ligne permettant de voir les plages horaires disponibles en temps réel, tout en ayant une affiche murale dans l'espace ;
- c. Lorsqu'une nouvelle personne réserve l'Astérisk pour la première fois, maintenir le processus actuel qui consiste à faire visite les lieux et expliquer les consignes du fonctionnement de l'espace ;
- d. Que l'Astérisk fasse preuve de souplesse dans sa politique du partage des clés du local aux groupes utilisateurs occasionnels car ceux-ci sont souvent des collectifs autogérés décentralisés ;
- e. Que l'Astérisk fasse preuve de souplesse dans sa politique sur l'âge requis pour fréquenter l'espace car les collectifs autogérés regroupent des personnes d'âges divers ;
- f. Que l'Astérisk adopte une politique claire à cet effet et que l'information soit diffusée clairement ;
- g. Publiciser davantage le fait que des groupes utilisateurs occasionnels LGBT peuvent réserver l'espace gratuitement pour la tenue de diverses activités (réunions, planification d'événements, assemblée générale, etc.) ;
- h. Ne pas imposer aux groupes utilisateurs occasionnels d'être membre de la Coalition pour réserver l'espace.

2. Recommandations matérielles :

- a. Viser l'accessibilité universelle (que l'Astérisk se dote d'une rampe d'accès à l'entrée et dans la salle de bains pour favoriser l'autonomie des personnes à mobilité réduite) ;
- b. Que le ménage de la salle de bain soit effectué plus fréquemment ;
- c. Améliorer l'isolation des ouvertures (portes, fenêtres) et le système de ventilation ;
- d. Favoriser un affichage diversifié des activités mensuelles de l'Astérisk (flyers, affiche murale et pdf Facebook) ;
- e. Que l'Astérisk se penche sur les enjeux liés à l'espace.

3. Autres :

- a. Maintenir l'utilisation partagée du Google Doc mais en clarifier l'utilisation pour savoir avec quelles équipes on travaille ;
- b. Développer des liens avec des cliniques mobiles de dépistage en milieu communautaire.

Ces recommandations n'ont pas la prétention de répondre à tous les besoins d'*empowerment* des jeunes, des *colocs* et de l'Astérisk. Toutefois, elles offrent des pistes ancrées dans les données empiriques de la présente recherche. Nous espérons que ces recommandations sauront susciter la réflexion collective et mèneront à des actions concrètes visant la bonification de l'*empowerment* des jeunes et des groupes *colocs* de l'Astérisk. Bien que le modèle de cogestion alternative de l'Astérisk ne soit pas nécessairement exportable en région hors Montréal, en raison de différences démographiques et géographiques, les organismes LGBT et les organismes jeunesse régionaux peuvent s'inspirer des résultats et des recommandations, notamment en ce qui a trait à l'inclusion des jeunes LGBTQ+ racisé.e.s et neurodivers.e.s et à la spécificité des besoins des jeunes trans et non binaires.

BIBLIOGRAPHIE

- Abramovich, I. A. (2012). No safe place to go - LGBTQ youth homelessness in Canada : Reviewing the literature. *Canadian Journal of Family and Youth / Le Journal Canadien de Famille et de la Jeunesse*, 4 (1), 29-51.
- Abramovich, I. A. (2016). Preventing, reducing and ending LGBTQ2S youth homelessness : The need for targeted strategies. *Social Inclusion*, 4 (4), 86-96.
- Abramovich, A. et Cleverley, K. (2018). A call to action : The urgent need for trans inclusive measures in mental health research. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 63 (8), 532-537.
- Bacqué, M.H. et Biewener, C. (2013). L'empowerment, un nouveau vocabulaire pour parler de participation ? *Idées économiques et sociales*, 173 (3), 25-32.
- Blais, M., Gervais, J., Boucher, K., Hébert, M., Lavoie, F. et l'équipe de recherche PAJ. (2013). Prevalence of prejudice based on sexual minority status among 14 to 22-year-old youths in the Province of Quebec (Canada). *International Journal of Victimology*, 11 (2), 1-13.
- Boucher, K., Blais, M., Hébert, M., Gervais, J., Banville-Côté, C., Bédard, I., ... l'Équipe de recherche PAJ. (2013). La victimisation homophobe et liée à la non-conformité de genre et l'adaptation scolaire et psychosociale chez les 14-22 ans : Résultats d'une enquête québécoise. *Recherches et Éducatons*, 8, 83-98.
- Bouris, A., Guilamo-Ramos, V., Pickard, A., Shiu, C., Loosier, P. S., Dittus, P., ... Michael Waldmiller, J. (2010). A systematic review of parental influences on the health and well-being of lesbian, gay, and bisexual youth : Time for a new public health research and practice agenda. *The Journal of Primary Prevention*, 31 (5-6), 273-309. doi: 10.1007/s10935-010-0229-1
- Calvès, A.E. (2009). «Empowerment» : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement. *Revue Tiers Monde*, 4 (200), 735-749.
- Chamberland, L., Richard, G. et Bernier, M. (2013). Les violences homophobes et leurs impacts sur la persévérance scolaire des adolescents au Québec. *Recherches & Éducatons*, 8, 99-114.
- Coalition des familles LGBT, Chaire de recherche sur l'homophobie et Gai Écoute (2016). Les réalités des jeunes LGBT - *Fiche synthèse sur les jeunes et le suicide s'adressant aux coroners*, Montréal. En ligne : <https://chairehomophobie.uqam.ca/publication/fiche-synthese-les-realites-des-jeunes-lgbt/>
- Damant, D., Paquet, J. et Bélanger, J. (2001). Recension critique des écrits sur l'empowerment ou quand l'expérience de femmes victimes de violence conjugale fertilise des constructions conceptuelles. *Recherches féministes*, 14 (2), 133-154.
- Dorais, M. (2014). De la honte à la fierté : 250 jeunes de la diversité sexuelle se révèlent. Québec : VLB éditeur.
- Galantino, G., Blais, M., Hébert, M. et Lavoie, F. (2017). *Un portrait de l'environnement social et de l'adaptation psychosociale des jeunes québécois.e.s trans ou en questionnement de leur identité de genre. Rapport de recherche du projet Parcours amoureux des jeunes LGBT du Québec*. Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Gamarel, K. E., Walker, J. J., Rivera L. et Golub S. A. (2014). Identity safety and relational health in youth spaces : A needs assessment with LGBTQ youth of color, *Journal of LGBT Youth*, 11 (3), 289-315. DOI: 10.1080/19361653.2013.879464
- Laprade, B. (2013). Le parallèle structurel entre la situation des jeunes LGBT et celle des organismes les desservant : quelques constats pour l'intervention, *Service social*, 59 (1), 95-103.
- Latimer, E., Méthot, C. et Z. Cao (2016). Je compte Montréal 2015. *Enquête complémentaire sur les personnes en situation d'itinérance à Montréal le 24 août 2015*, Montréal : Institut Douglas en santé mentale, CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal et Ville de Montréal. URL : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/rapport_enquete_complementaire_final_rev2.pdf
- Lebreton, C. (2017). *Adolescences lesbiennes : de l'invisibilité à la reconnaissance*. Montréal : Les Éditions du Remue-ménage.
- Martin, G. (2016). L'empowerment : d'autonomisation à agentivation. *Le Collectif*. En ligne : <http://www.lecollectif.ca/lempowerment-dautonomisation-a-agentivation/> (consulté le 23 août 2018).
- Matthews, C.H. et Salazar, C.F. (2012). An integrative, empowerment model for helping lesbian, gay, and bisexual youth negotiate coming-out process. *Journal of LGBT Issues in Counseling*, 6, 96-117.
- Mayberry, M. (2012). Gay-straight alliances : Youth empowerment and working toward reducing stigma of LGBT youth. *Humanity & Society*, 37 (1), 35-54.

Mullender, A. et Ward, D. (2013). «Empowerment: The vacuum in *mainstream* practice». Dans A. Mullender, D. Ward et J. Fleming (dir.), *Empowerment in Action: Self-Directed Groupwork* (p. 1-21), Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Office québécois de la langue française (2003). Autonomisation. Repéré à http://www.gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=1298948

Otis, J., Ryan, B., Chouinard, N. et Fournia, K. (2002). *Effets du Projet 10 sur le mieux-être sexuel de jeunes gais, lesbiennes, bissexuelles et bissexuels*. Rapport de recherche subventionnée par la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre.

Petit, M.-P., Chamberland, L., Richard, G., et Chevrier, M. (2011). Jeunes de minorités sexuelles victimes d'homophobie en milieu scolaire: quels facteurs de protection? *Canadian Journal of Community Mental Health (Revue canadienne de santé mentale communautaire)*, 30 (2), 13-29.

Poteat, P.V., Calzao, J.P. et Yoshikawa, H. (2016). Promoting youth agency through dimensions of gay-straight alliance involvement and conditions that maximize associations. *Journal of Youth and Adolescence*, 45, 1438-1451.

Pullen Sansfaçon, A., Hébert, W., Ou Jin Lee, E., Faddoul, M., Tourki, D. et Bellot, C. (2018) Digging beneath the surface: Results from stage one of a qualitative analysis of factors influencing the well-being of trans youth in Quebec, *International Journal Of Transgenderism*, 19 (2), 184-202, DOI: 10.1080/15532739.2018.1446066

Saewyc, E. M. (2011). Research on adolescent sexual orientation: Development, health disparities, stigma, and resilience. *Journal of Research on Adolescence*, 21 (1), 256-272.

Toomey, R. B. et Russell, S. T. (2013). The role of sexual orientation in school-based victimization: A meta-analysis. *Youth & Society*. Doi : 10.1177/0044118X13483778

Veale J. F., Saewyc, E., Frohard-Dourlent, H., Dobson, S., Clark, B. et le groupe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans (2015). *Être en sécurité, être soi-même: Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans*. Vancouver, C.-B. : Stigma and Resilience Among Vulnerable Youth Centre, École de sciences infirmières, Université de la Colombie-Britannique.

Veale, J. F., Watson, R. J., Peter, T., et Saewyc, E. M. (2017). Mental health disparities among *Canadian transgender youth*. *Journal of Adolescent Health*, 60 (1), 44-49.

Wagaman M. A. (2016), Promoting *empowerment* among LGBTQ youth: A social justice youth development approach, *Child Adolescent Social Work Journal*, 33, 395-405. DOI: 10.007/s10560-016-0435-7

Zimmerman, M.A. (2000). «Empowerment theory: Psychological, organizational and community levels of analysis». Dans J. Rappaport et E. Seidman (dir.), *Handbook of Community Psychology* (p.43-63), New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

L'Astérisk, un projet jeunesse à développer?

Nous tenons tout d'abord à te remercier de bien vouloir répondre au questionnaire qui suit. Tu y trouveras une série de questions concernant ta fréquentation et ton appréciation de l'Astérisk comme milieu de vie et ton point de vue sur les retombées de cet espace. Quelques renseignements personnels te seront aussi demandés. Ils resteront confidentiels et ton anonymat sera respecté. Sache également que tu es libre de mettre fin à ta participation à tout moment.

En guise de prix de participation, 15 chèques-cadeaux d'un montant de 15\$ de la librairie l'Euguélonne seront tirés au hasard. À la fin du questionnaire, tu pourras inscrire, dans la case indiquée, ton adresse courriel pour que nous puissions te faire parvenir le prix si tu gagnes. Sache que ton adresse courriel ne sera pas reliée à ton questionnaire. Les adresses courriel seront préservées dans un dossier à part et il sera impossible de relier les réponses à une adresse courriel.

Chaque série de questions est précédée d'une courte explication de ce que tu auras à faire. Tu dois répondre aux questions le plus spontanément et le plus honnêtement possible au moment qui te conviendra le mieux. Pour des raisons de compréhension seulement, tu peux demander l'assistance d'une personne de confiance pour t'aider dans ta lecture. Nous te demandons toutefois de compléter ce questionnaire de manière individuelle. Nous t'assurons que les informations recueillies lors de cette recherche resteront strictement confidentielles.

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel tu vas participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains, ou pour formuler une plainte, tu peux contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat (514 987-3000, local 7753) ou par courriel (ciereh@uqam.ca).

Pour toute question concernant tes droits en tant que participant.e à ce projet de recherche ou si tu as des plaintes à formuler, tu peux communiquer avec le bureau de l'ombudsman de l'UQAM (Courriel: ombudsman@uqam.ca; Téléphone: (514) 987-3151. Nous te remercions une nouvelle fois pour ta précieuse collaboration.

Line Chamberland, Département de sexologie et Chaire de recherche sur l'homophobie (UQAM) Adresse de courriel: chamberland.line@uqam.ca

Sabrina Maiorano, adjointe de recherche, maiorano.sabrina@courrier.uqam.ca

PARTIE A

Prise de contact avec l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

A1. Avec quel organisme ou groupe as-tu pris contact en premier à l'Astérisk ?

- ☐ Jeunesse Lambda
- ☐ Projet 10
- ☐ AlterHéros
- ☐ Autre _____

A2. De quelle manière as-tu connu cet organisme ou ce groupe ?

- ☐ Par un.e ami.e
- ☐ Par l'école
- ☐ Référence d'un autre organisme
- ☐ Par internet (Facebook, Twitter, site web, etc.)
- ☐ Référence d'un.e membre de ma famille
- ☐ Autre _____

A3. Depuis combien de temps connais-tu l'Astérisk ?

- ☐ Moins d'un mois
- ☐ Entre 1 mois et 6 mois
- ☐ Entre 7 mois et 1 an
- ☐ Entre 1 an et 2 ans
- ☐ Plus de 2 ans
- ☐ Depuis son ouverture en août 2013
- ☐ Je ne sais pas

PARTIE B

Fréquentation de l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

B1. Depuis combien de temps fréquentes-tu l'Astérisk ?

- | | |
|---|--|
| ☐ Moins d'un mois | ☐ Plus de 2 ans |
| ☐ Entre 1 mois et 6 mois | ☐ Depuis sa fondation en 2013 |
| ☐ Entre 7 mois et 1 an | ☐ Je ne sais pas |
| ☐ Entre 1 an et 2 ans | |

B2. Indique les activités auxquelles tu participes ou as participé et les services reçus par les organismes qui logent à l'Astérisk de manière permanente ou les groupes qui occupent l'espace de manière occasionnelle. Tu peux cocher plus d'une réponse.

- ☐ Soirée drop in du jeudi soir (Projet 10)
- ☐ Soirée de discussion du vendredi soir (Jeunesse Lambda)
- ☐ Les après-midis temps libres (hang-out)
- ☐ Participant.e/membre d'un groupe externe LGBTQ+
- ☐ Rencontres de soutien individuel
- ☐ Activités militantes
- ☐ Rencontres d'organisation (ex. CA ou autres réunions)
- ☐ Ligne d'écoute
- ☐ Soutien en ligne
- ☐ Création de liens via les réseaux sociaux
- ☐ Collecte d'information et de référence en personne
- ☐ Camp d'été (P10)
- ☐ Échange de vêtements
- ☐ Sorties spéciales ou voyage organisé
- ☐ Accessoires de soutien de genre/gender gear (P10)
- ☐ Aucune
- ☐ Je ne veux pas répondre
- ☐ Autre _____

B3. En moyenne, à quelle fréquence participes-tu (ou as-tu participé) à l'une ou l'autre de ces activités ou reçu l'un ou l'autre de ces services ?

- ☐ Plus d'une fois par semaine
- ☐ Trois à quatre fois par mois
- ☐ Une à deux fois par mois
- ☐ Moins d'une fois par mois
- ☐ Une fois par an
- ☐ J'y suis allé.e une seule fois
- ☐ Je ne sais pas

PARTIE C

Appréciation globale de l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

C1. Indique ton niveau d'appréciation de chaque élément suivant. Jusqu'à quel point cet élément est-il un avantage pour toi ?

	Très avantageux	Plutôt avantageux	Ça m'est égal	Plutôt désavantageux	Nettement désavantageux
Le fait que je puisse m'exprimer dans la langue de mon choix (anglais ou français)	☐	☐	☐	☐	☐
Le fait que ce soit un espace exclusif aux jeunes	☐	☐	☐	☐	☐
La localisation dans le cœur du Village Gai de Montréal	☐	☐	☐	☐	☐
La localisation près d'une station de métro	☐	☐	☐	☐	☐
La localisation dans le Centre-Ville	☐	☐	☐	☐	☐
Un espace ouvertement LGBTQ+	☐	☐	☐	☐	☐
Le fait que les allié.e.s non LGBTQ+ sont les bienvenu.e.s	☐	☐	☐	☐	☐
Le fait que plusieurs groupes jeunesse LGBTQ+ se retrouvent sous un même toit	☐	☐	☐	☐	☐

C2. Est-ce que tu connais (ou as connu) un.e jeune de 25 ans et moins qui est réticent.e à participer aux activités à l'Astérisk ?

- ☐ Oui, j'en connais plusieurs
- ☐ Oui, j'en connais un.e ou deux
- ☐ Non, je n'en connais aucun.e
- ☐ Je ne veux pas répondre

C3. Si oui, pour quelle(s) raison(s), selon toi ?

PARTIE D

Appréciation globale de l'espace de l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

D1. Quelle est ton appréciation de l'espace ?

	Très satisfaisant	satisfaisant	peu satisfaisant	pas du tout satisfaisant	Ne sais pas/ ne veut pas répondre
Salle d'activités (la grande salle au fond)	☐	☐	☐	☐	☐
Cuisine	☐	☐	☐	☐	☐
Salle à manger	☐	☐	☐	☐	☐
Salle de bain	☐	☐	☐	☐	☐
Salle d'écoute	☐	☐	☐	☐	☐
Espace divan dans l'entrée	☐	☐	☐	☐	☐
Cour arrière	☐	☐	☐	☐	☐
Propreté générale de l'espace	☐	☐	☐	☐	☐
Possibilité d'avoir accès à un espace discret	☐	☐	☐	☐	☐
Grandeur générale de l'espace	☐	☐	☐	☐	☐

D2. Quelle est ton appréciation des ressources matérielles de l'Astérisk ?

	Très satisfaisant	satisfaisant	peu satisfaisant	pas du tout satisfaisant	Ne sais pas/ ne veut pas répondre
Poste informatique	☐	☐	☐	☐	☐
Équipement de cuisine	☐	☐	☐	☐	☐
Livres	☐	☐	☐	☐	☐
Ressources(documentation, dépliants, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Matériel d'art plastique	☐	☐	☐	☐	☐
Ameublement	☐	☐	☐	☐	☐
Jeux de société	☐	☐	☐	☐	☐
Matériel de prévention (condoms, digue dentaires, seringues, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Ligne téléphonique	☐	☐	☐	☐	☐
Internet sans fil	☐	☐	☐	☐	☐

D3. Y a-t-il d'autres ressources matérielles que tu souhaiterais retrouver à l'Astérisk ?

☐ Oui

Si oui, précise _____

☐ Non

Satisfaction des intérêts et besoins des jeunes de l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

E1. Quels types d'activités aimerais-tu faire plus souvent à l'Astérisk ?

	Je serais intéressé.e à participer à cette activité à l'Astérisk	Je suis indifférent.e à faire cette activité à l'Astérisk	Je n'ai pas d'intérêt à faire cette activité à l'Astérisk
Sports	☐	☐	☐
Arts plastiques (dessin, peinture, sculpture, etc.)	☐	☐	☐
Arts dramatiques (théâtre, improvisation, etc.)	☐	☐	☐
Chant. musique	☐	☐	☐
Club de lecture	☐	☐	☐
Jeux de société	☐	☐	☐
Jeux vidéos	☐	☐	☐
Écriture	☐	☐	☐
Relaxation	☐	☐	☐
Voyage	☐	☐	☐
Plein air	☐	☐	☐
Cinéma	☐	☐	☐

E2. Y a-t-il d'autres activités que tu souhaiterais faire à l'Astérisk ?

☐ Oui

Si oui, précise _____

☐ Non

E3. Dans la liste qui suit, indique ton degré d'accord avec les énoncés suivants.

Je vais (venais) à l'Astérisque pour :

	Tout à fait d'accord	D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt en désaccord	En désaccord	Fortement en désaccord
Échanger avec d'autres personnes à propos de mon orientation (a)sexuelle	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Échanger avec d'autres personnes à propos de mon identité de genre	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rencontrer des jeunes LGBTQ+	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Me faire des ami.e.s	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Me divertir	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Manger	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Me reposer dans un endroit sécuritaire	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mieux connaître les ressources destinées aux personnes LGBTQ+	☐	☐	☐	☐	☐	☐
M'impliquer socialement avec d'autres jeunes LGBTQ+	☐	☐	☐	☐	☐	☐

E4. Y a-t-il d'autres raisons pour lesquelles tu viens (venais) à l'Astérisque ? S'il-te-plait précise.

PARTIE F

Les services et les activités de l'Astérisk

L'Astérisk est un espace partagé de services et de ressources destinés aux jeunes de la diversité sexuelle et de genre de 14 à 25 ans. Il abrite de manière permanente les organismes Jeunesse Lambda, Projet 10 et AlterHéros. L'espace est également accessible sur demande aux groupes jeunesse LGBTQ+ qui ont besoin d'un espace pour tenir leurs rencontres.

F1. Jusqu'à quel point ta participation aux activités et services à l'Astérisk a-t-elle eu un impact sur toi ? S'il-te-plaît, répond pour chaque énoncé suivant.

<i>Depuis que je fréquente l'Astérisk...</i>	Tout à fait d'accord	Assez d'accord	Peu d'accord	Pas du tout d'accord
Je sens que j'ai plus confiance en moi	☐	☐	☐	☐
Je m'affirme de plus en plus auprès des autres	☐	☐	☐	☐
Je pense davantage que je peux être moi-même dans la vie de tous les jours	☐	☐	☐	☐
Je pense davantage que je possède un certain nombre de belles qualités	☐	☐	☐	☐
Je pense davantage que je suis une personne de valeur, au moins égale à n'importe qui d'autre	☐	☐	☐	☐
Je me sens davantage capable de faire les choses aussi bien que la majorité des gens	☐	☐	☐	☐
Je pense davantage que j'ai des raisons d'être fier.ère de moi	☐	☐	☐	☐
Je sens que j'ai une attitude plus positive vis-à-vis moi-même	☐	☐	☐	☐
Je suis davantage satisfait.e de moi	☐	☐	☐	☐
Je sens que j'ai plus de respect pour moi-même	☐	☐	☐	☐

Caractéristiques sociodémographiques

G1. Quel âge as-tu ?

G2. Quelle langue utilises-tu quand tu vas à l'Astérisk ?

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| ☐ Français | ☐ Les deux |
| ☐ Anglais | ☐ Autre _____ |

G3. Quel est le ou les termes qui définissent le mieux ton orientation sexuelle ?

Tu peux cocher plus d'une réponse

- | | |
|--|---|
| ☐ Bisexuel.le | ☐ Allosexuel.le |
| ☐ Gai (homosexuel) | ☐ Hétérosexuel.le |
| ☐ Lesbienne (homosexuelle/gaie) | ☐ Bispirituel.le |
| ☐ Asexuel.le | ☐ Incertain.e ou en questionnement |
| ☐ Pansexuel.le | ☐ Ne veut pas le mentionner |
| ☐ Queer | ☐ Autre _____ |

G4. Quel est le ou les termes qui définissent le mieux ton identité de genre ?

Tu peux cocher plus d'une réponse

- | | |
|--|---|
| ☐ Garçon ou homme | ☐ Intersexe |
| ☐ Fille ou femme | ☐ Travesti.e |
| ☐ Fille ou femme cis | ☐ Genderqueer |
| ☐ Garçon ou homme cis | ☐ De genre fluide |
| ☐ FTM (Female to Male) | ☐ De genre créatif |
| ☐ MTF (Male to Female) | ☐ Bi-genre |
| ☐ Garçon trans ou homme trans | ☐ Non-binaire |
| ☐ Fille trans ou femme trans | ☐ Je ne sais pas, je me questionne |
| ☐ Fille T | ☐ Je ne veux pas le mentionner |
| ☐ Bispirituel.le | ☐ Autre _____ |

G5. Avec qui habites-tu actuellement ?

Coche la réponse qui correspond le mieux à ta situation.

- | | |
|--|--|
| ☐ Avec au moins un.e parent ou tuteur.trice | ☐ En hébergement court-terme 60 jours maximum |
| ☐ En Centre jeunesse | ☐ En hébergement moyen terme 1 an maximum |
| ☐ Avec au moins une autre personne en appartement/logement/maison | ☐ En appartement supervisé |
| ☐ Seul.e, en appartement/logement/maison | ☐ Ne veut pas le mentionner |
| ☐ En situation de rue | ☐ Autre _____ |
| ☐ En hébergement dépannage de 72 heures et moins | |

G6. Dans quelle partie de la région métropolitaine de Montréal habites-tu actuellement ?

- | |
|--|
| ☐ Sur l'île de Montréal |
| ☐ Autre territoire (spécifie la région) _____ |

G7. Spécifie l'arrondissement ou la ville :

- | | |
|--|---|
| ☐ Ahuntsic-Cartierville | ☐ Mont-Royal |
| ☐ Anjou | ☐ Outremont |
| ☐ Baie-D'Urfé | ☐ Pierrefonds-Roxboro |
| ☐ Beaconsfield | ☐ Pointe-Claire |
| ☐ Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce | ☐ Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles |
| ☐ Côte-Saint-Luc | ☐ Rosemont-La Petite-Patrie |
| ☐ Dollard-Des -Ormeaux | ☐ Sainte-Anne-de-Bellevue |
| ☐ Dorval | ☐ Saint-Laurent |
| ☐ Hampstead | ☐ Saint-Léonard |
| ☐ Kirkland | ☐ Senneville |
| ☐ Lachine | ☐ Verdun |
| ☐ LaSalle | ☐ Ville-Marie |
| ☐ Le Plateau-Mont-Royal | ☐ Villery-Saint-Michel-Parc-Extension |
| ☐ Le Sud-Ouest | ☐ Westmount |
| ☐ L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève | ☐ Autre _____ |
| ☐ Mercier-Hochelaga-Maisonneuve | |
| ☐ Montréal-Est | |
| ☐ Montréal-Nord | |
| ☐ Montréal-Ouest | |

G8. Dans quelle région as-tu grandi principalement ?

- | | |
|--|--|
| ☐ Bas-St-Laurent | ☐ Nord-du-Québec |
| ☐ Saguenay-Lac-St-Jean | ☐ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine |
| ☐ Ville de Québec | ☐ Chaudière-Appalaches |
| ☐ Mauricie | ☐ Laval |
| ☐ Estrie | ☐ Lanaudière |
| ☐ Montréal | ☐ Laurentides |
| ☐ Outaouais | ☐ Montérégie |
| ☐ Abitibi-Témiscamingue | ☐ Centre-du-Québec |
| ☐ Côte-Nord | ☐ Autre _____ |

G9. À quelle(s) origine(s) t'identifies-tu ? Tu peux cocher plus d'une réponse.

- ☐ Autochtone/Membre des Premières nations/Métis.se (Abénaquis.e, Malécite, Micmac, Wendaté, Mohawk, etc.)
- ☐ Québécois.e
- ☐ Canadien.ne
- ☐ Africain.e (Congolais.e, Rwandais.e, Camerounais.e, Africain.e du Sud, etc.)
- ☐ Américain.ne des États-Unis
- ☐ Asiatique (Chinois.e, Vietnamiens.ne, Cambodgiens.ne, Coréens.ne, Indiens.ne, etc.)
- ☐ Caraïbéen.ne (Haïtiens.ne, Dominicains.e, Jamaïcains.e, etc.)
- ☐ Européen.ne (Italiens.ne, Français.e, Grecs, Polonais.e, Roumains.e, Portugais.e, etc.)
- ☐ Maghrébin.e ou Moyen-oriental.e (Libanais.e, Marocains.e, Algériens.ne, Iranien.ne, Turcs.que, etc.)
- ☐ Latino-américain.e (Mexicains.e, Salvadoriens.ne, Chiliens.ne, Colombiens.ne, etc.)
- ☐ Autre _____

PARTIE H

Participation au concours pour les chèques-cadeaux de 15 \$ chez l'Euguélionne

H1. Inscrit ton adresse courriel pour avoir la chance de gagner un des chèques-cadeaux.

Sache que ton courriel ne sera pas associé à ton questionnaire.

Merci pour ta participation.

UQÀM | **Chaire de recherche
sur l'homophobie**
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES

UQÀM | **Service aux collectivités**
Université du Québec à Montréal

COALITION MONTRÉLAISE
DES GROUPES
JEUNESSE LGBT



MONTREAL COALITION
OF LGBT
YOUTH GROUPS

L'Astérisk: A Youth Project to Develop?

We would first like to thank you for answering this questionnaire. It contains a series of questions about your attendance at l'Astérisk, your enjoyment of it as a community space, and your point of view on its benefits. We'll also be asking you for some personal information. This will remain confidential and your anonymity will be respected. Please also note that you are free to stop participating at any time.

As a participation prize, 15 gift certificates in the amount of \$15 for l'Euguélionne bookstore will be drawn at random. At the end of the questionnaire, you can give your email address in the box provided so that we can send you your prize if you win. Your email address will not be correlated with your questionnaire. The email addresses are saved in a separate file and it will be impossible to link your answers with your email address.

Each series of questions starts with a short explanation of what you need to do. You need to answer the questions as spontaneously and honestly as possible at a time that's convenient for you. If you need help understanding, you may ask for reading help from a person you trust. But we ask that you please fill out the questionnaire for yourself. We assure you that the information we gather through this study will remain strictly confidential.

UQAM's Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains (institutional ethics committee on research with human beings) approved the research project you're about to take part in. For information about the research team's responsibilities in relation to research with human beings, or to submit a complaint, you can contact the committee president through the secretary (514 987-3000, ext. 7753) or by email (ciereh@uqam.ca).

For any questions about your rights as a participant in this research project, or if you wish to submit a complaint, you can contact the UQAM ombudsman's office (email: ombudsman@uqam.ca; telephone: (514) 987-3151). Thank you, once again, for your valuable help.

Line Chamberland, Department of Sexology and Research Chair on Homophobia (UQAM)
Email: chamberland.line@uqam.ca

Sabrina Maiorano, research assistant Email: maiorano.sabrina@courrier.uqam.ca

PART A

Making contact with l'Astérisk

L'Astérisk is a shared space for services and resources aimed at sexually and gender-diverse youth aged 14 to 25. It is the permanent home of the organizations Jeunesse Lambda, Project 10 and AlterHéros. The space is also accessible upon request to LGBTQ+ youth groups who need a place to hold their meetings.

A1. What organization or group did you first make contact with at l'Astérisk?

- ☐ Jeunesse Lambda
- ☐ Projet 10
- ☐ AlterHéros
- ☐ Other _____

A2. How did you find out about this organization or group?

- ☐ Through a friend
- ☐ Through school
- ☐ Referred by another organization
- ☐ Online (Facebook, Twitter, website, etc.)
- ☐ Referred by a member of my family
- ☐ Other _____

A3. How long have you known about l'Astérisk?

- ☐ Less than a month
- ☐ 1 to 6 months
- ☐ 7 months to 1 year
- ☐ 1 to 2 years
- ☐ More than 2 years
- ☐ Since it opened in August 2013
- ☐ I don't know

PART B

Coming to l'Astérisk

L'Astérisk is a shared space for services and resources aimed at sexually and gender-diverse youth aged 14 to 25. It is the permanent home of the organizations Jeunesse Lambda, Project 10 and AlterHéros. The space is also accessible upon request to LGBTQ+ youth groups who need a place to hold their meetings.

B1. How long have you been coming to l'Astérisk?

- | | |
|---|---|
| ☐ Less than a month | ☐ More than 2 years |
| ☐ 1 to 6 months | ☐ Since it opened in August 2013 |
| ☐ 7 months to 1 year | ☐ I don't know |
| ☐ 1 to 2 years | |

B2. Indicate the activities you take part in or have taken part in and the services you have received from the organizations that are permanently housed at Astérisk or the groups that occasionally occupy the space. You can check more than one box.

- ☐ Thursday night drop-in (Project 10)
- ☐ Friday night discussion (Jeunesse Lambda)
- ☐ Afternoon hang-outs
- ☐ Participant/member of an external LGBTQ+ group
- ☐ Individual support meetings
- ☐ Activist activities
- ☐ Organizational meetings (boards or other meetings)
- ☐ Hotline
- ☐ Online support
- ☐ Creation of ties through social networks
- ☐ In-person information and reference gathering
- ☐ Summer camp (P10)
- ☐ Clothing swap
- ☐ Special outings or organized trips
- ☐ Gender gear (P10)
- ☐ None
- ☐ I don't want to answer
- ☐ Other _____

B3. On average, how often do you take part in (or have you taken part in) one or more of these activities or received one or more of these services?

- ☐ More than once a week
- ☐ Three or four times a month
- ☐ Once or twice a month
- ☐ Less than once a month
- ☐ Once a year
- ☐ I've only been once
- ☐ I don't know

PART C

Overall opinion of l'Astérisk

L'Astérisk is a shared space for services and resources aimed at sexually and gender-diverse youth aged 14 to 25. It is the permanent home of the organizations Jeunesse Lambda, Project 10 and AlterHéros. The space is also accessible upon request to LGBTQ+ youth groups who need a place to hold their meetings.

C1. Indicate how much you appreciate each of the following elements. How much does this element benefit you?

	Very beneficial	Mostly beneficial	Doesn't matter to me	Mostly not beneficial	Really not beneficial
The fact that I can express myself in the language of my choice (English or French)	☐	☐	☐	☐	☐
The fact that it's a space exclusively for youth	☐	☐	☐	☐	☐
The location in the heart of Montréal's Gay Village	☐	☐	☐	☐	☐
The location near a metro station	☐	☐	☐	☐	☐
The downtown location	☐	☐	☐	☐	☐
A space that's openly LGBTQ+	☐	☐	☐	☐	☐
The fact that allies who are not LGBTQ+ are welcome	☐	☐	☐	☐	☐
The fact that many LGBTQ+ youth groups are under one roof	☐	☐	☐	☐	☐

C2. Do you know (or have you known) a young person aged 25 or under who is reluctant to take part in activities at l'Astérisk?

- ☐ Yes, I know several
- ☐ Yes, I know one or two
- ☐ No, I don't know any
- ☐ I don't want to answer

C3. If yes, what do you think the reason is / reasons are?

PART D

Overall opinion of the Astérisk space

L'Astérisk is a shared space for services and resources aimed at sexually and gender-diverse youth aged 14 to 25. It is the permanent home of the organizations Jeunesse Lambda, Project 10 and AlterHéros. The space is also accessible upon request to LGBTQ+ youth groups who need a place to hold their meetings.

D1. How satisfied are you with the space?

	Very satisfied	Satisfied	Not very satisfied	Not at all satisfied	I don't know or i don't want to answer
Activities room (large room at the back)	☐	☐	☐	☐	☐
Kitchen	☐	☐	☐	☐	☐
Dining room	☐	☐	☐	☐	☐
Bathroom	☐	☐	☐	☐	☐
Listening room	☐	☐	☐	☐	☐
Lounge space in the entrance	☐	☐	☐	☐	☐
Backyard	☐	☐	☐	☐	☐
General cleanliness of the space	☐	☐	☐	☐	☐
Opportunity to have access to a discreet space	☐	☐	☐	☐	☐
General size of the space	☐	☐	☐	☐	☐

D2. How satisfied are you with the material resources at l'Astérisk?

	Very satisfied	Satisfied	Not very satisfied	Not at all satisfied	I don't know or i don't want to answer
Computer station	☐	☐	☐	☐	☐
Kitchen equipment	☐	☐	☐	☐	☐
Books	☐	☐	☐	☐	☐
Resources (documentation, pamphlets, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Art materials	☐	☐	☐	☐	☐
Furniture	☐	☐	☐	☐	☐
Board games	☐	☐	☐	☐	☐
Safety supplies (condoms, dental dams, syringes, etc.)	☐	☐	☐	☐	☐
Telephone line	☐	☐	☐	☐	☐
Wireless internet	☐	☐	☐	☐	☐

D3. Are there other material resources you would like to have available at l'Astérisk?

☐ Yes

If yes, specify _____

☐ No

PART E

Meeting young people's interests and needs at l'Astérisk

L'Astérisk is a shared space for services and resources aimed at sexually and gender-diverse youth aged 14 to 25. It is the permanent home of the organizations Jeunesse Lambda, Project 10 and AlterHéros. The space is also accessible upon request to LGBTQ+ youth groups who need a place to hold their meetings.

E1. What types of activities would you like to do more often at L'Astérisk?

	I would be interested in taking part in this activity at l'Astérisk	I feel indifferent about doing this activity at l'Astérisk	I have no interest in doing this activity at l'Astérisk
Sports	☐	☐	☐
Art (drawing, painting, sculpture, etc.)	☐	☐	☐
Drama (theatre, improvisation, etc.)	☐	☐	☐
Singing, music	☐	☐	☐
Book club	☐	☐	☐
Board games	☐	☐	☐
Video games	☐	☐	☐
Writing	☐	☐	☐
Relaxation	☐	☐	☐
Travel	☐	☐	☐
Outdoor activities	☐	☐	☐
Films	☐	☐	☐

E2. Are there other activities you would like to do at l'Astérisk?

☐ Yes

If yes, specify _____

☐ No

E3. In the following list, indicate how much you agree with the statements. I come (came) to l'Astérisk to :

	Strongly agree	Agree	Mostly agree	Mostly disagree	Disagree	Strongly disagree
Talk with other people about my (a)sexual orientation	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Talk with other people about my gender identity	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meet LGBTQ+ youth	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Make friends	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Have fun	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eat	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rest in a safe place	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Learn more about LGBTQ+ resources	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Get socially involved with other LGBTQ+ youth	☐	☐	☐	☐	☐	☐

E4. Are there other reasons why you come (came) to l'Astérisk? Please specify.

The services and activities at l'AstérisK

F1. How much has your participation in activities and services at l'Astérisik impacted you? Please answer for each of the following statements.

<i>Since coming to l'Astérisk...</i>	Strongly agree	Mostly agree	Mostly disagree	Strongly disagree
I feel more self-confident	☐	☐	☐	☐
I assert myself more with others	☐	☐	☐	☐
I feel more like I can be myself in my everyday life	☐	☐	☐	☐
I feel more like I possess a number of positive qualities	☐	☐	☐	☐
I feel more like I am a person who has value, at least equal to anyone else	☐	☐	☐	☐
I feel more capable of doing things as well as most people	☐	☐	☐	☐
I feel more like I have reasons to be proud of myself	☐	☐	☐	☐
I have a more positive attitude toward myself	☐	☐	☐	☐
I feel more satisfied with myself	☐	☐	☐	☐
I feel that I have more self-respect	☐	☐	☐	☐

[illegible]

F5. In the following list, indicate how much you agree or disagree with each statement. When I come to (or when I came to) l'Astérisk:

[illegible]

Sociodemographic characteristics

G1. How old are you?

G2. What language do you use when you go to l'Astérisk?

- ☐ French ☐ Both
☐ English ☐ Other _____

G3. What terms best define your sexual orientation?

You can check more than one box

- | | |
|---|---|
| ☐ Bisexual | ☐ Heterosexual |
| ☐ Gay (homosexual) | ☐ Two spirit |
| ☐ Lesbian (homosexual/gay) | ☐ Uncertain or questioning |
| ☐ Asexual | ☐ I don't want to answer |
| ☐ Pansexual | ☐ Other _____ |
| ☐ Queer | |

G4. What terms best define your gender identity?

You can check more than one box

- | | |
|---|--|
| ☐ Boy or man | ☐ Intersex |
| ☐ Girl or woman | ☐ Transvestite |
| ☐ Cis girl or woman | ☐ Genderqueer |
| ☐ Cis boy or man | ☐ Gender-fluid |
| ☐ FTM (Female to Male) | ☐ Gender-creative |
| ☐ MTF (Male to Female) | ☐ Bigender |
| ☐ Trans boy or man | ☐ Non-binary |
| ☐ Trans girl or woman | ☐ I don't know, i'm questioning |
| ☐ T-girl | ☐ I don't want to answer |
| ☐ Two spirit | ☐ Other _____ |

G5. Who do you currently live with?

Check the box that best matches your situation.

- | | |
|---|---|
| ☐ With at least one parent or guardian | ☐ In a short-term shelter, 60 days maximum |
| ☐ Youth Centre (Child and Youth Protection Centre) | ☐ In a medium-term shelter, one year maximum |
| ☐ With at least one other person in an apartment/room/home | ☐ In a supervised apartment |
| ☐ Alone in an apartment/room/home | ☐ I don't want to answer |
| ☐ On the street | ☐ Other _____ |
| ☐ In an emergency shelter for 72 hours or less | |

G6. What part of the Montréal metropolitan area do you currently live in?

- ☐ On the Island of Montreal
☐ Other area (specify the area) _____

G7. Specify your borough or city:

- | | |
|--|---|
| ☐ Ahuntsic-Cartierville | ☐ Mont-Royal |
| ☐ Anjou | ☐ Outremont |
| ☐ Baie-D'Urfé | ☐ Pierrefonds-Roxboro |
| ☐ Beaconsfield | ☐ Pointe-Claire |
| ☐ Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce | ☐ Rivière-des-Prairies-Pointe-aux-Trembles |
| ☐ Côte-Saint-Luc | ☐ Rosemont-La Petite-Patrie |
| ☐ Dollard-Des -Ormeaux | ☐ Sainte-Anne-de-Bellevue |
| ☐ Dorval | ☐ Saint-Laurent |
| ☐ Hampstead | ☐ Saint-Léonard |
| ☐ Kirkland | ☐ Senneville |
| ☐ Lachine | ☐ Verdun |
| ☐ LaSalle | ☐ Ville-Marie |
| ☐ Le Plateau-Mont-Royal | ☐ Villery-Saint-Michel-Parc-Extension |
| ☐ Le Sud-Ouest | ☐ Westmount |
| ☐ L'Île-Bizard-Sainte-Geneviève | ☐ Other _____ |
| ☐ Mercier-Hochelaga-Maisonneuve | |
| ☐ Montréal-Est | |
| ☐ Montréal-Nord | |
| ☐ Montréal-Ouest | |

G8. What area did you primarily grow up in?

- | | |
|--|--|
| ☐ Bas-St-Laurent | ☐ Nord-du-Québec |
| ☐ Saguenay-Lac-St-Jean | ☐ Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine |
| ☐ Québec city | ☐ Chaudière-Appalaches |
| ☐ Mauricie | ☐ Laval |
| ☐ Estrie | ☐ Lanaudière |
| ☐ Montréal | ☐ Laurentides |
| ☐ Outaouais | ☐ Montérégie |
| ☐ Abitibi-Témiscamingue | ☐ Centre-du-Québec |
| ☐ Côte-Nord | ☐ Other _____ |

G9. What origin(s) do you identify with? You can check more than one box.

- ☐ Aboriginal/First Nations member/Métis (Abenaki, Maliseet, Mi'kmaq, Wendat, Mohawk, etc.)
- ☐ Quebecer
- ☐ Canadian
- ☐ African (Congolese, Rwandan, Cameroonian, South African, etc.)
- ☐ American from the United States
- ☐ Asian (Chinese, Vietnamese, Cambodian, Korean, Indian, etc.)
- ☐ Caribbean (Haitian, Dominican, Jamaican, etc.)
- ☐ European (Italian, French, Greek, Polish, Romanian, Portuguese, etc.)
- ☐ North African or Middle Eastern (Lebanese, Moroccan, Algerian, Iranian, Turkish, etc.)
- ☐ Latin American (Mexican, Salvadorian, Chilean, Colombian, etc.)
- ☐ Other _____

PART H

Entry into the draw for \$15 gift certificates to l'Euguélionne

H1. **Submit your email address for the chance to win one of the gift certificates.** *Your email will not be associated with your questionnaire.*

Thank you for participating!

UQÀM | **Chaire de recherche
sur l'homophobie**
FACULTÉ DES SCIENCES HUMAINES

UQÀM | **Service aux collectivités**
Université du Québec à Montréal

COALITION MONTRÉLAISE
DES GROUPES
JEUNESSE LGBT



MONTREAL COALITION
OF LGBT
YOUTH GROUPS

Schéma d'entrevue pour le volet individuel

Veillez à ce que le processus de consentement éclairé soit clairement expliqué à la personne participante et complété avant de commencer.

Vous êtes invité.e à participer au projet *L'Astérisk, un projet jeunesse à développer* ? La recherche vise à connaître le point de vue des utilisateurs, des utilisatrices et des organismes sur les forces et les limites de l'Astérisk en tant que projet collectif. Nous cherchons à savoir si vous trouvez que l'Astérisk répond aux besoins des jeunes en matière d'*empowerment* individuel et collectif. Nous souhaitons avoir votre opinion afin d'améliorer les pratiques et de dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région (c'est-à-dire à l'extérieur de Montréal).

Votre contribution à ce projet consistera à participer à une entrevue individuelle d'environ 1h30 portant sur 7 thèmes : a) les motifs d'adhésion de votre organisme au projet de création de l'Astérisk; b) les impacts sur les services offerts aux jeunes c) les retombées positives et négatives sur le fonctionnement de votre propre organisme; d) les retombées positives et négatives sur les organismes jeunesse en général en termes d'*empowerment* collectif et de concertation avec d'autres intervenant.e.s auprès des jeunes; e) la complémentarité des services avec des organismes externes ; f) ; les retombées sur les travailleurs, travailleuses et bénévoles ; g) les besoins et suggestions pour le futur.

THÈMES ABORDÉS

Introduction

- Quel pseudonyme choisissez-vous pour cet entretien ?
- Quel pronom désirez-vous utiliser pour cet entretien ? (Laissez la personne se définir.)
- Pouvez-vous nous présenter votre organisme et nous indiquer le rôle que vous occupez au sein de celui-ci ?
- Y a-t-il d'autres caractéristiques sur votre organisme que vous jugez importantes de mentionner ?

A) Motifs d'adhésion au projet l'Astérisk

- Qu'est-ce qui a amené votre organisme à devenir partenaire du projet l'Astérisk ?

- Aviez-vous des craintes ou des hésitations à joindre l'Astérisk en tant que partenaire ?
 - Si oui, lesquelles ?
- Ces craintes ou hésitations se sont-elles réalisées ou confirmées ? Se sont-elles dissipées par la suite ?
-
- Le fait d'être partenaire de ce projet vous procure t-il des avantages en tant qu'organisme ?
- Le fait d'être partenaire de ce projet vous procure t-il des désavantages en tant qu'organisme ?

B) Impacts sur les services offerts aux jeunes

- Pouvez-vous nous énumérer les principales caractéristiques des jeunes qui bénéficient de vos services ? (âge, langue, besoins, etc.).
- Votre organisme répond à quels types de besoins chez les jeunes ?
- Actuellement, quels sont les services que vous offrez aux jeunes ?
- Quels sont, selon vous, les impacts du projet l'Astérisk¹ sur vos services?
 - (Il s'agit des retombées du projet Astérisk lui-même, i.e. du fait que votre organisme cohabite avec d'autres sous un même toit.)
- Quelles sont les retombées du projet l'Astérisk sur l'*empowerment* individuel des jeunes ?
 - Sur le sentiment de sécurité ?
 - Sur l'acquisition d'habiletés et de ressources ?
 - Sur le respect de la diversité ?
 - Sur le sentiment d'appartenance ?
 - Sur la capacité d'agir des jeunes ?

¹ Au besoin, clarifier qu'il s'agit des retombées du projet l'Astérisk, de l'espace collectif partagé, et non des services offerts par chacun des organismes

C) Retombées positives et négatives sur le fonctionnement de votre propre organisme

- Qu'est-ce que le projet l'Astérisk apporte à votre organisme ?

(Ne donner les exemples que si la personne ne répond pas spontanément ou pour la relancer. Exemples : milieu de travail au quotidien, administration, budget, concertation entre les organismes jeunesse.)

- Qu'est-ce que votre organisme apporte au projet l'Astérisk ?

(Ne donner les exemples que si la personne ne répond pas spontanément ou pour la relancer. Exemples : milieu de travail au quotidien, administration, budget, concertation entre les organismes jeunesse.)

D) Retombées sur les organismes jeunesse du Projet l'Astérisk (les colocs), en termes d'empowerment collectif

- Selon vous, quelles sont les retombées positives du projet l'Astérisk sur les colocs en termes d'empowerment collectif ?
 - Les retombées positives par rapport à la capacité des organismes à se mobiliser ?
 - Les retombées positives par rapport à la capacité des organismes à se concerter entre eux ?
 - Les retombées positives par rapport à la capacité des organismes à adopter des moyens et des stratégies d'action adéquats ?
 - Les retombées positives quant à la capacité des organismes à mobiliser les jeunes ?
- Selon vous, quelles sont les retombées négatives du projet l'Astérisk sur les colocs en termes d'empowerment collectif ?
 - Les retombées négatives par rapport à la capacité des organismes à se mobiliser ?

- Les retombées négatives par rapport à la capacité des organismes à se concerter entre eux ?
- Les retombées négatives par rapport à la capacité des organismes à adopter des moyens et des stratégies d'action adéquats ?
- Les retombées négatives par rapport à la capacité des organismes à mobiliser les jeunes ?

E) Complémentarité des services avec des organismes externes

- Observez-vous une complémentarité dans les services offerts au sein du partenariat l'Astérisk?
 - Laquelle?
- Croyez-vous que le projet l'Astérisk devrait développer davantage de liens avec les organismes externes ? Si oui, lesquels ? Pourquoi ?

(Il peut s'agir de liens avec des organismes LGBTQ, avec d'autres organismes communautaires, avec des services sociaux et de santé)

- Quels sont les avantages de cohabiter sous un même toit par rapport aux groupes externes LGBTQ+ ? (votre perception)
- Quels sont les désavantages à cohabiter sous un même toit par rapport aux groupes externes LGBTQ+ ?

F) Retombées du projet l'Astérisk sur les travailleurs, travailleuses et bénévoles

- En tant que travailleur, travailleuse ou bénévole du projet l'Astérisk, quels sont les avantages et les désavantages que vous avez observés dans le fait de cohabiter sous un même toit :
 - Dans votre rôle ?
 - Dans votre mandat ?
 - Dans vos tâches et dans l'organisation du travail ?

G) Les défis du futur

- Quels sont les défis auxquels votre organisation aura à faire face dans l'avenir ?

- Quel rôle l'Astérisk devrait-il occuper face à ces défis ?
- Selon vous, quels seront les enjeux prioritaires du projet l'Astérisk dans les 3 prochaines années ?

Individual interview plan

Please make sure to clearly explain the informed consent process to the participant and have them fill out the form before beginning.

You're invited to take part in the project entitled L'Astérisk: A Youth Project to Develop? The study aims to document users' and organizations' points of view in regard to l'Astérisk's strengths and limits. We want to find out whether you feel that l'Astérisk meets young people's needs in terms of individual and collective empowerment. We want to hear your opinion to help us improve our practices and extract knowledge that could be useful for other organizations in Québec that target LGBTQ+ youth, particularly in areas outside Montréal.

Your contribution to this project will consist of taking part in an individual interview for about one and a half hours on seven topics: a) the reasons your organization is taking part in the project of creating L'Astérisk; b) the impacts on services provided to young people; c) the positive and negative effects on the way your own organization operates; d) the positive and negative effects on youth organizations in general in terms of collective empowerment and cohesive work with other youth workers; e) the way the services complement those of outside organizations; f) needs and suggestions for the future.

TOPICS TO ADDRESS

Introduction

- What pseudonym would you like to choose for this interview?
- What pronoun would you like to use for this interview? (Let the person self-define.)
- Can you introduce your organization and tell us what role you occupy within it?
- Does your organization have other features you feel are important to mention?

A) Reasons for taking part in the l'Astérisk project

- What led your organization to become a partner of the l'Astérisk project?
- Did you have concerns or hesitations about joining l'Astérisk as a partner?
 - o If yes, what were they?
- Did these concerns or hesitations bear out, or were they confirmed? Did they dissipate later?
- Does being a partner in this project give you benefits as an organization?

- Does being a partner in this project give you disadvantages as an organization?

B) Impacts on services provided to young people

- Can you list the main characteristics of the young people who benefit from your services (age, language, needs, etc.)?
- What kind of needs does your organization meet for young people?
- Currently, what services do you provide to young people?
- In your opinion, what impacts has the l'Astérisk¹ project had on your services?
 - (We are talking about the results of the l'Astérisk project itself, i.e. the fact that your organization cohabits with others under the same roof.)
- What are the l'Astérisk project's effects on young people's individual empowerment?
 - On their sense of safety?
 - On their acquisition of skills and resources?
 - On their respect for diversity?
 - On their sense of belonging?
 - On young people's ability to take action?

C) Positive and negative impacts on your own organization's operations

- What benefits does the l'Astérisk project bring to your organization?

(Do not give examples unless the person does not answer spontaneously, or you need a second try. Examples: everyday work environment, administration, budget, cohesion among youth organizations.)

- What benefits does your organization contribute to the l'Astérisk project?

¹ As needed, clarify that this means benefits from the l'Astérisk project, from the collective shared space, and not from services provided by each of the organizations.

(Do not give examples unless the person does not answer spontaneously, or you need a second try. Examples: everyday work environment, administration, budget, cohesion among youth organizations.)

D) Effects on the youth organizations of the l'Astérisk project (shared renters) in terms of collective empowerment

- In your view, what are the positive effects of the l'Astérisk project on shared renters in terms of collective empowerment?
 - o The positive effects on organizations' ability to mobilize?
 - o The positive effects on organizations' ability to work together cohesively?
 - o The positive effects on organizations' ability to adopt appropriate methods and strategies for action?
 - o The positive effects on organizations' ability to mobilize young people?
- In your view, what are the negative effects of the l'Astérisk project on shared renters in terms of collective empowerment?
 - o The negative effects on organizations' ability to mobilize?
 - o The negative effects on organizations' ability to work together cohesively?
 - o The negative effects on organizations' ability to adopt appropriate methods and strategies for action?
 - o The negative effects on organizations' ability to mobilize young people?

E) Mutually complementary services with outside organizations

- Do you see ways in which the services provided within the l'Astérisk partnership complement one another?
 - o What are they?
- Do you believe the l'Astérisk project should further develop its ties with outside organizations? If so, which ones? Why?

(This could be ties with LGBTQ organizations, with other community organizations, with health and social services)

- What are the advantages of cohabiting under the same roof as compared to outside LGBTQ+ groups? (your perception)
- What are the disadvantages of cohabiting under the same roof as compared to outside LGBTQ+ groups?

F) Effects of the l'Astérisk project on workers and volunteers

- As a worker or volunteer with the l'Astérisk project, what are the advantages and disadvantages you have seen in the fact of cohabiting under the same roof:
 - In your role?
 - In your mandate?
 - In your tasks and the organization of your work?

G) Challenges for the future

- What challenges will your organization have to face in the future?
- What role should l'Astérisk play in facing these challenges?
- In your view, what will the priority issues be for the l'Astérisk project in the next three years?

Schéma pour les groupes de discussions

Veillez à ce que le processus de consentement éclairé soit clairement expliqué aux participants et participantes, et complété avant de commencer.

Vous êtes invité.e à participer à un projet visant à : 1) documenter les perceptions et les points de vue des utilisateurs individuels (les jeunes LGBTQ+) et collectifs (les organismes jeunesse LGBT et autres organismes alliés) quant aux apports et limites de l'Astérisk en regard des besoins des jeunes et de leur *empowerment* individuel et collectif; 2) élaborer, avec ces utilisateurs, des pistes permettant d'améliorer ces apports et de dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région hors Montréal.

Au cours de cette discussion, nous voulons aborder les thèmes suivants : vos collaborations avec l'Astérisk et ce qui les influence, vos perceptions de l'Astérisk et de la complémentarité que le projet peut favoriser entre les organismes LGBTQ. Nous vous demandons de respecter l'opinion des autres participants et participantes au cours de la discussion, et de respecter la confidentialité des échanges qui ont lieu dans ce cadre. Nous souhaitons que tout le monde soit à l'aise d'exprimer ses opinions dans le cadre de ce groupe de discussion, sans craindre que celles-ci ne soient ébruitées dans un autre contexte.

Introduction

Tour de table pour que chacun puisse se présenter brièvement.

Quel pronom désirez-vous utiliser pour cet entretien?

a) Les collaborations passées, actuelles et envisagées pour le futur

- Pouvez-vous nous décrire les collaborations que vous avez eues avec l'Astérisk?
- Avez-vous vous une collaboration actuellement avec l'Astérisk? Laquelle?
- Envisagez-vous d'autres collaborations avec l'Astérisk dans le futur?

b) Les facteurs pouvant faciliter ou nuire à de telles collaborations

- Quels sont les facteurs ayant facilité vos collaborations avec l'Astérisk?
 - Y a-t-il d'autres facteurs pouvant faciliter vos collaborations?
- Quels facteurs ont, selon vous, nui à vos collaborations avec l'Astérisk?

- Y a-t-il d'autres facteurs pouvant nuire à vos collaborations? Ou ayant freiné la possibilité de telles collaborations?

c) Les perceptions de l'Astérisk

- En tant qu'utilisateurs occasionnels de l'espace, que pensez-vous de l'Astérisk :

- en termes d'installations ?
- en termes de structure organisationnelle ?
- en termes de besoins répondus ?

d) La complémentarité entre les organismes

- Selon vous, quelles sont les ressemblances ou les dénominateurs communs entre votre organisme et L'Astérisk ?

- Qu'est-ce qui vous distingue de l'Astérisk ?

- Quels sont les avantages que des organismes cohabitent sous un même toit...

- pour les jeunes LGBTQ+ ?
- pour l'ensemble de la communauté ?
- pour les groupes externes ?

- Quels sont les désavantages que des organismes cohabitent sous un même toit...

- pour les jeunes LGBTQ+ ?
- pour l'ensemble de la communauté ?
- pour les groupes externes ?

Nous vous remercions de votre collaboration. Nous vous rappelons de respecter la confidentialité des échanges qui viennent d'avoir lieu.

Schéma pour les groupes de discussions (fondateurs)

Veillez à ce que le processus de consentement éclairé soit clairement expliqué aux participants et participantes, et complété avant de commencer.

Vous êtes invité.e à participer à un projet visant à: 1) documenter les perceptions et les points de vue des utilisateurs individuels (les jeunes LGBTQ+) et collectifs (les organismes jeunesse LGBT et autres organismes alliés) quant aux apports et limites de l'Astérisk en regard des besoins des jeunes et de leur *empowerment* individuel et collectif; 2) élaborer, avec ces utilisateurs, des pistes permettant d'améliorer ces apports et de dégager des savoirs utiles pour d'autres organismes ciblant les jeunes LGBTQ+ du Québec, notamment en région hors Montréal.

Au cours de cette discussion, nous voulons aborder les thèmes suivants : a) votre implication dans la mise en place du projet l'Astérisk et vos collaborations par la suite; b) les éléments qui influencent votre soutien et vos collaborations avec l'Astérisk; c) les perceptions de l'Astérisk; d) la complémentarité des organismes. Nous vous demandons de respecter l'opinion des autres participants et participantes au cours de la discussion, et de respecter la confidentialité des échanges qui ont lieu dans ce cadre. Nous souhaitons que tout le monde soit à l'aise d'exprimer ses opinions dans le cadre de ce groupe de discussion, sans craindre que celles-ci ne soient ébruitées dans un autre contexte.

Introduction

Tour de table pour que chacun puisse se présenter brièvement.

Quel pronom désirez-vous utiliser pour cet entretien ? (Laisser la personne préciser)

a) Votre implication dans la mise en place du projet l'Astérisk et vos collaborations

Pouvez-vous nous décrire brièvement comment vous avez été amené.e à vous impliquer dans la mise en place du projet l'Astérisk?

Après la création de l'Astérisk, avez-vous eu d'autres collaborations ? Lesquelles ?

En avez-vous actuellement ? Si oui, lesquelles ?

Envisagez-vous des collaborations pour le futur ? Si oui, lesquelles ?

b) Les éléments qui ont influencé votre soutien à l'Astérisk ou vos collaborations postérieures avec l'Astérisk ?

Qu'est-ce qui vous a motivé.e à soutenir le projet L'Astérisk ?

Quels éléments ont pu favoriser ou faciliter l'expression de votre soutien à ce projet ?

Selon vous, quels éléments ont pu freiner ce soutien ou le rendre difficile à concrétiser?

Quels sont les éléments ayant facilité vos collaborations postérieures avec l'Astérisk ?

Quels sont les éléments qui, selon vous, ont pu rendre difficiles ou freiner vos collaborations postérieures avec l'Astérisk ?

c) Les perceptions de l'Astérisk

En tant que personne ayant participé à la création du projet, que pensez-vous de l'Astérisk :

- En termes d'installations?
- En termes de structure organisationnelle?
- En termes de besoins répondus?

Selon vous, quelles sont les retombées positives du projet l'Astérisk sur les groupes jeunesse en termes d'empowerment individuel?

(Utiliser la définition seulement pour une relance de la question) On peut définir l'*empowerment* individuel comme la capacité d'agir et de faire face aux comportements et aux attitudes hostiles à la diversité sexuelle et de genre. Plusieurs éléments contribuent à renforcer cette capacité d'agir : l'acceptation de soi, l'estime de soi, le sentiment de sécurité, le sentiment d'appartenance à un « nous collectif » tout en respectant la diversité au sein du groupe, l'acquisition d'habiletés (comme la conscience critique) et de ressources (comme la connaissance des services d'aide et des recours si un jeune se fait intimider en milieu scolaire). En retour, l'empowerment individuel favorise le sentiment de bien-être chez le jeune.

Selon vous, quelles sont les retombées positives du projet l'Astérisk sur les groupes jeunesse en termes d'empowerment collectif?

(Utiliser la définition seulement pour une relance de la question) On peut définir l'empowerment collectif comme la capacité d'agir collectivement. Au niveau interpersonnel, on fait alors référence au fait que les jeunes ayant développé un sentiment d'appartenance à un « nous collectif » sont prêts à se demander et à s'apporter du soutien mutuel. Ils sont également disposés à se mobiliser ensemble pour une cause commune. Au niveau organisationnel, on fait référence à la capacité d'agir des organismes, de mobiliser

les jeunes, de se concerter et d'adopter des moyens et des stratégies d'action adéquates pour atteindre leurs objectifs.

d) La complémentarité entre les organismes

Selon vous, aujourd'hui, y a-t-il une complémentarité entre les colocs?

- Comment la caractériseriez-vous?

À votre avis, quel est l'apport spécifique du projet l'Astérisk...

- Pour les jeunes LGBTQ
- Pour les organismes « colocs » ?
- Pour les communautés LGBTQ+ au sens large ?
- Pour les organismes du quartier?

Est-ce que l'Astérisk est devenu le projet que vous vous étiez imaginé, lors de sa mise en place?

Comment voyez-vous l'avenir de l'Astérisk?

Selon vous, quels sont les défis que l'Astérisk devra relever?

Croyez-vous que ce modèle de projet puisse s'exporter dans les régions autres que Montréal?

- Si oui, à quelles conditions? Si non, pourquoi?

Nous vous remercions de votre collaboration. Nous vous rappelons de respecter la confidentialité des échanges qui ont eu lieu dans ce cadre.