

INTRODUCTION

« BreakFree ! » est un projet du CSAJ et de Milchjugend mené en collaboration avec l'association du-bist-du. L'objectif poursuivi par « BreakFree ! » est le suivant : faire en sorte que les jeunes queer se sentent à l'aise au sein des associations de jeunesse suisses, qu'ils-elles n'aient pas à justifier leur orientation ni/ou leur identité de genre et qu'ils-elles puissent recevoir de l'aide le cas échéant. Dans le cadre de ce projet, deux guides accompagnés d'un glossaire complémentaire ont été créés à l'intention des responsables des associations et des jeunes queer inscrit·e·s dans vos structures associatives. Le programme de sensibilisation de l'association Vo-Gay organise également des ateliers destinés aux responsables des associations. Il faut ajouter à ce projet les « Unis-Milch », organisées chaque année par Milchjugend. Au cours de ces week-ends, les jeunes queer sont invité·e·s à se former aux différentes méthodes leur permettant de devenir actifs-ves, et obtiennent à cette occasion les contacts et outils nécessaires pour y parvenir. Enfin, ce guide explique comment les diverses questions LGBTQ peuvent être abordées par les responsables. Une définition des termes employés se trouve dans le glossaire. Tous les documents sont disponibles ici : www.sajv.ch/fr/projets/breakfree

Au moins 15% des jeunes de moins de 20 ans s'identifient comme LGBTQ (lesbien, gay, bisexuel, trans, queer). Malheureusement, nombre d'entre eux-elles sont régulièrement victimes de discrimination et d'exclusion, en particulier à l'adolescence. De telles expériences ou la peur qu'elles suscitent sont en général les raisons pour lesquelles de nombreuses personnes LGBTQ ne peuvent vivre ouvertement leur orientation sexuelle et/ou leur identité genre. Dans tout club de football ou centre de jeunes, dans toute patrouille de scout, dans toute section de la Jungwacht Blauring ou des Unions chrétiennes suisses se trouvent des jeunes qui ne sont pas hétérosexuel·le·s ni/ou cisgenres¹.

¹ On entend par cis-genre les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Il s'agit par conséquent de l'antonyme de trans. Vous retrouverez de plus amples définitions lexicales de ce type dans le glossaire.

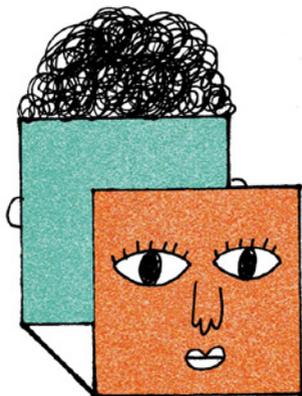
Mais souvent, personne ne le sait – et l'on n'en parle pas souvent non plus. Les exemples, images et histoires utilisés montrent presque exclusivement des personnes hétérosexuelles et cisgenres correspondant aux standards hétéronormés : les hommes ont les cheveux courts et sont musclés; les femmes sont maquillées et portent des cheveux longs; le bleu est la couleur des garçons et le rose, celle des filles. Telles sont les images véhiculées auxquelles seule une partie de la jeunesse est en mesure de s'identifier.

Comparés à leurs pairs, les jeunes LGBTQ font face à des défis supplémentaires provoqués par la discrimination d'une part, et l'absence de représentation voire de modèles d'autre part.

Dans ces conditions, il est impératif que les associations de jeunesse redoublent d'efforts pour offrir aux jeunes LGBTQ l'espace, le programme et la sécurité nécessaires à leur épanouissement.

REMARQUE PRÉALABLE SUR LES EXEMPLES

Nous souhaitons toutes-tous disposer d'exemples clairs accompagnés d'instructions faciles. Toutefois, les situations vécues avec les jeunes sont souvent trop complexes pour que l'on puisse y répondre en se fondant sur des instructions universellement applicables. Avec de bonnes connaissances de base, il est tout à fait possible de répondre à bon nombre des questions soulevées à la suite d'une situation en particulier. Pour d'autres questions sur des situations concrètes, des contacts se trouvent sur la dernière page de ce guide.



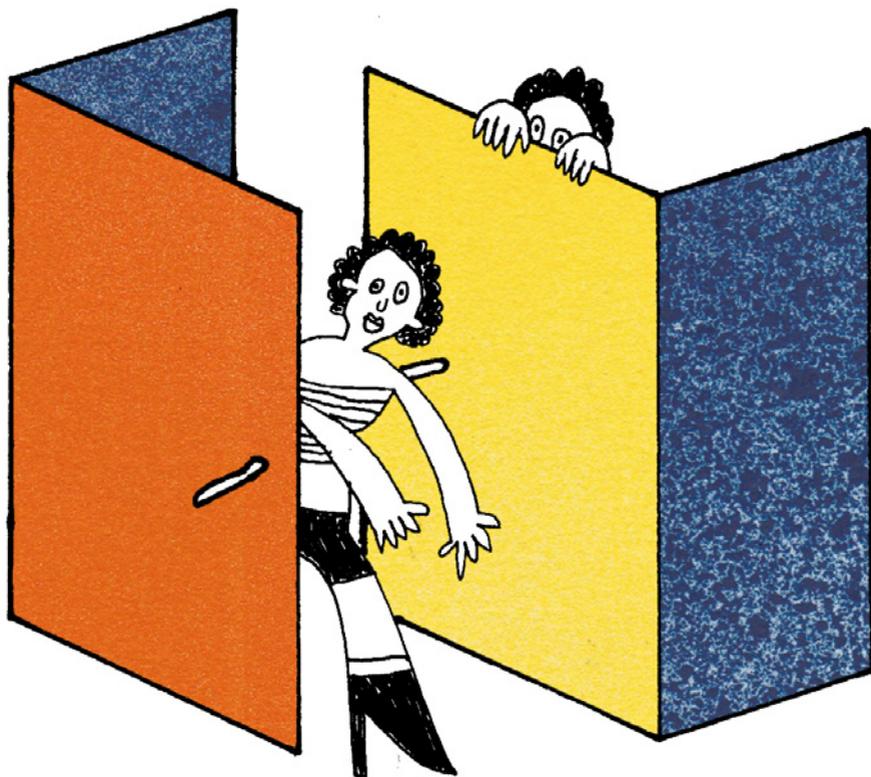
QUELQUES CONNAISSANCES DE BASE FAIRE SON COMING OUT INTÉRIEUR ET EXTÉRIEUR



La plupart des personnes homosexuelles deviennent conscientes de leur orientation sexuelle entre 13 et 16 ans. Selon les études, les personnes transgenres découvrent leur identité trans entre 10 et un peu au-delà de 20 ans. Néanmoins, le moment où ces personnes osent évoquer pour la première fois leur identité de genre et/ou leur orientation sexuelle a lieu en général quelques années plus tard. Le processus ainsi que la durée et l'âge auxquels une personne commence à divulguer son identité de genre et/ou orientation sexuelle peuvent considérablement varier d'un-e individu à l'autre.

FAIRE SON COMING OUT INTÉRIEUR

Le coming out intérieur consiste à prendre conscience de sa propre identité de genre et/ou orientation sexuelle, et à l'accepter comme faisant partie intégrante de sa personnalité. Ce processus est facile pour certaines personnes qui sont heureuses de pouvoir mettre un nom sur leurs sentiments et leur identité. Cependant, nombreux-ses sont les jeunes qui ne disposent ni des connaissances nécessaires ni de l'environnement adapté pour pouvoir aborder la question de leur identité de genre et/ou orientation sexuelle. Elles-ils sont bien souvent seul-e-s pour y faire face. Des modèles autant que des allié-e-s sur qui compter leur font cruellement défaut. Il leur arrive parfois d'être confronté-e-s à des préjugés négatifs, voire à des tabous, et ne savent pas toujours comment leur environnement va réagir. Cela peut rendre encore plus difficile l'acceptation de sa propre identité de genre et/ou orientation sexuelle. Disposer autour de soi d'un environnement favorable et ouvert est important durant cette phase.



FAIRE SON COMING OUT EXTÉRIEUR

Le coming out extérieur désigne l'étape lors de laquelle un individu informe son entourage qu'elle·il n'est pas une personne cisgenre ni/ou hétérosexuelle. Disposer d'un environnement à l'écoute peut être très libérateur. Faire son coming out ne se fait pas en une seule fois et, d'une certaine manière, n'est jamais complètement achevé. Nouvel emploi, nouvelle activité ou nouvelles rencontres : le dilemme, pour quelqu'un, de révéler son identité de genre et/ou orientation sexuelle se pose sans cesse. En revanche, il appartient à chacun de décider si et quand elle·il souhaite le faire. Un coming out ne doit jamais provenir des autres, à moins que cela n'ait été explicitement formulé par la personne concernée. De nombreux jeunes privilégient un coming out indirect : un jeune garçon racontant par exemple qu'il s'est épris d'un autre homme, ou une femme trans déclarant préférer que l'on adresse à elle par un autre nom ou pronom.

COMMENT RÉAGIR À UN COMING OUT DE MANIÈRE RESPECTUEUSE ?

Lorsqu'une personne fait son coming out, la première étape consiste à prendre cela au sérieux et ce, indépendamment de son apparence ou de son comportement. En parler à des responsables des associations officiellement LGBTQ ou à un-e interlocuteur-trice dédié-e peut se révéler utile pour aborder ces sujets. Cela permet de vaincre un certain nombre de blocages pouvant entraver le coming out, ainsi que toutes les questions et préoccupations que l'on peut avoir sur la question. Quiconque entreprend de faire son coming out doit lui-elle-même décider au préalable de l'ampleur qu'elle-il souhaite accorder à la discussion.

EXEMPLE 1 : LE COMING OUT FORTUIT

Participante : J'ai rencontré quelqu'un, c'est une femme et nous allons sûrement nous revoir !

Personne responsable : Super, je suis content-e pour toi ! Comment vous êtes-vous rencontrés ?

EXEMPLE 2: LE DIALOGUE EST NÉCESSAIRE

Participante : Je suis tombée amoureuse d'une femme et je ne sais pas quoi faire maintenant.

Personne responsable : Je suis très heureux-se que tu sois tombée amoureuse, c'est un sentiment magnifique ! Souhaites-tu que l'on réfléchisse ensemble à la façon dont tu peux aborder la question, aimerais-tu entrer en contact avec d'autres personnes LGBTQ ?

LES DÉFIS SUPPLÉMENTAIRES RENCONTRÉS PAR LES PERSONNES LGBTQ

DÉFIS SPÉCIFIQUES ET STRESS MINORITAIRE

Nous l'avons dit, les jeunes LGBTQ sont confronté-e-s à des défis supplémentaires. Elles-ils constatent souvent que l'image qu'elles-ils ont d'eux-mêmes ne correspond pas à celle que les autres ont d'eux. Lorsque les jeunes LGBTQ prennent conscience de leur identité de genre et/ou orientation sexuelle elles-ils doivent apprendre à intégrer cette partie d'eux-elles dans leur identité. Pour de nombreuses personnes trans, l'âge de la puberté, au cours duquel le corps subit des changements majeurs, est une période particulièrement diffi-

cile à vivre si elles ne peuvent pas s'identifier à ces changements physiques. De plus, ces attributions qui sont liées au genre féminin ou masculin ne correspondent souvent pas à celles des personnes trans et peuvent être une grande source d'anxiété. Les jeunes LGBTQ doivent en outre trouver les moyens de faire face à un monde encore largement hétéro- et cisnormé. C'est ce qui conduit souvent au stress minoritaire : il s'agit du stress résultant de l'appartenance à une minorité. Celui-ci a une influence sur la santé des personnes. Le stress minoritaire inclut l'expérience du rejet, de la discrimination et de la violence, et/ou la peur de ces derniers. Une hostilité LGBTQ intériorisée peut en outre augmenter le stress, tout comme le fait de dissimuler sa propre appartenance LGBTQ. Lorsqu'une personne reçoit un appui social, cela produit un effet positif sur elle et peut même réduire ce phénomène de stress minoritaire. À l'inverse, trouver un groupe de personnes ayant vécu des expériences similaires et se soutenant mutuellement peut être à la fois très encourageant, mais aussi très beau sur le plan humain. Appartenir à une minorité peut également signifier se sentir appartenir à un groupe.



SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

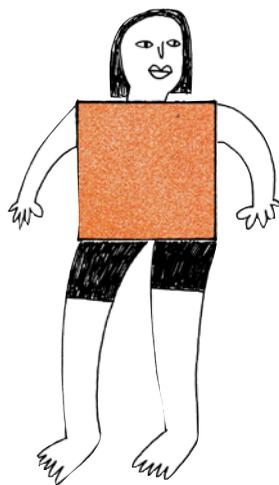
Les défis supplémentaires liés au développement de l'identité, au stress minoritaire et aux expériences discriminantes ou violentes ont un impact majeur sur la santé mentale des jeunes LGBTQ. Ainsi, le risque de tomber en dépression ou d'éprouver des tendances suicidaires est nettement plus élevé chez les jeunes LGBTQ que chez les jeunes hétérosexuel·le·s et cisgenres, et peut perdurer à l'âge adulte. Le stress accru et la charge pesant sur la santé psychique peuvent, entre autres, avoir une influence sur les résultats scolaires ou entraîner une consommation accrue de substances illicites, voire des comportements sexuels à risque. Être soutenu·e par ses parents, des ami·e·s du même âge et des responsables des associations est capital pour la santé psychologique de ces jeunes. En adoptant une attitude ouverte, attentive et solidaire à l'égard des thématiques LGBTQ, les responsables peuvent endosser un rôle de modèle, établir une relation de confiance et créer une ambiance de groupe positive. Cela aide tous/tes les membres du groupe, y compris les personnes non LGBTQ, à ressentir davantage de bien-être et à être en meilleure santé sur le plan psychologique.

TRANSIDENTITÉ

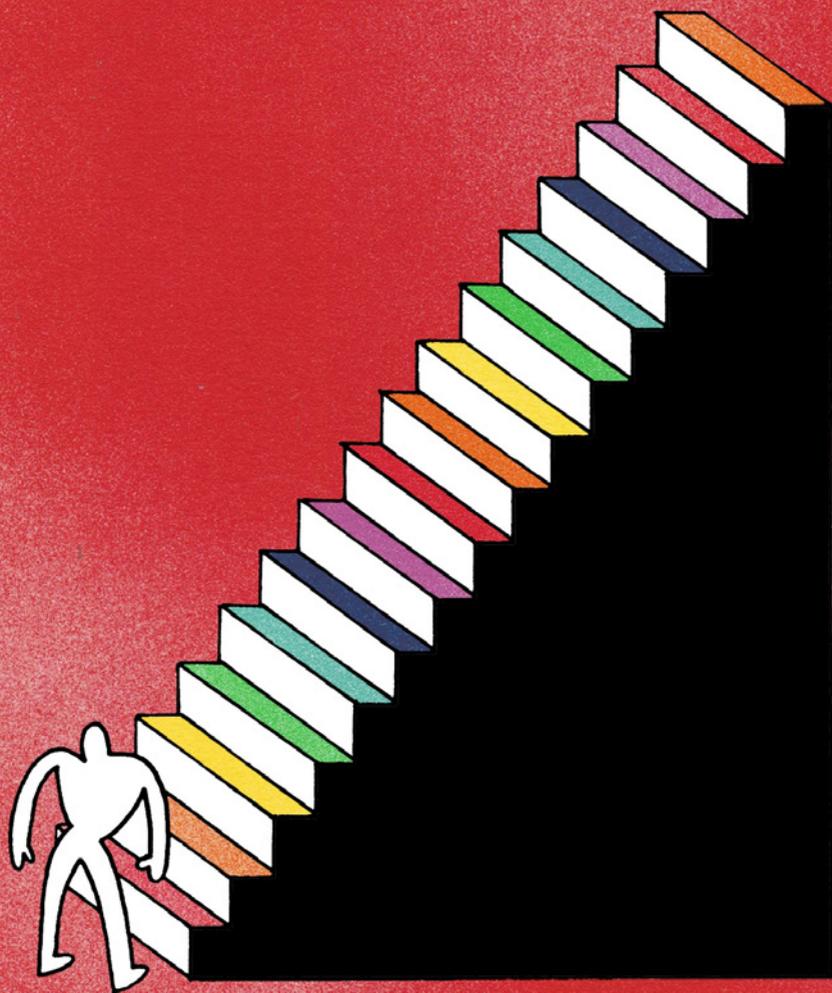
On parle de transidentité lorsque l'identité de genre d'une personne ne correspond pas au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Les personnes trans peuvent avoir une identité féminine, masculine ou toute autre identité de genre se situant hors de la binarité homme/femme (par exemple non binaire, agendre, etc.). L'identité de genre est indépendante de l'apparence ou du comportement de la personne. Elle seule peut savoir et décider quelle est son identité de genre. Toute personne a le droit de vivre selon son identité de genre. Il est important d'accepter cette identité et de s'adresser à la personne concernée avec le nom, le pronom ou l'article qu'elle désire.

En cas de doute, il n'est pas inutile de demander à la personne comment elle souhaite être appelée. Ainsi, par exemple : « Avec quel pronom souhaites-tu que l'on parle de toi ? » – « Avec le pronom «il» ».

Si et dans quelle mesure une personne trans choisit d'adapter son corps au genre qui lui correspond, cela relève de chacun·e et varie grandement d'une personne à l'autre. Les questions portant sur les opérations et les hormones sont très intimes, et il faut éviter de les poser si la personne concernée n'en parle pas et ne signale pas d'elle-même la nécessité d'avoir une conversation à ce sujet. Là non plus, il n'est pas superflu de s'informer sur Internet au préalable des diverses questions juridiques, sociales et médicales liées aux personnes transgenres. L'association Transgender Network Switzerland (TGNS) a publié un guide regroupant toutes les informations importantes sur le sujet à destination des personnes transgenres et intéressées. De nombreuses informations ainsi que les dernières évolutions juridiques en la matière peuvent être consultées sur le site www.tgns.ch.



Quant à la « transsexualité », il s'agit d'un concept médical révolu qui désignait autrefois un diagnostic psychiatrique. Le terme est rejeté par de nombreuses personnes trans au motif qu'il évoque trop l'idée d'une maladie et que le terme trans ne doit pas être confondu avec l'orientation sexuelle.



PROPOSITIONS D'ACTION POUR LES RESPONSABLES ASSOCIATIONS

OUVERTURE ET ATTITUDE DES RESPONSABLES

Il est très important d'adopter une attitude ouverte et réfléchie dans le travail avec les jeunes, et notamment avec les jeunes LGBTQ. Cela aide à renforcer la relation entre les responsables des associations et les jeunes et permet d'éviter les discriminations. Comment réussir à adopter une attitude ouverte et réfléchie ?

Il est essentiel, dans un premier temps, de réfléchir régulièrement à ses propres attitudes et valeurs en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Qu'est-ce que je pense de ces questions ? Quels sont mes préjugés (conscients et/ou inconscients) ? Qu'est-ce que j'attribue à chacun-e de ces catégories ? Pour moi, qu'est-ce qu'une femme, un homme, et qu'est-ce que je pense des gens qui divergent de cette dichotomie ? Comment est-ce que je réagis lorsque je vois un garçon vêtu d'une robe ? Quelles sont les tâches que j'attribue aux filles et comment est-ce que je parle aux garçons ? Que dirais-je si l'on s'adressait systématiquement à moi en termes offensants ? Est-ce que (consciemment et/ou inconsciemment) je pars du principe que tous les gens sont attirés par le sexe opposé ? Afin de soutenir les jeunes LGBTQ, il doit être clair et visible que tous-tes les jeunes ne sont pas hétérosexuel·le·s ni cisgenres.

EXEMPLES

FAIRE ATTENTION À SON LANGAGE

Ai-je tendance à traiter de mauviettes ou de fillettes les hommes/garçons montrant des faiblesses ?

Ai-je tendance à ne faire de compliments qu'aux filles concernant les tenues, ou est-ce que j'en fais aux garçons également ?

M'arrive-t-il de prendre en exemple des femmes fortes et des hommes tristes ?

Est-ce que dans notre langage comme dans nos exemples, nous incluons les jeunes LGBTQ ?

Et les personnes trans et non-binaires, comment est-ce que je les inclus ?

Ai-je tendance à toujours parler uniquement au masculin ?

ADOPTER UN LANGAGE PLUS OUVERT

Le langage traduit notre façon de penser. Se contenter d'être concerné·e ne fonctionne pas. Il est très important le point médian « · » (voir glossaire) dans le langage écrit, par exemple l'étudiant·e. Dans la langue parlée, celle-ci peut être symbolisée par une petite pause («étudiant [pause] -te»). Parce que le point médian n'est pas disponible sur tous les formats de documents, on peut aussi utiliser l'apostrophe (étudiant'e) ou l'étoile (étudiant*e). Ces petites marques d'attention peuvent faire une grande différence et ne requièrent qu'un peu de pratique.

LES IMAGES FONT AUSSI PARTIE DU LANGAGE

Qui choisit-on de montrer sur les images, et comment les supports publicitaires et sites web sont-ils conçus ?

Les stéréotypes liés au genre sont-ils reproduits dans les images ?

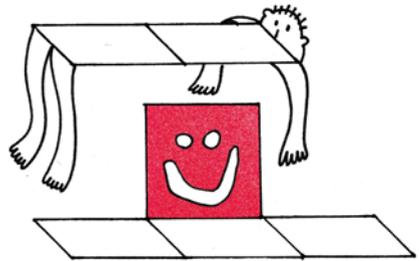
Le flyer d'une après-midi entre filles doit-il nécessairement être rose ?

On peut spécifier le pronom en faisant les présentations par exemple. Autrement dit, chacun·e se présente par son nom et le pronom avec lequel elle·il souhaite qu'on s'adresse à elle·lui : « Bonjour à toutes et tous, je m'appelle Luc, pronom «il». » De cette manière, les jeunes sont sensibilisé·e·s au fait qu'il existe aussi des gens se situant hors de la binarité des sexes et que chacun a le droit de décider elle·lui-même de la manière dont elle·il souhaite être appelé·e.

DÉCONSTRUIRE LES GENRES



Nous vivons dans un monde qui présuppose que chacun·e est hétérosexuel·le et cisgenre. Nous apprenons dès le plus jeune âge qu'il n'existe que deux sexes, à savoir des filles et des garçons (binarité), et comment un·e jeune doit se comporter en tant que fille ou garçon (rôles des sexes). Nous attribuons automatiquement un de ces deux genres à une personne et modifions notre comportement à son égard en fonction de ce dernier. De par nos actions quotidiennes, nous apportons sans cesse de l'eau au moulin du genre. Ce phénomène est appelé « doing gender ». Cela veut dire que, de par notre conduite différenciée vis-à-vis des hommes et des femmes, nous « créons le genre ». L'attitude contraire se nomme « undoing gender » (déconstruire le genre). Cette expression décrit un comportement qui tente de rompre avec diverses représentations de l'homme et de la femme. L'objectif étant que tous les êtres humains, indépendamment de leur sexe, puissent jouir de plus de liberté dans leur attitude. Une femme portant des cheveux courts ne devrait plus se voir demander pourquoi elle a une « coiffure d'homme ». Un homme se vernissant les ongles doit pouvoir le faire sans qu'on lui fasse de commentaires, et ce, même si cela est (encore) inhabituel dans notre société.



EXEMPLES

ROMPRE AVEC LES COMPORTEMENTS TYPIQUES DES RÔLES

Je montre l'exemple et, consciemment, je ne me comporte pas toujours selon des rôles de genre rigides. Cela permet à mon entourage de ne pas toujours avoir à le faire. Chef de camp masculin, je prends en charge la vaisselle pendant que ma collègue féminine organise un match de football. Nous mettons un point d'honneur à ne pas demander « Qui parmi les garçons souhaite aller jouer avec Lucie ? », mais plutôt « Qui souhaite aller jouer au foot avec Lucie ? », et « Nous pouvons également créer un groupe pour celles-ceux qui n'ont pas beaucoup d'expérience en football. » (au lieu de créer un groupe de filles et de renforcer le préjugé selon lequel les filles joueraient moins bien/différemment au football).

VENEZ EN AIDE AUX JEUNES PRÉSENTANT UN COMPORTEMENT ATYPIQUE EN TERMES DE RÔLES DE GENRE.

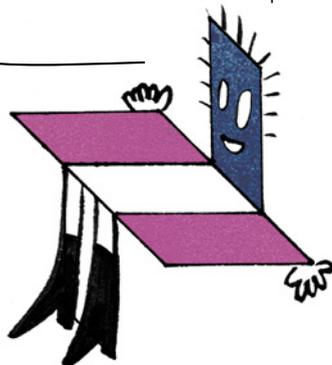
Si un-e participant-e présente un comportement atypique vis-à-vis des stéréotypes associés à son genre, ne faites pas de commentaires négatifs. Si d'autres participant-e-s qualifient cette situation d'atypique, venez en aide à la personne s'écartant de la norme.

Exemple: Un garçon se présente habillé d'un t-shirt rose et d'autres lui disent: « Le rose, c'est pour les filles. »

Ce qu'il faut répondre: « Non. Ce T-shirt te va bien. Le rose, c'est pour tout le monde. »

COMMENT CELA SE REFLÈTE-T-IL DANS LES ACTIVITÉS ?

Il n'y a pas que le comportement personnel qui soit marqué par certaines représentations de genre et de rôle de genre. Cela se reflète également dans les activités.



EXEMPLES

Les activités sont-elles distinguées en fonction du genre ? Si oui, pourquoi et par quelles catégories de genre ? Dans certains contextes, peu nombreux, il peut être judicieux de séparer les groupes en fonction du genre, notamment lorsque les filles n'osent pas s'exprimer ouvertement devant les garçons. Cependant, il est important de s'interroger sur le pourquoi de tout cela et sur la manière dont tous-toutes les jeunes, y compris les jeunes non-binaires, peuvent être inclus-e-s.

Les activités pourraient également être organisées par centres d'intérêt plutôt que par genre. Une telle classification permettrait de prendre en compte l'individualité et l'autodétermination des jeunes, au lieu de les diviser en deux genres et de leur attribuer des activités stéréotypées sur la base de cette division.

Quelles sont les activités adaptées à tel ou tel genre ? Des garçons peuvent-ils eux aussi participer à une après-midi maquillage ? Que faut-il faire pour que ces garçons s'y sentent à l'aise ? Des responsables masculins devraient-ils également participer ?

Organiser des activités remettant en question de manière ciblée les stéréotypes liés au genre peuvent également contribuer à sensibiliser. Il pourrait s'agir par exemple d'un atelier sur l'amour et la sexualité, au cours duquel la question des différentes orientations sexuelles et du sexisme serait abordée. Ou encore d'un atelier sur les normes corporelles, où l'on aborderait ce qu'on appelle communément un corps « normal », sain, masculin, féminin, attractif, ... et où on se demanderait pourquoi il en est ainsi et si, par hasard, cela ne pouvait pas en être autrement.

Pour réussir à convaincre les jeunes, il faut souvent leur donner des exemples s'inspirant de la vie de tous les jours. Des attitudes si ancrées dans la société ne peuvent pas être modifiées en l'espace d'un seul atelier. Un programme de mise en œuvre diversifié et cohérent doit être appliqué sur le long terme pour que qu'une ouverture s'impose durablement au sein d'une association.

INTEGRER LES RÔLES ET LA DIVERSITÉ DE GENRE ET LA DIVERSITÉ SEXUELLE DANS LES EXEMPLES ET LES HISTOIRES

Les rôles de genre parviennent peu à peu à être démantelés, et les personnes LGBTQ gagnent en visibilité. Néanmoins, la plupart des histoires, des films et des médias se réduisent encore trop à montrer des personnes hétérosexuelles et cisgenres dans des rôles stéréotypés. Offrir une visibilité à la diversité des sexes et des genres et briser les stéréotypes sexistes est une chance. Cela conduit à davantage de diversité pour tous les êtres humains. Ainsi, nos propres conceptions et histoires s'ouvrent à cette diversité nouvelle.

EXEMPLES

Quelles personnes dois-je citer dans les exemples que je donne; ces personnes sont-elles toujours hétérosexuelles et cisgenres ?

Mes personnages correspondent-ils toujours aux stéréotypes de genre ?

Des jeunes LGBTQ apparaissent-elles-ils également dans les histoires que j'utilise ou que je raconte en tant que responsable ?

Des filles extraverties et des garçons doux apparaissent-elles-ils dans ces histoires, par exemple ?

LES STRUCTURES

Des structures pouvant avoir différentes formes façonnent notre vie quotidienne. Pourtant, celles-ci peuvent inversement être modifiées par le comportement des gens. Si les structures peuvent apporter renfort et sécurité, elles peuvent aussi restreindre et exclure. Dans le paragraphe qui suit, nous allons examiner certaines de ces formes structurelles.

LES INFRASTRUCTURES

Les infrastructures sont très souvent caractérisées par une vision binaire du genre. Ainsi les toilettes sont en général explicitement destinées aux filles ou aux garçons, tout comme le sont les vestiaires ou les douches. Cette dichotomie exclut toutes les personnes qui ne se définissent pas comme étant clairement masculines ou féminines, ou qui ne sont pas perçues comme telles. Cela véhicule en outre le sentiment qu'hommes et femmes ne peuvent pas utiliser les mêmes toilettes. Cette situation peut être très stressante et avoir des conséquences négatives sur la santé d'une personne ne disposant pas de toilettes où elle se sent à l'aise et en sécurité. Il en va de même pour les vestiaires et les douches. Lorsque les infrastructures ne peuvent pas (encore) être modifiées, il faut alors rechercher des solutions créatives et s'entretenir ouvertement avec les personnes concernées (si elles ont officiellement effectué leur coming out et sont disposées à le faire) afin de comprendre leurs besoins.

EXEMPLES

Les toilettes sont-elles réservées aux personnes de sexe féminin ou masculin ? La situation idéale serait qu'il y ait des toilettes où tout le monde puisse se rendre, quel que soit son genre (comme dans les trains ou chez soi). Lorsque sont instaurées des toilettes uniques de type « All Gender » (tous genres confondus), il est important qu'elles soient indiquées par un panneau de neutralité.



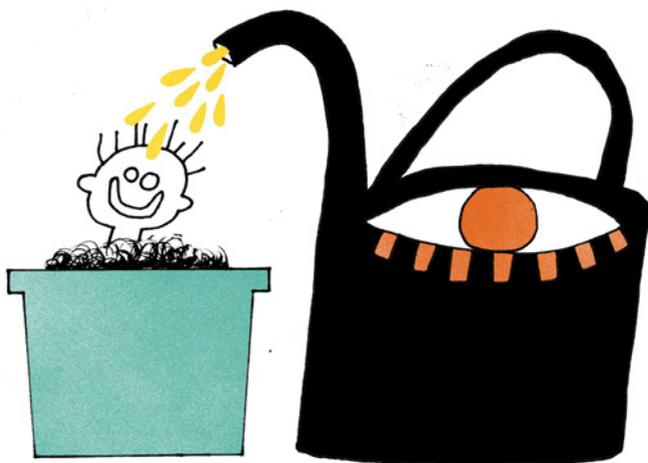
Les étiquettes et affectations de couleurs stéréotypées peuvent-elles être modifiées ? Ainsi, par exemple : « WC avec urinoir » par « WC »

De quoi les infrastructures ont-elles besoin pour devenir aussi ouvertes et sûres que possible, y compris pour les jeunes LGBTQ ?

Quelles solutions vos jeunes LGBTQ trouvent-elles-ils eux-mêmes judicieuses et utiles ?

SENSIBILISATION DES JEUNES

Sensibiliser les jeunes aux thématiques LGBTQ, c'est briser les tabous et leur faire prendre conscience que tout le monde n'est pas hétérosexuel·le ni/ou cisgenre. Le jour où cette diversité de sexualités et de genres deviendra quelque chose de normal et de quotidien, bon nombre de peurs et de préjugés disparaîtront. Cet objectif peut être facilement atteint par de toutes petites actions.



EXEMPLES

Poser la question à un groupe de garçons : « Lequel d'entre vous est amoureux de quelqu'un en ce moment ? » (au lieu de « Qui a une petite amie en ce moment ? »). Ainsi l'on arrive à mettre le sujet sur la table tout en incluant l'intégralité des orientations sexuelles et des identités de genre possibles.

Lorsque vous abordez les questions d'amour et de sexualité, pensez à les accompagner d'exemples dont les protagonistes ne sont pas systématiquement hétérosexuel·le-s ou cisgenres.

La thématique LGBTQ peut tout à fait être intégrée dans la prévention contre le racisme, le sexisme, etc. Monter des projets et organiser des journées d'action ciblées vous permettront de mieux appréhender ces sujets. Il ne doit pas nécessairement s'agir uniquement de questions LGBTQ, mais celles-ci devraient tout de même en faire partie intégrante. Ainsi la législation contre le harcèlement moral pourrait-elle explicitement mentionner, par exemple, que nul n'a le droit d'être maltraité en raison de son identité de genre ou de son orientation sexuelle.



Des études ont clairement montré que le fait d'entrer en contact avec des personnes LGBTQ permettait de réduire de nombreux préjugés à leur égard. Ceci pourrait constituer une première approche pour un projet ou tout simplement pour un exercice sur la question. Des contacts d'organisations spécialistes sont proposées à la dernière page de ce guide.

La promotion du courage civil, d'une part, et la défense de la justice et de l'égalité, d'autre part, doivent figurer au cœur de tout travail avec les jeunes. Cela implique notamment de les encourager à s'attaquer à la discrimination et au harcèlement moral, quels qu'en soient les signes caractéristiques, et à s'engager contre eux. L'on trouve sur Internet divers programmes de lutte contre le harcèlement et l'association VoGay est là pour vous fournir des recommandations en la matière.

DISCRIMINATION / HARCÈLEMENT

La discrimination, qu'elle soit directe (p.e. un jeune gay ne peut pas se doucher avec les autres garçons.) ou indirecte (une entreprise se dit transgenre-friendly, mais les WC sont toujours séparés par sexe binaire (masculin et féminin)), et la dévalorisation exigent toujours une réaction immédiate des responsables. Ne pas réagir est perçu par les jeunes comme une acceptation de la discrimination. Il faut donc veiller à ne pas renforcer de manière involontaire les messages négatifs : « On ne dit pas homo ! », est une mauvaise réaction. On peut tout à fait utiliser le mot « homo », pourvu qu'il ne soit pas employé comme un adjectif négatif.

Faire preuve de pédagogie et de considération après des déclarations/incidents discriminatoires est absolument essentiel et doit apporter à la fois protection et pédagogie. Bien souvent, la punition de la discrimination chez les jeunes n'apporte rien, car elle ne leur permet pas de réfléchir à leur comportement, tandis que la pression se reporte sur les victimes. Discuter de la façon de se comporter les un·e·s avec les autres, des droits et des devoirs de chacun·e, sensibiliser à la question du harcèlement et de la discrimination, sont en général suivis de bien plus d'effet que les punitions.

La personne discriminante, la personne discriminée ainsi que le reste du groupe, tous-toutes doivent être impliqués dans le travail de pédagogie et de prise en compte, sans pour autant que la protection de la personne discriminée ne soit mise en péril. En marge de cet incident, l'on pourra également discuter de la manière dont les membres du groupe doivent

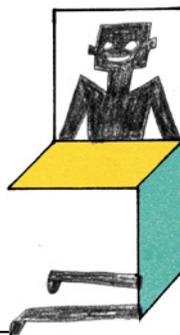
interagir entre eux et des exigences requises pour un vivre-ensemble respectueux de l'autre. La formation de groupes de soutien pour certains jeunes en particulier peut aussi aider (cf. approche dite de « No Blame »).

Le harcèlement et la discrimination peuvent être traités de la même manière que toute autre forme de harcèlement (p. ex. le racisme ou le sexisme).

De nombreuses situations peuvent être très facilement résolues si l'équipe des responsables adopte une position commune et claire à l'égard du harcèlement, de la discrimination, de ce qui n'est pas tolérable et des conséquences que cela peut avoir chez tout le monde. Vous devez accorder une attention toute particulière à la discrimination multiple (convergence de plusieurs facteurs pour lesquels une personne est discriminée, comme l'identité de genre, la couleur de peau, l'apparence), car dans ce cas précis, les répercussions négatives pourraient s'aggraver.

EXEMPLES

Une jeune fille trans est exclue du groupe par d'autres filles et on lui demande d'aller voir chez les garçons, « là où est ta place ». La discrimination doit immédiatement cesser, et la jeune fille doit être protégée ou prise en charge. Demandez ce dont elle a besoin et comment vous pourriez lui venir en aide. N'hésitez pas à impliquer des ami·e·s afin de lui apporter davantage de soutien.



Engager une discussion avec les personnes discriminantes,

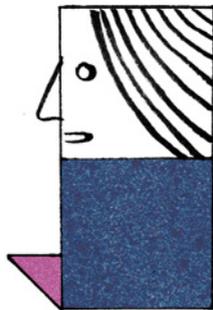
- sur le fait que leurs propos sont blessants et ne peuvent être acceptés.
- pour savoir quelles images elles-ils ont des femmes et des hommes.
- pour leur rappeler la personne qui nous connaît le mieux, c'est finalement nous-même.
- pour les sensibiliser aux images de la masculinité et de la féminité qui ne correspondent pas à la norme.
- pour avoir une position claire sur leur équivalence, en transmettant des messages clairs.
- prendre des exemples tirés de personnes connues qu'elles trouvent cool, et qui sont LGBTQ ou se sont prononcées positivement en faveur de la cause LGBTQ.
- parler de soi, de là où l'on ne correspond pas toujours aux normes.
- établir des comparaisons avec des actes de sexisme et de racisme ou d'autres formes de discrimination que leurs auteur·e·s pourraient avoir eux-mêmes subis.

La discussion doit se détacher de plus en plus de la personne discriminée.

Des expressions comme « c'est tellement gay » (décrivant quelque chose de négatif) ou « no homo » ont été entendues.

Engager une discussion avec les personnes discriminantes...

- pour savoir ce qu'elles-ils avaient vraiment en tête et s'elles-ils savent ce que signifie l'expression « gay » ou « no homo ».
- pour leur expliquer ce qu'elles-ils peuvent déclencher chez des personnes qui ne sont pas sûres d'être hétérosexuelles.
- pour leur rappeler que chaque personne sait mieux que les autres qui elle est réellement
- sur le fait que leurs propos sont blessants et ne peuvent être acceptés. Dans le cas présent, peu importe que des personnes homosexuelles soient présentes dans la pièce (1. parce qu'on ne pourrait pas le savoir et 2. parce qu'il s'agit avant tout du climat que cela crée)
- pour savoir quelle image elles-ils se font des femmes/hommes et des lesbiennes/gays en général.
- pour sensibiliser au fait que homosexualité et hétérosexualité sont deux formes d'amour tout à fait équivalentes
- pour donner une position claire : il ne faut pas juger quelconque forme d'amour.
- prendre des exemples tirés de personnes connues qu'elles trouvent cool, et qui sont LGBTQ ou se sont prononcées positivement en faveur de la cause LGBTQ.
- afin de leur faire part d'expériences positives avec des personnes homosexuelles.
- pour établir des comparaisons avec des actes de sexisme et de racisme ou d'autres formes de discrimination que leurs auteur-e-s pourraient avoir eux-mêmes subis.



CONSEIL ET AIDE

Lorsque la thématique LGBTQ est solidement ancrée dans la vie quotidienne et qu'elle va de soi, les responsables des associations réussissent alors à montrer qu'ils n'ont pas peur du contact, mais au contraire, qu'ils sont capables d'adopter une attitude ouverte et acceptante. Cela génère chez tous-toutes les jeunes le sentiment qu'ils peuvent aborder ce sujet avec leur responsable.

Lorsqu'un·e jeune fait son coming out auprès d'un responsable d'une association, cela témoigne d'une grande marque de confiance, et le contenu de la conversation doit en tout état de cause être traité de manière confidentielle.

Quant à savoir quelle sera l'étape suivante, cela relève de la libre appréciation du jeune lui-même. Elle·il ne doit en aucun cas être poussé ou empêché de faire quelque chose et doit déterminer son propre rythme. En général, il est utile de lui montrer son intérêt et de lui proposer aide et conseil. Libre à elle·lui de les accepter.

Faire son coming out auprès d'autres personnes peut être l'étape d'après, mais sans obligation aucune. Savoir à qui, quand et comment elle·il va le dire relève de son entière décision. Dans les conversations, vous pouvez élaborer divers scénarios permettant de savoir ce qui pourrait arriver si cette question de l'identité de genre et/ou l'orientation sexuelle était évoquée auprès d'autres personnes. Dans ce cas, il est très important de préciser que la personne sera aidée et qu'elle a le droit d'être ce qu'elle veut.

Le coming out vis-à-vis de sa famille est souvent ressenti comme étant l'étape la plus difficile à franchir. Si cette question est abordée par la·le jeune, il faut accorder à sa démarche tout le poids et l'égard qu'elle mérite, et bien entendu lui proposer de l'aide.

Les groupes de jeunes, centres de conseil et associations traitant des questions LGBTQ peuvent souvent être d'un grand secours. Des contacts d'organisations LGBT sont listés à la fin de ce guide.



COOPÉRER AVEC LES PARENTS ET LES TUTEURS-TRICES LÉGAUX

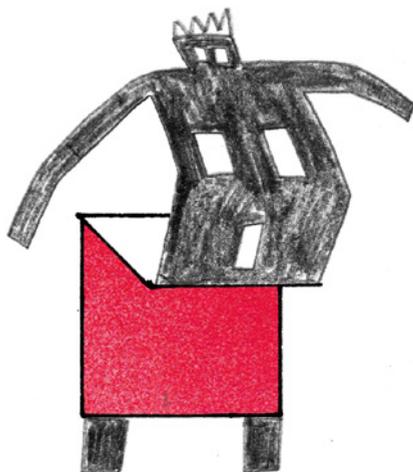
Prendre contact avec les parents et les tuteurs-trices légaux n'est autorisé qu'avec le consentement explicite du jeune. Dans l'idéal, il faut établir le contact avec le consentement du jeune. Les exceptions à cela sont la mise en danger de soi ou d'autrui, par exemple lorsqu'une personne manifeste des tendances suicidaires, souhaite se faire du mal ou en faire à d'autres.

L'objectif d'une prise de contact avec les parents ou/et les tuteurs-trices doit être discuté au préalable avec le jeune concerné. Il peut être utile de prendre connaissance à l'avance des différentes offres de soutien et des documents d'information destinés aux parents et aux tuteurs vers lesquels ces derniers pourront être orientés. Des contacts d'organisations spécialistes sont proposées à la dernière page de ce guide. Coopérer avec les parents et les tuteurs-trices légaux a notamment comme objectif de sensibiliser et de les informer sur besoins spécifiques du/de la jeune. Il est recommandé d'adopter une position claire selon laquelle la/le jeune ne se trompe pas sur son identité et que celle-ci doit être protégée. C'est cette position qui doit également être suggérée aux parents.

Toutefois, ce travail ne doit pas se limiter aux parents ou aux tuteurs-trices des jeunes qui sont ouvertes sur leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre. Il est parfois nécessaire d'entrer en contact avec les tuteurs-trices légaux d'autres jeunes gens afin de les sensibiliser, de prévenir les conflits et de leur affirmer une position claire. Outre les jeunes, il peut être nécessaire également de sensibiliser les responsables légaux aux questions de la diversité sexuelle et de genre, lorsque par exemple se crée un groupe LGBTQ ou qu'un-e jeune ayant vécu jusqu'ici comme un garçon s'affirme désormais en tant que fille et souhaite vivre comme tel, y compris en utilisant les toilettes dédiées, en dormant dans une tente composée de filles, etc. Dans la plupart des cas, il est conseillé de réagir sans attendre et de se rapprocher des tuteurs-trices concernées en faisant preuve de compréhension et d'ouverture afin de les informer sur les droits de chaque individu – ces droits étant bien entendu observés au sein dudit groupe. Avant d'avoir une telle conversation, il est recommandé de faire appel à l'expertise externe de VoGay (www.vogay.ch) ou Transgender Network Switzerland (www.tgns.ch)

SOUTIEN ET CRÉATION DE GROUPES ET D'ÉVÉNEMENTS QUEER

En organisant des réunions ou des événements spéciaux dédiés aux jeunes LGBTQ, on crée un espace au sein duquel les personnes LGBTQ souffrent moins de discrimination ou ne redoutent plus l'incompréhension. Ils les vivent souvent au quotidien, sans que les personnes hétéros et cisgenres ne s'en rendent compte. Dans ces groupes, ils peuvent donc évoluer et être comme ils le souhaitent, sans devoir s'armer contre les préjugés sociaux. Tout ceci peut leur redonner beaucoup de force. Des situations de discrimination et d'exclusion peuvent toutefois se produire au sein de ces groupes et lors de ces événements. La méthode pour prévenir et traiter ce problème doit être discutée au préalable avec toutes les parties concernées.



Le meilleur moyen d'instaurer des groupes et des événements sûrs pour les jeunes LGBTQ est que ceux-ci créent et gèrent eux-mêmes ces derniers. Pour cela, ils ont en règle générale besoin qu'on les soutienne. Il y a en effet de grands avantages à ce que les jeunes en prennent les rênes. Leurs espaces, en effet, sont tout à la fois authentiques, participatifs et adaptés à leurs besoins. Les responsables des associations s'étant penché·e·s sur la question peuvent jouer un rôle de soutien dans la création de ces groupes et de ces événements. Il ne faut guère plus, en général, que des locaux, du matériel publicitaire et de modestes ressources financières. L'essentiel étant de recueillir les envies des jeunes gens et de les aider à les réaliser. L'initiative individuelle doit donc être encouragée.

Il appartient à chaque jeune de décider s'il veut s'intéresser à ces groupes et événements, et y participer. Cependant, insister lourdement pour qu'un·e jeune, sous prétexte que cette personne est queer, participe à ces événements est évidemment déplacé. Lorsque le groupe et l'événement sont largement annoncés et promus un peu partout, toute personne a la possibilité d'en savoir plus sans pour autant être stigmatisé.

Le guide à l'intention des jeunes queer, qui a été élaboré dans le cadre de ce projet, leur donne des idées d'action concrètes ainsi que des instructions sur la façon de mettre en place un groupe ou un événement queer.



SITES WEB ET DOCUMENTS

La conception des sites Web, des flyers et des documents ainsi que leur capacité à susciter l'intérêt du public peuvent faire une grande différence. Pour ce faire, vous pouvez consulter nos recommandations lexicales dans le glossaire.

La pose d'affiches, la diffusion d'ouvrages et de dépliants sur les thématiques LGBTQ ainsi que les points de contact contribuent évidemment à véhiculer un esprit d'ouverture et d'acceptation. Il est important de ne pas séparer ces différents matériaux, et donc de créer un « espace LGBTQ ». Cela pourrait nuire à l'effort d'intégration et conduire certains jeunes à faire involontairement leur coming out. Coller de petits autocollants tels qu'un drapeau arc-en-ciel à l'entrée indique que les personnes LGBTQ sont les bienvenues. Ces affiches, autocollants et dépliants peuvent être commandés auprès du bistou de Milchjugend.

POINTS DE CONTACT ET INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Outre le présent guide, nous recommandons à tous les responsables des associations la lecture du guide destiné aux participants. Vous trouverez une liste des divers points de contact à la fin de ce guide. Ce guide, tout comme le glossaire, se trouve aussi en ligne ici : www.sajv.ch/fr/projets/breakfree

Une liste de tous les groupes et toutes les rencontres LGBTQ est disponible sur www.vogay.ch/departements-vogay/jeunes et www.milchjugend.ch/jugendgruppen. De plus amples informations ainsi que des conseils sur les thématiques LGBTQ peut être obtenu aux adresses www.vogay.ch, www.agnodice.ch, www.tgns.ch et www.milchjugend.ch.

Le service de consultation des responsables de la jeunesse de l'association Pro Juventute est joignable gratuitement et 24h/24 au 058 618 80 80 et sur www.projuventute.ch/Conseils-aux-moniteurs.3385.0.html?&L=1.

PINK CROSS & ORGANISATION SUISSE DES LESBIENNES (LOS)

Pink Cross et LOS sont les deux organisations Suisses qui s'occupent des questions lesbiennes, gay et bisexuelles. Elles peuvent directement répondre à tes questions ou te rediriger vers une organisation appropriée dans ton canton. Tu peux écrire à romandie@lgbt.ch ou retrouver des informations sur le site www.los.ch/fr et www.pinkcross.ch/fr

TRANSGENDER NETWORK SWITZERLAND (TGNS)

TGNS représente au niveau national les intérêts de toutes les personnes trans, non binaire et genre non conforme. Au-delà de son travail politique et éducatif, l'association a pour mission l'accompagnement et le soutien des personnes trans et leur entourage. www.tgns.ch

FÉDÉRATION ROMANDE DES ASSOCIATIONS

Chaque canton romand a au moins une organisation LGBTI+ qui peut répondre à tes questions et qui propose des activités pour les personnes queer. Tu peux retrouver toutes les associations sous www.federation-des-associations-romandes-lgbtqi.ch

FONDATION AGNODICE

La Fondation Agnodice offre l'accès pour les jeunes en questionnement identitaires de genre ainsi que leur familles à un réseau pluridisciplinaire où vous recevrez en toute sécurité une aide bienveillante et compétente adaptée à chaque situation. Elle offre des conseils par mail, une permanence téléphonique, elle reçoit également sur rendez-vous et intervène dans le cadre de transitions à l'école. www.agnodice.ch

CSAJ

Le CSAJ t'aide à trouver le-la bon-ne interlocuteur-trice pour répondre à tes questions, et à t'organiser. www.sajv.ch/fr/projets/breakfree

MILCHJUGEND. FALSCHSEXUELLE WELTEN

Milchjugend est une organisation de jeunesse suisse-allemande dédiée aux jeunes lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, trans, inter et asexuel-le-s, ainsi qu'à toutes celles et ceux se trouvant à la croisée ou hors de ces catégories. C'est nous qui avons rédigé ce guide. Nous nous ferons un plaisir de te conseiller, de t'accompagner et de te soutenir dans toutes les questions queer et organisationnelles que tu peux avoir, mais aussi en cas de difficultés et d'incertitudes au sein et en marge de ton association. Grâce à nous, tu entreras également en contact avec d'autres jeunes queer. Tu peux nous écrire un mail ou nous adresser un message sur info@milchjugend.ch Instagram : [@milchjugend](https://www.instagram.com/milchjugend)

SOURCE ET BIBLIOGRAPHIE COMPLÉMENTAIRE

- www.du-bist-du.ch
- Droit LGBT (Andreas Ziegler, Michel Montini, Eylem Ayse Copur, 2015)
- No Blame Approach (Heike Blum et Detlef Beck, 2019)
- Coming-out en plein dedans, brochure de coming out pour les 12–18 ans (Aide Suisse contre le Sida, 2015, épuisé)
- Coming-out - und dann... ?!: Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen (Claudia Krell et Kerstin Oldemeier, 2015)
- The Minority Stress Model (Ilan H. Meyer, 2003)
- Sexuelle Orientierungen – Weg vom Denken in Schubladen (Meike Watzlawik, Nora Heine, 2009)
- Masterthesis Einstellungen und Verhalten von heterosexuellen Jugendlichen gegenüber Schwulen (Patrick Weber, 2017)
- How to Be Gay. Alles über Coming-out, Sex, Gender und Liebe (Juno Dawson, 2015)
- Schwul und dann? – Ein Coming-out Ratgeber (Joachim Braun, 2006)
- Bitte liebt mich, wie ich bin. Homosexuelle und ihre Familien berichten. (Angelika Mayer-Rutz, 2010)
- Mein Kind liebt anders – Ein Ratgeber für Eltern homosexueller Kinder (Udo Rauchfleisch, 2012)
- Adolescents homosexuels. Des préjugés à l'acceptation (Elisabeth Thorens-Gaud, 2009)
- Transsexualität – Transidentität. Begutachtung, Begleitung, Therapie (Udo Rauchfleisch, 2014)
- Trans. – brochure d'information rédigée par des personnes trans pour les personnes trans et pour toutes les autres (Transgender Network Switzerland, 2018)
- Anne wird Tom – Klaus wird Lara. Transsexualität/Transidentität verstehen (Udo Rauchfleisch, 2013)
- Wenn Kinder anders fühlen – Identität im anderen Geschlecht (Stephanie Brill et Rachel Pepper, 2011)

Ce guide a été élaboré par du-bist-du dans le cadre du projet « BreakFree ! ». Il s'agit d'un projet du CSAJ et de Milchjugend mené en collaboration avec l'association du-bist-du.

Nous remercions le groupe d'accompagnement de ce projet : UC suisses, Le Mouvement Scout de Suisse, Jungwacht Blauring
Graphisme : Sara Suter, Illustrations : Claudio Näf

Le Projet BreakFree ! est souteni par :

