

LGBTQIA+ : vers un monde plus inclusif

Connaître et comprendre les différences permet d'appréhender l'inclusion car de la méconnaissance naissent les préjugés et la « peur ».

En 2021, en Belgique, nous vivons dans une société binaire (homme et femme) et hétéronormée. Or, une partie de la population « ne se retrouve pas » dans cette norme et fait partie de la communauté LGBTQIA+. Comment, dès lors, inclure véritablement cette communauté, et même ces individualités, dans la société et au sein des Organisations de Jeunesse (OJ) pour leur permettre d'exister pleinement et être des allié-es pour ces personnes ? C'est la question que nous nous poserons... Des pistes d'actions concrètes seront abordées, avec le choix logique de l'écriture inclusive pour la rédaction.

Zoom sur la communauté LGBTQIA+

Qu'entend-on par LGBTQIA+ ? Toutes ces lettres sont utilisées pour représenter les différentes communautés, orientations sexuelles et identités en

dehors de la cis-hétéronormativité¹. Ces initiales signifient **L**esbiennes, **G**ays, **B**isexuel·les, **T**ransgenres, **Q**ueers, **I**ntersexué·es et **A**sexuel·les, et sont suivies du signe « + » pour toutes les autres identités de genre et orientations sexuelles qui ne peuvent être reprises dans l'acronyme, car trop nombreuses. Celles-ci sont également **complexes** et **spécifiques** ; il y a différentes façons d'être lesbienne, gay, bi, transgenre, etc., et les identités de genre peuvent être **fluides** (variables selon le contexte). C'est d'ailleurs aussi le cas dans la communauté cis-hétéro, chaque individu vivant des situations

qui lui sont propres.

Pour une compréhension optimale des différents termes utilisés dans cet article, il est essentiel de débiter par un **lexique**, proposé par Crible asbl (2021).



Catégories	Mots	Définitions
Identité de genre	Transgenre	Personne qui se sent confortable dans une autre identité de genre que celle qui lui a été assignée à la naissance.
	Cisgenre	Personne qui se sent confortable dans l'identité de genre qui lui a été assignée à la naissance.
	Non binaire	Personne qui ne se sent confortable ni dans l'identité de genre homme ni dans celle de femme.
	Genre fluide	Personne qui se sent confortable dans une identité de genre femme ou homme selon des périodes et des endroits (propres à chaque personne genre fluide).
	Agenre	Personne ne se reconnaissant aucun genre.
Relationnel	Asexuel-le	Personne qui ne ressent pas d'attraction sexuelle envers d'autres personnes (mais qui peut ressentir une attraction romantique).
Sexe biologique	Intersexe, intersexué-e	Personne avec des caractéristiques biologiques ne correspondant pas aux définitions typiques mâle ou femelle.
	Lesbienne	Femme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des femmes.
Orientation sexuelle	Gay	Homme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des hommes.
	Bisexual-le	Personne qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des femmes ou des hommes.
	Hétérosexuel-le	Femme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des hommes ou homme qui a des relations sexuelles et/ou affectives avec des femmes.
Inclassable	Queer	Au départ, le terme est une insulte signifiant « bizarre, hors normes, dérangeant ». Maintenant, il s'agit des personnes déconstruisant les normes de la société. Il peut être utilisé aujourd'hui comme terme parapluie pour les personnes LGBTQIA+.



La licorne du genre



Identité du genre

- → Femelle/Femme/Fille
- → Mâle/Homme/Garçon
- → Autre(s) genre(s)

Attirance sexuelle

- → Femme
- → Homme
- → Autre(s) genre(s)

Expression/présentation du genre

- → Féminine
- → Masculine
- → Autre

Attirance sentimentale/émotionnelle

- → Femme
- → Homme
- → Autre(s) genre(s)

Sexe assigné à la naissance



Source : <http://www.children.gov.on.ca/htdocs/French/professionals/LGBT2SQ/guide-2018/notelanguage.aspx>

Reste à définir l'« **expression de genre** » en tant que « *caractéristiques d'une personne liées à son apparence, ses intérêts et ses comportements, qui sont traditionnellement associées à un genre en particulier dans un certain contexte culturel donné.* » (Wikipédia, 2021). Attention, cela ne dit rien du genre et de l'orientation sexuelle réels de la personne.

Pourquoi un acronyme ?

On parle de la **communauté** LGBTQIA+. Oui, car l'intérêt d'une communauté est de permettre aux individus de se rassembler afin de se construire avec des pairs qui ont des points communs. Elle favorise la solidarité, le soutien mutuel et le sentiment d'appartenance et permet de penser collectivement.

Mais de cette manière, les personnes LGBTQIA+ ne pointent-elles pas davantage leurs différences et ne s'excluent-elles pas elles-mêmes du reste de la société ? Eh bien non !

L'acronyme permet au contraire de faire exister les individus LGBTQIA+ dans la société qui ne les reconnaît pas toujours. Les CHEFF (2019-2020) parlent d'**empowerment** ; à savoir de leur octroyer un plus grand pouvoir d'action sur les conditions de vie (sociales, économiques, politiques, écologiques) auxquelles ils sont confrontés.

« *Mais pourquoi vous avez besoin de vous coller des étiquettes ? Votre sexualité vous regarde et on est tous humains après tout !* » (Les CHEFF, 2019-2020, p. 26)

Oui mais... Selon Les CHEFF (2019-2020), il est utile de pouvoir se définir soi-même, choisir librement son statut et donc **s'autodéterminer**. Cela permet de se sentir moins seul-e dans son identité et de s'affirmer. L'assignation, en revanche, va à l'opposé de cette liberté puisqu'il s'agit de coller des étiquettes à une personne sans lui demander son avis.

« La folie, c'est se
comporter de la même
manière et s'attendre
à un résultat différent. »
(Albert Einstein)

Droits, lois et combats

Grâce au militantisme des associations et mouvements LGBTQIA+ et à leur soutien aux propositions de loi, les personnes LGBTQIA+ peuvent jouir de droits presque identiques à ceux des personnes cis-hétéronormées. Pourtant, le combat n'est pas terminé, malgré la **2^e position** de la Belgique dans le classement annuel « Rainbow Europe » publié par ILGA-Europe (Branche européenne de l'Association Internationale Lesbienne et Gay), pour la 3^e année consécutive. Celui-ci classe 49 pays européens en fonction des droits et libertés des personnes LGBTQIA+, en leur attribuant un pourcentage (73 % pour la Belgique). Pour ce faire, ILGA examine les lois et politiques en utilisant 69 critères répartis en six thématiques.

Même si la Belgique n'a pas à rougir de sa prestation, les **efforts** doivent néanmoins se poursuivre car une partie des belges LGBTQIA+ a, notamment, toujours peur de se rendre dans certains endroits. Cela montre bien qu'il y a encore des discriminations à combattre, ainsi que des lois à voter et à faire appliquer. (ILGA-Europe, 2021)

Discriminations versus privilèges

Dans la vie de tous les jours, les personnes LGBTQIA+, comme les personnes faisant partie d'autres communautés minoritaires, vivent des discriminations. Elles sont victimes d'**oppression systémique**, c'est-à-dire soumises à des inégalités et des discriminations produites et reproduites par l'organisation tout entière de la société.

« Celle-ci [L'oppression systémique] sert à conférer à un groupe social un ensemble de privilèges, qui n'existent que parce qu'ils sont refusés à d'autres. [...] Le **privilège**, c'est la façon dont la société t'accueille et ce qu'elle te fournit. Ce sont les avantages que tu possèdes et dont tu penses qu'ils sont normaux. Le privilège, c'est toi qui es normal-e, et les autres un peu moins. » (Rousseau, citée par Les CHEFF, 2019-2020, p. 24)

Pour contrecarrer ce(s) système(s) de domination systémique(s), il est important que chacun-e prenne conscience de sa place au sein de la société et des enjeux liés aux concepts de privilège et d'oppression.

« Ce n'est pas parce que nous sommes marginalisé-es sur un aspect de notre personne que nous cernons tous les enjeux liés aux autres systèmes de dominations. » (Les CHEFF, 2019-2020, p. 25) En effet, une personne transgenre ne comprend pas forcément ce que vit une personne noire. Ce n'est pas parce qu'elle est victime de discriminations, qui lui sont propres, qu'elle peut appréhender celles vécues par d'autres. Les discriminations étant liées aux « catégories » auxquelles appartiennent les personnes et dues aux stéréotypes et aux préjugés sur celles-ci, il est primordial de mettre en évidence leur multiplicité et leur singularité. Car c'est de la **diversité des discriminations** et de la prise en compte de l'identité globale des individus que naîtra la **mixité de l'inclusion**. Et donc l'émergence d'une véritable société inclusive, sans discrimination ni privilège, sans personne « normale » ou « anormale » !

En route vers une société plus inclusive...

Si les mentalités, les droits, les lois ont évolué pour mieux inclure les personnes LGBTQIA+, il reste que la société inclusive rêvée n'est pas encore née. Pourtant, en 1948, à la sortie de la Seconde Guerre mondiale, l'Assemblée Générale de l'ONU avait adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Comme le résume Amnesty Switzerland (2016), il s'agit de droits humains que tout individu a, du simple fait d'être un humain. On en bénéficie de manière **innée**,

Articles de la DUDH (1948)

Voici quelques articles de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) en lien avec le sujet qui nous occupe :

Article 1^{er} — Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.

Article 2 — Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. [...]

Article 3 — Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.

Article 7 — Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination.

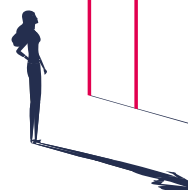
universelle et égalitaire, sans exception et sans distinction. Cette Déclaration n'est autre que l'idéal à atteindre.

À la lecture des quelques extraits choisis [voir encadré ci-contre], il apparaît clairement que l'idéal recherché est que chaque personne soit libre et égale aux autres. Pour l'atteindre, il n'est pas envisageable qu'une identité de genre et une orientation sexuelle soient LA norme pour toutes et tous. La question de l'inclusion des communautés minoritaires, et même des individualités, doit donc être traitée, encore et encore, par notre gouvernement.

Voici quelques **pistes d'actions...**

Au sein de la société en général :

- Conscientiser les personnes sur leur société cis-hétéronormée et réaliser un travail d'éducation afin de déconstruire cette norme ;
- Aider les associations de terrain et d'éducation permanente à outiller toute personne à comprendre et agir en faveur d'un monde plus juste, plus inclusif ;
- Soutenir les associations LGBTQIA+ afin que leurs voix soient entendues ;
- Réaliser des campagnes de sensibilisation ;
- Transmettre des messages politiques publics (en cas de faits importants par exemple) et avoir une parole publique régulière sur l'inclusion LGBTQIA+ ;
- Équilibrer les panels interrogés afin qu'ils soient plus représentatifs de la population ;
- Diversifier les référents positifs (affiches diverses, films variés, intervenants diversifiés dans les structures par exemple) pour permettre le débat, l'échange d'idées ;
- Offrir des espaces sûrs pour l'expression et la liberté ;
- Utiliser l'écriture inclusive dans les documents de référence et adapter les communications ;



- Favoriser davantage la mixité et la diversité dans les fonctions, les métiers, les sports ;
- Etc.

Au sein de l'enseignement² et de l'éducation permanente :

- Revoir les programmes d'éducation à la sexualité et mettre en place l'EVRAS (Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle) inclusive ;
- Former les acteur·rices de terrain à toutes les formes d'inclusion ;
- Pratiquer la pédagogie neutre³ (dégenrée, neutre et anti-sexiste) ;
- Diversifier le matériel, les exemples, les référents utilisés ;
- Etc.

Et les OJ là-dedans ?

Pour savoir le rôle que les Organisations et Associations de Jeunesse ont et peuvent jouer dans la construction d'une société inclusive, référons-nous au Décret OJ (2009).

À la lecture de certains passages [voir encadré ci-contre], la question de l'inclusion apparaît clairement. Les notions d'égalité, de mixité, d'ouverture, de solidarité... en témoignent. Les OJ ont pour objectif de former des CRACS⁴ en favorisant l'Éducation permanente, via l'apprentissage avec leurs pairs dans des situations de vie différentes de celles de l'école.

Les jeunes trouvent, au sein de leur OJ, un lieu de rencontre et d'échange, où les différences sont respectées, voire valorisées. Elles ne cherchent pas à faire des jeunes des citoyen·nes qui correspondent aux normes de la société, mais bien à développer leur **esprit critique** et à les ouvrir à la **diversité**, en leur permettant d'expérimenter, de réfléchir, de s'exprimer et d'agir collectivement. La **collectivité** y est une force grâce aux nombreuses **individualités** qui la composent.

Articles du Décret OJ (2009)

Article 4 — Les OJ sont des associations [...] qui poursuivent les finalités suivantes :

- 1° favoriser le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire [...];
- 2° s'inscrire dans une perspective d'égalité, de justice, de mixité, de démocratie et de solidarité [...];
- 3° favoriser la rencontre et l'échange entre les individus, les groupes sociaux et les cultures, dans toute leur diversité ;
- 4° s'inscrire dans des pratiques de démocratie culturelle par le biais de processus d'Éducation permanente permettant aux jeunes, à partir de leurs réalités vécues, d'élaborer, d'échanger leur lecture de la société et leur vision du monde et d'agir collectivement ;
- 5° proposer aux jeunes des espaces qui soient des lieux d'émancipation, d'expérimentation, d'expression, d'information et de réflexion [...].

Article 2 — Le plan d'actions quadriennal [...] est complété par [...] :

- 1° les activités spécifiques du dispositif qui doivent être à destination des publics tels que des milieux populaires, des personnes handicapées ou des victimes de discrimination [...].

Sur papier, c'est bien, mais dans les faits, qu'en est-il vraiment ? Être inclusif à 100 %, c'est idéal, mais compliqué. Les **OJ**, outre celles qui se dédient à cette cause, y travaillent en mettant en place un cadre et des actions qui favorisent l'inclusion de toutes

et tous, en ce compris les personnes LGBTQIA+ : écriture inclusive, EVRAS inclusive, articles de sensibilisation, outils pédagogiques sur l'inclusion de la communauté LGBTQIA+, formations spécifiques, etc. Mais des progrès peuvent encore être faits, surtout qu'elles ne peuvent maîtriser tout ce qu'il se passe sur leur terrain. Les jeunes LGBTQIA+ ne s'y sentent encore pas toujours à leur place, n'osent pas forcément exprimer qui ils sont, se cachent... alors qu'ils devraient simplement être elles et eux-mêmes.

Les **Fédérations d'OJ**, de même que les instances, ont aussi une part de responsabilité et un rôle à jouer par rapport aux structures de terrain, en les guidant, soutenant et les alimentant sur les idées et pratiques inclusives, encore et encore. Si l'ouverture à l'autre semble couler de source, il ne faut pourtant pas passer à côté de cette problématique.

Voici quelques idées d'**actions concrètes** pour les Fédérations d'OJ et les OJ...

Au niveau public :

- Soutenir la communauté LGBTQIA+ avec des messages publics (lors de journées spécifiques par exemple) ;
- Avoir des positionnements importants, au niveau politique, sur l'inclusion (prise de position forte) ;
- Toucher davantage les parents et les personnes extérieures avec les valeurs d'inclusion prônées par les OJ ;
- Utiliser des référents positifs (mixtes, diversifiés) ;
- Pratiquer l'écriture inclusive dans les documents de référence et les différentes communications ;
- Etc.

Sur le terrain :

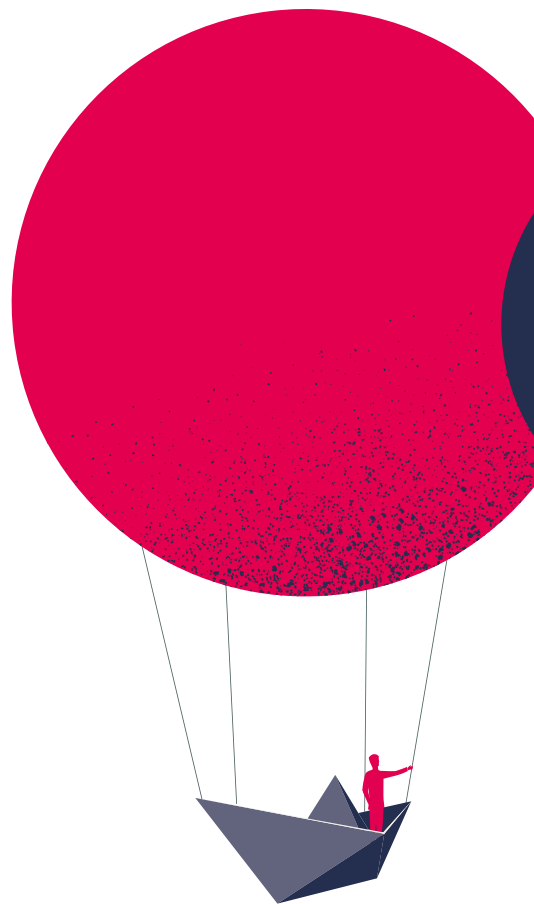
- Donner l'exemple en ouvrant le dialogue autour de cette thématique ;
- Accompagner, soutenir et outiller les équipes locales ;

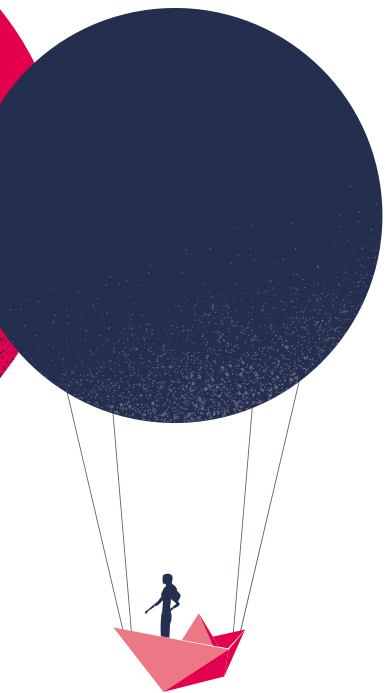
- Former les équipes, les formateur·rices et les animateur·rices ;
- Développer l'EVRAS généralisée pour toutes et tous ;
- Etc.

Il est primordial que les OJ prennent position en disant qu'elles ne veulent pas de discrimination en leur sein. Elles peuvent réellement devenir des alliées pour la communauté LGBTQIA+.

En formation, comment faire ?

Afin de toucher au mieux les acteur·rices de terrain, il est important de les former à la thématique de l'inclusion, quelle qu'elle soit, en adaptant les contenus des modules et en accompagnant les





formateur·rices. Il faut y aller petit à petit afin de faire les choses consciencieusement.

Pour y arriver, voici des **pistes d'action** :

- Former à l'EVRAS inclusive pour toutes et tous ;
- Dans les modules de formation liés au développement de l'enfant, inclure des éléments d'identité de genre ;
- Faire attention aux exemples et aux cas pratiques donnés (ex : enfant/jeune LGBTQIA+, que faire ?) ;
- Réagir aux propos, aux exemples discriminants, et mettre en réflexion les participant·es à propos de cela ;
- Utiliser du matériel et des référents positifs et diversifiés (ex : photolangage avec de la mixité) ;
- Avoir une posture et un discours inclusifs ;

- Faire vivre des activités dégenrées (non-liées aux caractéristiques de genre) aux animateur·rices pour qu'ils puissent les reproduire avec les jeunes ;
- Proposer des outils, des techniques pour aborder le sujet avec les jeunes ;
- Etc.

Être un·e allié·e...

En tant que citoyen·ne, nous avons un rôle à jouer dans l'inclusion de la communauté LGBTQIA+. L'absence de prise de position publique est déjà un positionnement. Se taire, c'est oublier. Tandis qu'être un·e **allié·e**, c'est apporter son **aide/soutien**, alors que la discrimination que nous dénonçons ne nous concerne pas directement. Et nullement croire ou faire croire qu'il n'y a aucun problème, que tout va bien. Car les groupes minoritaires ont besoin d'allié·es pour faire avancer leurs luttes.

Pour aller plus loin...⁵

- Associations « expertes » sur la thématique (formations possibles) : Alter Visio, Crible asbl, Les CHEFF
- Lieux d'écoute et d'accueil : Rainbowhouse Brussels, Maisons Arc-en-Ciel
- En cas de discriminations : Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances (unia.be), Rainbow Cops (rainbow-cops-belgium.be/victim), Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (igvm-iefh.belgium.be)



Pour cela, les citoyen·nes que nous sommes doivent accepter la multitude de cases qui existent et sortir des normes créées par elles et eux-mêmes. Il est évident qu'un travail d'éducation doit être réalisé à grande échelle afin d'ouvrir les esprits et d'éviter le silence et les maladresses dûs à une méconnaissance des différences. Souvent, les individus ne savent en effet tout simplement pas comment s'exprimer.

Voici des **pistes d'actions pour être un·e allié·e** :

- Faire soi-même un travail de décentration et de déconstruction ;
- (Ré)agir (1^{re} forme de militantisme) face aux actes, aux insultes, aux propos discriminants ;
- Prendre conscience de sa dominance en tant que personne cis-hétéronormée ;
- S'informer, lire, se former, se rendre dans des lieux LGBTQIA+, se confronter ;
- Laisser de la place aux autres pour qu'ils puissent s'exprimer ;
- Veiller à avoir un discours inclusif ;
- Participer en pleine conscience à des actions qui soutiennent les personnes concernées ;
- Etc.

Notes

1. Cis pour cisgenre, hétéro pour hétérosexuel·le et normatif pour la norme ou les comportements socialement attendus.
2. Pour aller plus loin, Richard, G. (2019). Hétéro, l'école ? Plaidoyer pour une éducation antioppressive à la sexualité. Éditions du remue-ménage.
3. Pour en savoir plus, <https://culturedocumentee.wordpress.com/2016/03/11/il-elle-hen-la-pedagogie-neutre-selon-la-suede/>
4. Citoyen Responsable Actif Critique et Solidaire
5. Liste non exhaustive.

Chacun·e a sa part de responsabilité dans l'inclusion de toutes et tous. Il faut en prendre conscience. La plus petite action a son importance et il s'agit de retenir qu'« un propos qui n'est pas sanctionné est un propos validé ».

Pour un monde qui change...

Le problème n'est pas la différence, mais la discrimination. Toute personne, LGBTQIA+ ou non, devrait choisir de se battre contre toutes les formes de discrimination, en faisant vivre l'inclusion. **Les différences doivent devenir naturelles et, pour y arriver, un travail permanent est nécessaire. Les mentalités pourront ainsi évoluer et la société grandir. Ensemble, construisons de nouveaux repères afin que tout le monde puisse trouver sa place en son sein !**

Sandrine MULLENERS ■

Sources

Amnesty Switzerland. (2016). *Les droits humains en deux minutes*. Extrait de : <https://www.youtube.com/watch?v=7LWPkn1kQs4>

Crible asbl. (2021). Genre et Jeunesse 1 Glossaire.

Crible asbl, Les CHEFF. (2021). *Formation Genre et Jeunesse*, suivie les 11, 12, 18, 19/03/2021.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. (1948). Extrait de : <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>

Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse. *Moniteur belge*, 10 juin 2009, p. 41252. Extrait de : <https://www.cidj.be/wp-content/uploads/2014/11/decret-oj.pdf>

ILGA-Europe. (2021). *Rainbow Europe 2021*. Extrait de : <https://ilga-europe.org/rainboweurope/2021>

Les CHEFF. (2019-2020). Guide des jeunes LGBTQIA+.

Wikipédia. (2021). *Expression de genre*. Extrait de : https://fr.wikipedia.org/wiki/Expression_de_genre