

Conférence romande des délégué·e·s à l'enfance et à la jeunesse

« Genre et diversité »

27.03.17 - Renens

Synthèse de l'intervention par Caroline Dayer Sur la base des notes prises par Aurélie Cavin

1. Objectifs et cadres

Cette synthèse inscrit les questions de genre et de diversité dans l'articulation de deux objectifs généraux qui constituent les faces d'une même pièce. Il s'agit d'une part de la **prévention** des discriminations et des violences (injure, (cyber)harcèlement, stéréotype, exclusion, rejet) et d'autre part de la **promotion** de l'égalité et des droits humains (processus de socialisation). Ces objectifs s'ancrent dans des cadres législatifs internationaux, nationaux et cantonaux.

Les objectifs spécifiques visent à clarifier théoriquement et à comprendre empiriquement les questions que soulèvent les notions de genre et de diversité ; à développer une réflexion critique et à consolider la posture professionnelle ; à élaborer des pistes de réaction au chaud et d'action à froid ; à articuler des plans individuel, collectif et institutionnel.

2. Contextualiser

2.1. Cartographie mouvante

Afin de partir des représentations et des expériences des participant·e·s, une première activité interactive est proposée. Elle consiste à se déplacer sur une carte du monde virtuelle, imaginée sur le sol en fonction des points cardinaux. Trois phases sont réalisées.

2.1.1. Lieu de scolarité et « genre »

La première cartographie est effectuée en fonction du lieu de scolarité et en énonçant les premiers mots que chaque personne associe au terme de genre :

Mixité, intégration, risque de violence, garçon, fille, exclusion, nouveauté, appartenance, recherche, combat, respect, homme, femme, discrimination, égalité,

sciences sociales, promotion, il, elle, on, visible, invisible, binaire, trans, transgenre, ouverture, sexualité, musique, style vestimentaire.

Si certaines notions étaient récurrentes, d'autres ont été ajoutées à la fin d'un premier tour de parole, telles que *l'orientation sexuelle* ou *la culture*. Ces termes ont permis de dégager différentes thématiques et de planter le décor dont les jalons ont été mis en perspective au fil des échanges.

Parler d'**orientation affective et sexuelle** plutôt que d'orientation sexuelle uniquement permet d'éviter la focalisation sur les pratiques sexuelles qui est réductrice.

Demander aux personnes à quel âge elles ont décidé de leur orientation affective et sexuelle permet de déconstruire des stéréotypes sur la question du choix de cette dernière.

Parler de personnes **trans*** permet de signifier la diversité des parcours et de ne pas reconduire un discours pathologisant sur l'identité de genre, notamment à travers l'utilisation du terme transsexuel-le (excepté s'il est employé par la personne elle-même).

La **posture professionnelle** se traduit notamment par l'utilisation d'un **langage** adéquat et inclusif.

2.1.2. Lieu de travail et « injure »

Une deuxième cartographie est élaborée en fonction du lieu de travail actuel et des **injures** les plus entendues. Les termes *pute, putain, salope ; pédé, on n'est pas des tapettes ; fils de pute, nique ta mère* ont été cités de manière récurrente.

Le registre de l'apparence émerge en toile de fond et sous des formes diversifiées. Le sexisme se décline à travers différentes facettes (*pute, salope*), tout comme l'homophobie (*pédé, on n'est pas des tapettes*). Les injures relatives à la mère sont souvent considérées comme une atteinte à l'honneur et l'association à un animal (*thon, chienne*) souligne le déni de statut d'être humain.

Décrypter la logique de **genre** qui est reconduite, dans le sens où les injures **sexistes, homophobes et transphobes** ont en commun de dévaloriser ce qui est considéré comme féminin dans une société donnée.

2.1.3. Voyage et « orientation affective et sexuelle »

Une troisième cartographie est mise en mouvement, invitant chaque personne à se diriger vers un pays où elle n'est jamais allée et qu'elle aimerait découvrir en se posant cette question : en tant que personne homosexuelle, oseriez-vous tenir la main de votre partenaire dans la rue ?

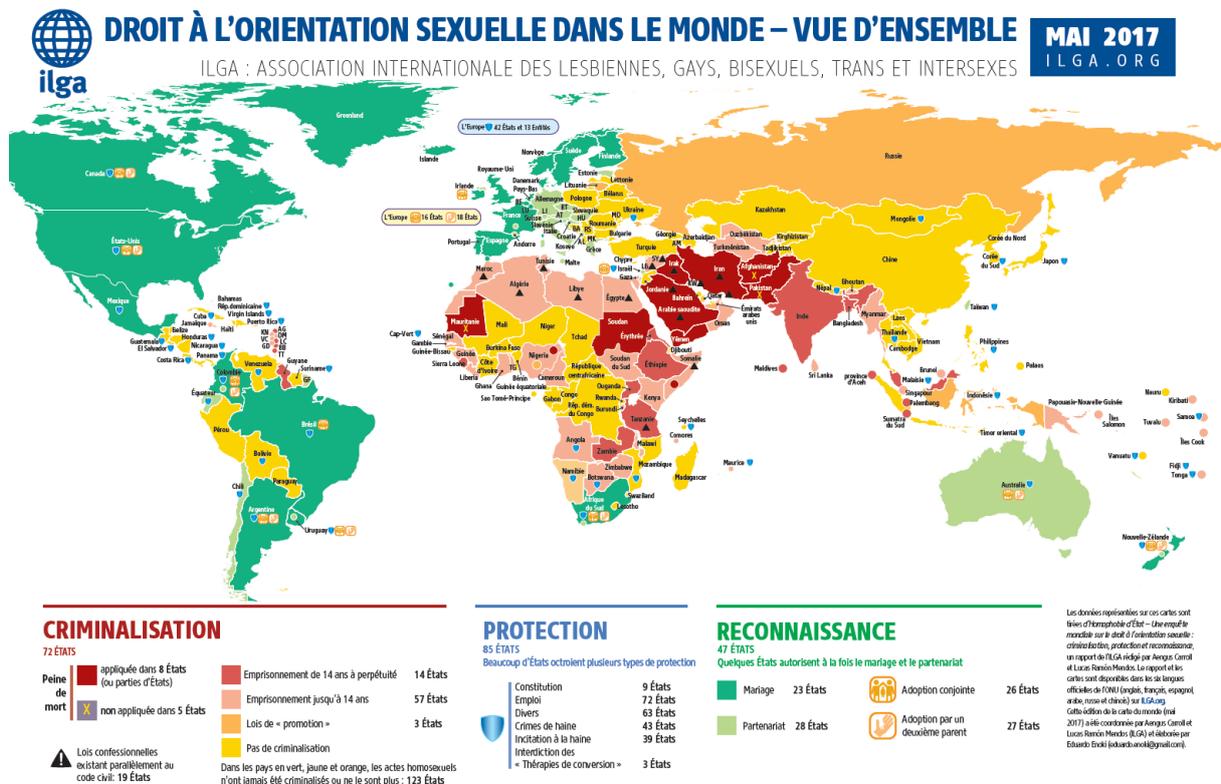
A travers la diversité des pays évoqués, les constats dégagés relèvent les points suivants : la perception peut varier sur le critère urbain ou rural, la lenteur des évolutions ; l'aspect religieux (quelle que soit la religion) ; l'envie personnelle de

découvrir un pays qui est plus importante que les droits en vigueur ; dans certains pays, les couples non mariés ne peuvent pas avoir une seule chambre ; il y a des situations où ce n'est pas l'homosexualité qui est pointée mais la sexualité de façon générale à travers les injonctions qui pèsent sur elle ; il existe des régions où l'affection entre deux hommes en public est familière sans pour autant qu'ils soient homosexuels ; le fait que chaque personne n'a pas à se poser ces questions avant de partir en voyage ou en choisissant une destination.

Cette cartographie a permis de faire émerger différentes représentations sociales émises sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans*, intersexes, queer et questioning (LGBTIQ) dont les expériences et les trajectoires sont diversifiées. Elle a aussi débouché sur des interrogations concernant les **droits**.

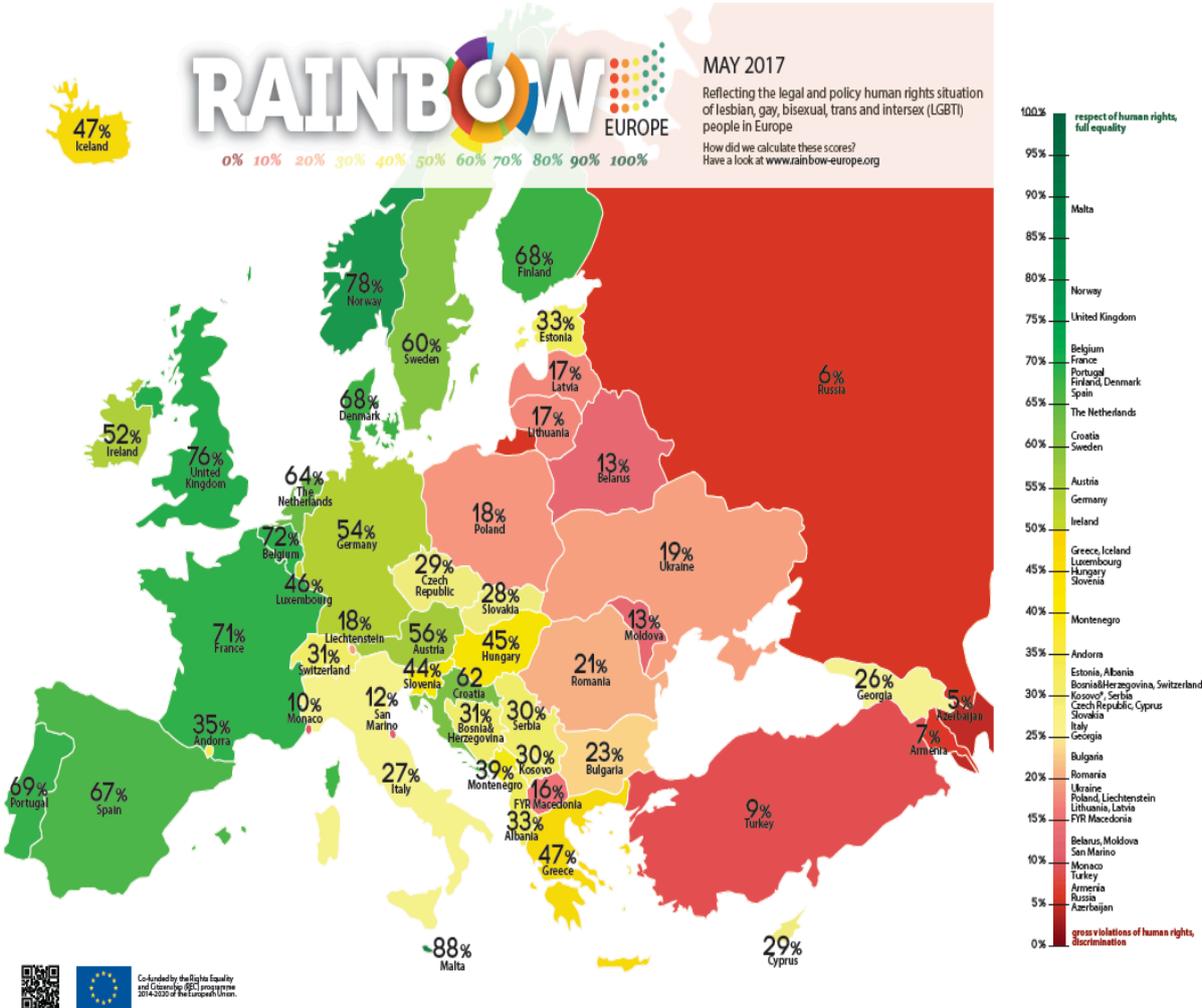
2.2. Carte des droits

Ces cartes, élaborées par l'ILGA¹ chaque année, représentent un état des lieux des droits des personnes LGBTI basé sur des registres de **criminalisation**, de **protection** et de **reconnaissance**.



¹ <http://ilga.org>

Une discussion sur la situation de la Suisse a donné lieu à des clarifications concernant ses lacunes en termes législatifs et a permis de souligner que ces cartes se fondent sur l'état du droit dans un pays donné, sans indication de l'acceptation sociale ou du vécu des personnes concernées.



Le tableau qui suit précise les différentes rubriques et critères qui sous-tendent la réalisation de ces cartes.

En plus d'un panorama juridique, cette activité a permis de faire ressortir des expressions telles que « c'est normal », « ce n'est pas normal » et de pointer ainsi le concept de **norme**. Les normes ne sont ni naturelles ni divines ni universelles ; elles sont le produit de décisions sociales, historiquement et culturellement situées.

Questionner les normes respectives et leurs fondements.
Eviter les mécanismes de naturalisation.
Souligner la construction des compétences.

Un autre aspect théorique comportant des répercussions pratiques a été souligné : la confusion liée aux concepts de **sexe**, de **genre** et de **sexualité**.

Sexe : niveaux de sexuation

Rôle de genre : activité, pratique

Expression de genre : habillement, posture

Identité de genre : façon de se sentir

Sexualité : multidimensionnelle et fluctuante

Le genre renvoie à la construction sociale du masculin et du féminin, et plus particulièrement au système qui les hiérarchise. L'hétérosexisme hiérarchise les sexualités et produit l'homophobie et la biphobie ; il part du principe que tout le monde est « hétéro ». Le cissexisme hiérarchise les identités de genre et produit la transphobie. C'est la bicatégorisation hiérarchisante qu'il s'agit de déconstruire.

Clarifier la triade sexe-genre-sexualité permet d'identifier le type de violence et de discrimination en jeu, et de proposer une information, une orientation et un accompagnement adaptés en fonction des questionnements et des besoins.

3. Socialisation en négatif ?

En l'absence de supports d'identification positifs, ces jeunes opèrent une socialisation en négatif (dans le vide et/ou dans la dévalorisation). La formulation à soi précède la formulation aux autres.

Les jeunes LGBTIQ peuvent craindre de parler aux personnes qui constituent les facteurs de protection habituels : cercle familial, cercle éducatif, cercle amical. La peur du rejet et des violences est particulièrement saillante durant l'enfance et l'adolescence.

- L'orientation affective et sexuelle, supposée ou avérée, est la deuxième cause d'injure et de harcèlement en contexte scolaire.
- Plus du tiers des élèves se définissant comme hétérosexuel-le-s sont la cible d'homophobie (durant les 6-8 mois avant l'enquête). Le taux s'élève à 69% pour les élèves LGB ou qui se questionnent.

- 89% des élèves trans* ont été injurié·e·s à l'école, 55% physiquement harcelé·e·s (durant les 12 mois avant l'enquête).
- 90% des personnes LGBT (en France, en Italie et en Allemagne) ont entendu ou observé pendant leur scolarité des remarques ou conduites dégradantes envers les élèves perçu·e·s comme LGBT.
- Les jeunes LGB ont 2 à 5 fois plus de risque de se suicider que les jeunes hétérosexuel·le·s.
- Les premières tentatives se produisent principalement avant l'âge de 20 ans (gays : 50% ; lesbiennes : 74%).
- Les personnes trans* ont jusqu'à 10 fois plus de risque de se suicider que les personnes cisgenres.

(Les références se trouvent dans les deux ouvrages indiqués à la fin du document).

Ce qui pose problème n'est pas l'homosexualité ou la bisexualité mais l'homophobie et la biphobie ; n'est pas la transidentité mais la transphobie.
 Les jeunes LGBTIQ se posent ces deux questions de façon récurrente : A qui parler ? A qui s'identifier ?
 Une posture ouverte se traduit notamment par un langage inclusif : « Est-ce que tu vis une relation amoureuse ? » au lieu de « As-tu un copain ? » pour une fille et inversement.
 Deux écueils sont à éviter lorsqu'une personne s'interroge sur ces questions : Eviter de catégoriser et d'assigner une étiquette ; éviter de dire « ça va passer ».
 L'autodéfinition et l'autodétermination sont prioritaires.
 L'objectif consiste à accompagner des périodes de vulnérabilité sans tomber dans une approche victimisante ou fataliste.

4. Mise en situation

Les questions des participant·e·s ont permis de définir les contours de différentes thématiques à développer :

- Comment réagir face aux injures ?
- Comment créer des espaces avec une mixité incarnée ?
- Comment accompagner un·e jeune en questionnement ?
- Commenter travailler la posture professionnelle des adultes et les interactions entre adultes ?

Le travail en sous-groupe sur ces thématiques a donné lieu à différentes mises en situation. Un titre a été choisi pour chacune d'entre elles.

4.1 Accompagner - Titre : Arc-en-ciel

4.1.1. Scénario

Suliman, un jeune turc, va au centre d'animation et il voudrait s'engager sur les questions LGBTIQ mais il dit ne pas être à l'aise dans le centre d'animation. Olivier (l'animateur) lui propose de s'investir dans le prochain événement organisé sur la thématique. Suliman va ensuite rendre visite à la syndique de sa ville (qui s'est officiellement déclarée sensible à la cause LGBTIQ étant elle-même homosexuelle) pour parler de ses interrogations. Elle discute avec lui et propose des ressources. Elle réoriente donc le jeune.

4.1.2. Retour des personnages

Olivier (l'animateur) regrette de ne pas avoir proposé autre chose que de participer à la prochaine manifestation. Il aurait peut-être pu lui demander s'il avait quelque chose de plus personnel à partager ou à demander.

Suliman se dit plus à l'aise avec une femme pour parler et que c'était agréable de pouvoir parler tout de suite quand il en avait le courage.

Sonia (la syndique) n'est pas sûre de quoi il veut parler : sa situation en tant que turc ? Mais à aucun moment Suliman ne verbalise directement son homosexualité ou ses questions. Finalement, elle se sent à l'aise dans son rôle de conseil puisqu'elle peut s'appuyer sur sa propre expérience.

4.1.3. Retour du public

Il y a un sentiment d'un manque d'ouverture et d'empathie dans la scène du centre d'animation. Suliman tend des perches qui ne sont pas prises par Olivier. Le fait que les deux adultes soient disponibles tout de suite est rare donc la question se pose de savoir comment faire quand il n'est pas possible de répondre immédiatement. Dans la première scène, Suliman porte toute la responsabilité. Dans la deuxième scène, il est soutenu et la responsabilité semble partagée. Une réflexion sur les notions d'orientation et d'accompagnement est entamée. Le fait d'orienter sans accompagner ouvre le risque de perdre la personne. La tension entre ouverture et intrusion est soulignée.

4.2 Mixité incarnée - Titre : Qu'est-ce qu'elles font là ?

4.2.1. Scénario

Quatre jeunes font du foot et un animateur arrive. Les garçons demandent ce que les filles font là à jouer du foot. Les jeunes ont créé un projet pour pouvoir faire du foot dans la salle de gym mais ils refusent de jouer avec les filles. Différentes injures fusent « Arrête de faire la tapette toi » et des stéréotypes tels que « C'est pas un cours de cuisine ici ! Nous on veut jouer au foot », « Elles font du foot ces filles-là, c'est pas des vraies filles ! » Aucun accord n'est trouvé et les garçons partent fâchés.

4.2.2. Retour des personnages

Luca (un jeune) a le sentiment qu'on lui a pris ce qui lui appartenait mais il ne veut pas discuter avec l'éducateur.

Amin (un jeune) se sent trahi par l'éducateur car il ne reconnaît plus son projet puisqu'il y a aussi des filles qui fréquentent le lieu. Il se sent dépossédé de son projet.

Julien (l'éducateur) ne veut pas valider le sentiment d'exclusivité. La présence de filles ne pose pas vraiment problème. Une discussion collective plus tard pourrait être utile, une fois qu'ils seront moins énervés.

Derim (un jeune) aime bien les filles, il est venu pour faire du foot dans la salle et pour lui c'est égal avec qui, ce serait aussi l'occasion de rencontrer des filles.

Tom (un jeune) se sent énervé. Pour lui, la salle c'est leur endroit et ils devraient être au moins prévenus de leur présence. Il aurait voulu du soutien de la part de l'éducateur, qu'il aille dans leur sens. Il ne se sent pas pris en considération.

4.2.3. Retour du public

La force du groupe donne un effet crescendo. Une forme de rupture est constatée dans le sens où un élément perturbateur a modifié une pratique courante. Pour l'éducateur, ça va de soi que les filles et les garçons peuvent jouer ensemble, ce qui n'est pas le cas pour tous les jeunes. Les choses ont été prises comme des évidences et les jeunes n'ont pas été accompagnés dans une réflexion. Il aurait peut-être été intéressant de proposer aux filles de venir participer à la discussion. Des aspects liés à la dynamique de groupe et au genre s'entremêlent. Il est nécessaire de veiller à ce que les personnes ne s'enferment pas dans leur propre rôle.

4.3 Posture professionnelle - Titre : agression ou expression ?

4.3.1. Scénario

Mélanie demande conseil à une collègue lors d'un apéro de travail (après une exposition) car une autre collègue l'a traitée de « broute-minou ». Elle s'adresse à une collègue qui est ouvertement homosexuelle et qui s'investit pour éviter que ce type de débordement se produise dans le monde du travail. Deux autres collègues réagissent. Joëlle cherche à minimiser. Cindy est mal à l'aise et n'a pas envie de parler du sujet alors elle décide de s'en aller. Mélanie, soutenue par sa collègue Eva, décide qu'elle doit en parler à sa hiérarchie.

4.3.2. Retour des personnages

Il est difficile pour Mélanie d'entendre des avis d'absence de soutien car elle sait que la majorité pense comme cela. Elle se dit que ce serait moins usant de se taire mais finalement c'est l'attitude des deux autres personnes qui la pousse à poursuivre sa démarche. Le contexte de la discussion n'était peut-être pas opportun. Le soutien est fortement court-circuité.

Pour Eva, une partie lui a échappé. Il y a un aspect positif car Mélanie va se mobiliser mais la face négative c'est que cette mobilisation n'est pas légitime pour les

autres. Elle sent cela comme un échec. Elle ne voulait pas se substituer à Mélanie. Une fois que Mélanie s'est sentie davantage décidée, c'était alors plus confortable. Quant à Cindy, elle se sent frustrée et fâchée car elle voulait juste aller à un apéro et discuter avec des collègues et on lui rabâche les oreilles avec des histoires qui ne l'intéressent pas et qui la dérangent un peu. Un cadre moins public permettrait peut-être une discussion sur le sujet.

Finalement, Joëlle pense que la collègue qui a dit « broute-minou » ne pensait pas à mal et était simplement maladroite. Elle aussi est parfois maladroite sur ces questions-là alors elle se sent proche de cette collègue dont « la langue a fourché ». Pour Joëlle, « sale négro » ne passerait pas mais « broute-minou » lui semble être une expression sympathique, un peu haute en couleur mais pas très grave. Joëlle ne s'est jamais sentie discriminée donc elle a de la peine à comprendre pourquoi « broute-minou » est si problématique. Elle peine toutefois à justifier la hiérarchisation de fond qu'elle opère entre les injures racistes d'une part et les injures homophobes d'autre part.

4.3.3. Retour du public

La force du groupe est à nouveau relevée. Il faut avoir beaucoup d'assurance pour défendre ses positions. La crainte d'avoir une étiquette « lesbienne » en s'exprimant sur ces questions est lancinante. Il y a eu une polarisation très marquée et il était difficile de savoir comment intégrer les personnes dans la discussion. Comment prendre les personnes avec soi quand elles se déresponsabilisent et banalisent ? Comment trouver du soutien ? Les trois réactions correspondent à des « profils typiques » rencontrés régulièrement mais on ne travaille certainement pas de la même manière selon le profil et le contexte.

4.4. Injure - Titre : Le blouson

4.4.1. Scénario

Lors d'une animation au centre, un jeune arrive avec un blouson fuchsia. Il se fait alors insulter et embêter par les autres : « Tapette », « Le rose c'est un truc de pédé ». Le garçon, sûr de lui, retourne les moqueries contre un autre jeune et le groupe va dans son sens.

4.4.2. Retour des personnages

Paolo (le jeune contre qui les moqueries se sont retournées) sent que ses potes l'ont lâché et se sont moqués de lui. En plus, l'éducatrice a rigolé et n'a rien dit. Il trouve le blouson ridicule (« Il doit faire gaffe comment il s'habille. En plus, il n'est pas pédé »). Il se dit être un homme, un vrai et il ne s'habillerait pas comme ça.

Pierre (le garçon au blouson) est sûr de lui et il trouve que le fuchsia lui va bien. Il n'a pas de souci avec les vanes car il les retourne et ça lui a fait du bien de « clasher » Paolo. Il se dit que rien ne peut l'atteindre.

Fanny (l'animatrice) a l'impression que la situation lui filait entre les doigts. Elle ne savait pas comment intervenir et reprendre son rôle d'animatrice. Peut-être que s'il y avait eu moins de monde, elle aurait plus facilement osé lancer une discussion.

4.4.3. Retour du public

La problématique de la banalisation des injures est soulevée. Une remarque relève que, tout d'un coup, ce sont les jeunes qui dominent l'espace et que l'animatrice n'a l'air de ne plus rien contrôler. Le rôle de Paolo est intéressant car il se trouve d'abord dans la position de celui qui insulte et après dans la position de celui qui se fait insulter. La question de comment réagir se pose car l'adulte est garant-e du cadre mais il faut que le cadre soit connu en amont. Il est difficile de poser un cadre dans une situation à chaud mais s'il existe déjà, il peut être rappelé. Un lien est effectué avec la première situation : quand Suliman entend au quotidien des gens qui s'insultent en disant « sale pédé », il est d'autant plus difficile de faire ses coming out. La tension entre banaliser et moraliser est soulignée. L'astuce de l'humour est évoquée, tout en insistant sur la nécessité que les conditions s'y prêtent.

Dans les situations proposées et discutées, les actions sont souvent bloquées en raison de l'absence de cadre, de cohérence, par manque de temps et face à un groupe. La partie suivante reprend ainsi les principaux points évoqués dans les mises en situation à travers différents axes d'action.

Les jeunes disent que c'est déjà très violent d'être la cible de violences mais que c'est encore plus violent quand les adultes ne réagissent pas. Par conséquent, comment réagir à chaud et agir à froid ?

5. (Ré)agir

5.1. Intervenir (stop)

Stopper à chaud une situation de violence donne un message à la fois aux auteur-e-s (c'est inadmissible ce que tu fais), aux cibles (tu bénéficies de protection et de soutien) et aux témoins (tu en bénéficieras aussi si tu devais être la cible de violence). Le type d'intervention varie en fonction du contexte (temps à disposition, type d'espace, personnes présentes, etc.).

5.2. Prévenir (stop, comme vous le savez)

Cette action est d'autant plus efficace quand il est possible de faire référence à un cadre connu et partagé en amont, dans le calme et à froid. Elle donne à nouveau un message aux auteur-e-s, aux cibles et aux témoins. Impliquer les jeunes dans des projets accroît le sentiment d'appartenance et favorise la prévention par les pairs.

5.3. Promouvoir (stop, comme vous le savez et on en reparlera)

Agir dans cette dynamique permet de travailler les configurations interactionnelles, en montrant qu'on va revenir sur cette situation à froid (de manière individuelle et/ou collective). Le fait de visibiliser ces questions (flyers, expositions, événements,

etc.) dans une approche proactive s'inscrit dans une perspective inclusive et de prévention de toute forme de discrimination.

Travailler la dynamique et la cohérence entre intervenir-prévenir-promouvoir.

6. Articuler

Afin qu'une telle démarche soit efficace et durable, il est nécessaire d'articuler trois plans.

6.1. Plan individuel : posture professionnelle

Chaque personne a un pouvoir d'action et la posture professionnelle se trouve au cœur des enjeux, que ce soit à travers le langage utilisé ou les compétences déployées. La formation permet d'affiner les connaissances et de renforcer la capacité à réaliser un accompagnement adéquat.

6.2. Plan collectif : groupe de référence et réseau

Il s'agit de passer de l'individuel au collectif pour développer un discours commun et des pratiques partagées, notamment à travers la création ou la consolidation d'un groupe de référence ainsi que le fait de connaître les ressources et les réseaux internes et externes (dont les associations). Plus les jeunes et les adultes savent à qui s'adresser, plus l'accueil, l'orientation et le suivi sont constructifs.

6.3. Plan institutionnel : cadre, organisation, politique

Les cadres existants demandent à être incarnés et actualisés (charte par exemple), notamment par le biais d'un positionnement clair et d'une démarche explicite quant à la prévention des violences et des discriminations et la promotion de l'égalité et des droits humains.

Articuler et pérenniser les plans individuel, collectif et institutionnel.

