



Co-funded by
the European Union

mucf

Myndigheten för ungdoms-
och civilsamhällesfrågor



PROUD AMBASSADORS

Training Handbook

sensus

 **THE Cube**
Entrepreneurship
Support & Education



pal network
Fighting discrimination and anti-Gypsyism

LEGEBITRA



Contents

.....	1
Résumé Exécutif	8
Introduction	9
Module 1 : Comprendre les identités LGBTQIA+ et la terminologie	12
1.Introduction	12
2.Objectifs	12
3. Résultats d'apprentissage	14
4.Théorie	14
4.1 Le spectre des identités LGBTQIA+	15
4.2 Langage inclusif et communication respectueuse	18
4.3 Intersectionnalité et expériences vécues	19
5.Exercices et interactions	20
5.1 Exercice 1 : Correspondance d'identité (association des termes principaux avec des définitions).....	20
5.2 Exercice 2 : Contrôle linguistique (identifier les termes inclusifs vs dépassés)	21
5.3 Exercice 3 : Pratique des pronoms (Version à choix multiples)	21
5.4 Exercice 4 : Vrai ou Faux.....	22
5.5 Exercice 5 : Quiz sur les mythes ou les faits	22
6.Conclusions.....	23
Module 2: “Identifier et soutenir les expériences de non-acceptation chez les jeunes LGBTQIA+”	24
1.Introduction	24
2. Objectifs	25
3. Résultats d'apprentissage	25
4. Théorie.....	26
4.1 Termes clés et concepts	26



4.2 Preuves à l'échelle de l'UE sur le non-acceptation	26
4.4 Vulnérabilités intersectionnelles et facteurs de protection	27
5.Exercices et interactions	28
5.1 Activité 1 : Repérer le non-acceptation	28
5.2 Activité 2 : L'intersectionnalité en pratique	28
5.3 Activité 3 : Quiz instantané de l'UE	29
5.4 Jeu de rôle : Répondre à la divulgation	30
5.5 Outil de réflexion institutionnelle	31
5.6 Planification d'action	31
6.Conclusions	33
Module 3: Santé Mentale – Techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience	34
1. Introduction	34
2. Objectifs	34
3. Résultats d'apprentissage	35
4.Théorie.....	35
4.1Santé mentale et vulnérabilité chez les jeunes LGBTQIA+	35
4.2 Risques pour la santé mentale et la sécurité des jeunes LGBTQIA+	36
4.3Idées reçues et impacts sur la santé mentale chez les jeunes bisexuels	38
4.4 Sensibilisation aux normes et stress des minorités.....	38
4.5 Techniques de résilience, basées sur la conscience des normes existantes: Ce qui aide les jeunes LGBTQIA+ à se sentir en sécurité et vus.....	38
5.Exercices pratiques et interactions	40
5.1Exercice 1 : Choix multiples	40
5.2 Exercice 2 : Glisser-déposer.....	43
5.4 Exercice 4 : Histoire de cas personnel, (Espoir et rétablissement) ..	46



6. Conclusions	48
Module 4 : Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais .	48
1.Introduction	48
2.Objectifs	49
3. Résultats d'apprentissage	50
4.Théorie.....	50
4.1 Le pouvoir du langage dans l'inclusion et l'appartenance	51
4.2 Identifier et reformuler un langage biaisé en pratique	52
4.3 Dialogue inclusif et écoute réfléchie dans les contextes de travail jeunesse	53
5.Exercices et interactions	53
5.1 Exercice 1 : Termes en communication inclusive (activité de correspondance)	54
5.2 Exercice 2 : Vrai ou Faux.....	55
5.3 Exercice 3 : Inclusif ou pas ?	55
5.4 Exercice 4 : Choisissez la bonne option (choix multiples)	56
5.5 Exercice 5 : Faire glisser le mot correct.....	56
6.Conclusions.....	59
Module 5: Créer des lieux de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+	60
1 Introduction	60
2.Objectifs du module	60
3.Résultats d'apprentissage	60
3 Théorie	61
4.1 Comprendre l'inclusion et la diversité au travail	61
4.2 L'importance de l'inclusion et de la diversité LGBTQIA+ au travail ..	62
4.3. Convention n° 111 de l'OIT — Discrimination (emploi et profession) 	64



4.4 Barrières et défis dans les lieux de travail	64
4.5 Implications pour la santé mentale et le bien-être	66
4.6 L'intersectionnalité de la discrimination.....	66
4.6 Conséquences organisationnelles de la non-inclusion	67
5.Exercices et interactions	71
5.1 Exercice 1 : Quiz à choix multiples.....	71
5.2 Exercice 2 : Quiz à choix multiples.....	73
5.3 Exercice 3 : Questions à choix multiples (10 questions)	74
5.4 Exercice 4	77
5.5 Exercice 5 : Vrai ou Faux : Stratégies pour l'inclusion LGBTQIA+	77
5.6 Exercice 6 (Ex supplémentaire.)	78
5. Conclusions	79
Module 6: Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+	80
1. Introduction	80
2.Objectifs	80
3.Résultats d'apprentissage	80
4.Théorie	81
1. GRÈCE	82
2. SUÈDE	85
3. SLOVÉNIE	88
4. BELGIQUE	90
5. ITALIE	93
5. Exercices et Interactions	95
5.1 Exercice 1 : Vrai ou Faux.....	95
5.2 Exercice 2 : Choix multiples	96
5.3 Exercice 3 : Choix multiples	98
5.4 Exercice 4 : Glisser-déposer.....	101

5.5 Exercice 5 : Exercice de jumelage à l'aide de menus déroulants...	102
5.6 Exercice 6 (Exemple additionnel) : Réflexion	102
6.Conclusions.....	103
Module 7. Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+	104
1. Introduction du Module 7 : Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+.....	104
2. Objectifs	104
3. Résultats d'apprentissage	105
4.Théorie.....	106
4.1 Introduction dans les espaces sécurisés.....	106
4.2 Normes et critique des normes	106
4.3 Les normes créent (in)égalité	107
4.4 Exemples quotidiens de la façon dont les normes créent des barrières	107
4.5 Systèmes normaux multiples.....	109
4.6 Créer des normes positives	113
4.8. Deux approches différentes : la pédagogie de la tolérance et la pédagogie critique des normes	114
5.Exercices et interactions	115
5.1Exercice 1 : La méthode du feu rouge – Guide d'auto-apprentissage	115
5.2 Exercice 2	117
5.3 Exercice 3 : Quiz final.....	119
6. Conclusions	119
Module 8: Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+	121
1.Introduction	121
2. Objectifs	121

3. Résultats d'apprentissage	122
4. Théorie	122
4.1 Compréhension, validation et réponse avec empathie	122
4.2 Quatre F de la révision active pour l'écoute active	123
4.3 Tenir l'espace vs invalidation émotionnelle	126
4.4 Méthode de travail informée par le traumatisme	127
4.5 Reconnaissance des déclencheurs	128
5. Exercices et interactions	129
5.1. Micro-exercice pratique : écoute active pour les travailleurs jeunesse	129
5.2. Le dessin secret	129
5.3. Cercle de groupe : Présence partagée	130
5.4. Utilisation du langage de soutien à l'autonomie:	130
5.5. La pratique de réparation	131
Ressources	132
Conclusions	137

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor - MUCF. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Résumé Exécutif

Le *Manuel de formation des Proud Ambassadors* a été développé dans le cadre du projet Erasmus+ « *Soutien à l'inclusion et à la déclaration des jeunes LGBTQIA+ et de leur bien-être mental en Europe – Proud Ambassadors* » (Réf. N. 2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648), une initiative européenne financée dans le cadre du programme Erasmus+. Le projet aborde les défis persistants auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+ à travers l'Europe, en particulier la discrimination, l'exclusion sociale et leur impact sur le bien-être mental.

En réponse, le projet vise à renforcer la capacité des travailleurs jeunesse et des éducateurs à créer des environnements inclusifs, sûrs et bienveillants, tout en améliorant la visibilité et la signalisation des expériences jeunesse LGBTQIA+. Elle réunit des partenaires de Suède, de Grèce, de Belgique, d'Italie et de Slovaquie, alliant expertise en travail auprès des jeunes, en inclusion sociale et en soutien aux LGBTQIA+.

Le projet Proud Ambassadors rassemble un partenariat diversifié d'organisations de toute l'Europe:

- Sensus (Suède) – Partenaire principal, un réseau axé sur les droits, la santé et le bien-être des citoyens.
- CUBE ONG (Grèce) – Institut spécialisé dans l'entrepreneuriat, le développement social et la cohésion.
- PAL Network (Belgique) – Un réseau européen promouvant l'inclusion et la lutte contre la discrimination.
- Municipalité de Reggio Emilia (Italie) – Contribuant via son bureau de l'égalité des chances.
- Legebitra (Slovaquie) – Une organisation de la société civile LGBTQIA+ offrant un soutien culturel et psychosocial.

Ce manuel présente une méthodologie de formation structurée qui intègre connaissances théoriques avec des outils pratiques et des activités interactives. Organisé en huit modules, il dote les professionnels des compétences, connaissances et approches nécessaires pour promouvoir l'inclusion, appliquer une communication inclusive et soutenir la santé mentale et le bien-être des jeunes LGBTQIA+.

Grâce à la recherche, la formation et des outils pratiques, le projet développe un cadre éducatif complet visant à renforcer les connaissances, promouvoir une communication inclusive et soutenir la résilience en matière de santé mentale



chez les jeunes LGBTQIA+. Le manuel de formation qui en résulte dote les professionnels à la fois d'une compréhension théorique et de compétences pratiques pour favoriser des pratiques inclusives de travail auprès des jeunes dans divers contextes européens.

Introduction

Le présent document constitue le « Manuel de formation des ambassadeurs fiers » développé dans le cadre du projet Erasmus+ « *Soutien à l'inclusion et au reporting des jeunes LGBTQIA+ et de leur bien-être mental en Europe – Ambassadeurs fiers* » (2024-1-SE02-KA220-YOU-000250648). Le manuel combine connaissances théoriques avec des outils pratiques, des exercices et des activités d'apprentissage conçues aussi bien pour des environnements d'éducation formelle que non formelle, visant à soutenir les travailleurs jeunesse, les éducateurs et les professionnels qui travaillent avec des jeunes à travers l'Europe.

Le projet Proud Ambassadors a été développé en réponse aux défis persistants auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+ à travers l'Europe, notamment la discrimination, l'exclusion sociale et l'augmentation des risques liés à la santé mentale et au bien-être. Malgré les progrès avancés en matière de politiques d'égalité et de sensibilisation sociale, de nombreux jeunes s'identifiant comme LGBTQIA+ rencontrent encore des obstacles dans l'éducation, l'emploi et la participation communautaire. Ces obstacles se manifestent souvent par la stigmatisation, le harcèlement, le manque d'acceptation et un accès limité à des systèmes de soutien inclusifs. Le projet vise donc à renforcer la capacité des travailleurs jeunesse et des éducateurs à offrir des environnements sûrs, inclusifs et bienveillants pour les jeunes LGBTQIA+.

L'objectif général du projet Proud Ambassadors est de soutenir l'inclusion sociale et le bien-être mental des jeunes LGBTQIA+ par l'élaboration de recommandations politiques et la formation des travailleurs jeunesse et des éducateurs. Plus précisément, le projet vise à cartographier les bonnes pratiques liées au soutien des jeunes LGBTQIA+, à développer un programme de formation complet pour les jeunes professionnels, et à créer des opportunités d'apprentissage synchrones et asynchrones permettant aux praticiens d'améliorer leurs compétences et connaissances pour soutenir efficacement les jeunes LGBTQIA+.

Dans ce contexte, la méthodologie de formation présentée dans ce manuel a été développée pour doter les travailleurs jeunesse de compétences pratiques, de compétences en communication inclusives et d'une compréhension plus profonde des expériences et besoins des jeunes LGBTQIA+. La méthodologie combine connaissances théoriques, approches fondées sur des preuves et activités



d'apprentissage expérientiel, encourageant les participants à réfléchir à leurs propres attitudes et pratiques professionnelles tout en développant les compétences nécessaires pour favoriser des environnements jeunes inclusifs.

La méthodologie développée vise à :

- Accroître la sensibilisation et les connaissances sur les identités, la terminologie et les expériences vécues LGBTQIA+.
- Renforcer la capacité des travailleurs jeunesse à reconnaître et à traiter la discrimination, l'exclusion et le non-acceptation vécus par les jeunes LGBTQIA+.
- Promouvoir une communication inclusive et des pratiques anti-biais dans les milieux de travail jeunesse.
- Approfondissez la compréhension du lien entre inclusion sociale et bien-être mental.
- Fournir des outils pratiques et des techniques de formation innovantes qui soutiennent des pratiques de travail jeunesse inclusives.

Les supports de formation, la théorie, les outils et les exercices présentés dans ce manuel visent à fournir aux travailleurs jeunesse des ressources accessibles et pratiques pouvant être directement appliquées dans leur pratique professionnelle quotidienne. À travers des activités interactives, des exercices de réflexion et un apprentissage basé sur les cas, le manuel soutient les participants dans le développement à la fois des connaissances et des compétences pratiques pour soutenir les jeunes LGBTQIA+ dans divers contextes éducatifs et communautaires.

Plus précisément, dans les pages suivantes, la méthodologie et les supports de formation des Proud Ambassadors sont présentés à travers un programme structuré composé de huit modules. Chaque module comprend un contexte théorique, des objectifs d'apprentissage, des exercices et des outils pratiques conçus pour soutenir les travailleurs jeunesse dans la création d'environnements inclusifs et bienveillants pour les jeunes LGBTQIA+.

Les modules qui constituent la méthodologie de formation du projet sont les suivants:

1. **Module 1:** Understanding LGBTQIA+ Identities and Terminology
2. **Module 2:** Identifying and Supporting experiences of non-acceptance in LGBTQIA+ Youth
3. **Module 3:** Mental Health: Assessment and Resilience-Building Techniques





4. **Module 4:** Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais
5. **Module 5:** Créer des lieux de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+
6. **Module 6:** Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+
7. **Module 7:** Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+
8. **Module 8:** Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+

En résumé, le « Manuel de formation des Proud Ambassadors » cible les enseignants/formateurs/chercheurs, dans le but de les aider à utiliser les nouveaux outils directement auprès des apprenants des *Proud Ambassadors*, en fournissant des informations sur chaque module, la méthodologie utilisée, ainsi que des exercices pratiques et d'autres documents.



Module 1 : Comprendre les identités LGBTQIA+ et la terminologie

1.Introduction

Le module « Comprendre les identités et la terminologie LGBTQIA+ » constitue une partie principale du programme de formation des Proud Ambassadors dans le cadre du projet Erasmus+ Soutien à l'inclusion et au signalement des jeunes LGBTQIA+ et de leur bien-être mental en Europe. Ce module répond au besoin pressant pour les travailleurs jeunesse et les éducateurs à travers l'Europe d'impliquer les jeunes par une communication informée, respectueuse et inclusive.

Dans les sociétés européennes, les jeunes LGBTQIA+ continuent de subir des niveaux significatifs de discrimination, d'exclusion sociale et de détresse mentale. Des données récentes de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA, 2024) montrent que 67 % des élèves LGBTQIA+ ont fait l'objet d'insultes, de menaces ou de moqueries à l'école en raison de leur identité, une augmentation alarmante par rapport à 46 % en 2019. De plus, 36 % des personnes LGBTQIA+ déclarent être discriminées dans la vie quotidienne, et 14 % ont subi des agressions physiques ou sexuelles au cours des cinq dernières années. De même, une étude publiée fin 2024 (Euronews Health Study) a révélé que les élèves LGBTQIA+ sont trois fois plus susceptibles de présenter des symptômes dépressifs majeurs que leurs pairs hétérosexuels et cisgenres. Ces résultats illustrent un lien clair entre langage, stigmatisation et bien-être mental. Le manque de communication inclusive conduit souvent à l'invisibilité, au retrait et à une diminution des comportements de recherche d'aide chez les jeunes LGBTQIA+.

2.Objectifs

En réponse à ces défis, ce module dote les participants de connaissances fondamentales et d'outils pratiques pour comprendre la diversité au sein du spectre LGBTQIA+, utiliser une terminologie inclusive et appliquer des pratiques de communication inclusives. Ce faisant, les travailleurs jeunesse seront mieux préparés à soutenir des environnements sûrs et bienveillants qui favorisent le bien-être mental et l'inclusion sociale des jeunes LGBTQIA+. Le module s'inscrit directement sur l'objectif général du projet Proud Ambassadors de soutenir l'inclusion sociale et la santé mentale, tout en contribuant spécifiquement à :

Objectif 1 : Définir et expliquer correctement les termes et concepts clés associés au spectre LGBTQIA+, y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles, en utilisant un langage actuel et inclusif.



Objectif 2 : Appliquer un langage inclusif dans les milieux professionnels et sociaux, en remplaçant des termes dépassés, stigmatisants ou pathologisants par des alternatives respectueuses et valorisantes.

Objectif 3 : Reconnaître le rôle du langage et de la communication dans la construction de l'inclusion, de l'identité et du bien-être mental, et évaluer comment les pratiques inclusives peuvent réduire la stigmatisation et soutenir la confiance chez les jeunes LGBTQIA+.

Objectif 4 : Identifier et analyser les facteurs intersectionnels qui influencent l'expérience des jeunes LGBTQIA+, en particulier ceux confrontés à de multiples formes de discrimination (par exemple, ethnie, handicap, migration).

Objectif 5 : Développer la capacité à utiliser des techniques de communication inclusive en participant à des activités interactives, en réfléchissant aux résultats d'apprentissage et en co-créant des stratégies pour un travail inclusif avec les jeunes.

En complétant ce module, les participants apprendront à identifier et à expliquer les concepts et termes clés liés à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et aux caractéristiques sexuelles, à appliquer un langage inclusif et de soutien dans des contextes professionnels et sociaux, à reconnaître et à traiter la discrimination intersectionnelle, et à développer la confiance nécessaire pour guider les autres vers des pratiques plus inclusives.

Méthodologie

Ce module adopte une approche mixte, combinant **des méthodes d'apprentissage centrées sur l'apprenant et d'apprentissage actif** afin d'assurer un apprentissage significatif et appliqué. Par la participation active et l'apprentissage par scénarios, les participants basés sur la théorie vont au-delà de la compréhension théorique pour développer des compétences pratiques en communication inclusive.

Chaque activité encourage les apprenants à penser de manière critique, à partager leurs expériences et à appliquer leurs connaissances à des contextes réels, favorisant ainsi la conscience de soi et la confiance en soi.

L'approche centrée sur l'apprenant place les perspectives et expériences des participants au cœur du processus, tandis que la composante active leur permet de « apprendre en faisant » en faisant correspondre les termes, en évaluant l'usage du langage, en choisissant des réponses inclusives, en analysant des affirmations vraies ou fausses, et en clarifiant des mythes.



Cette combinaison garantit que l'apprentissage est à la fois significatif et applicable, dotant les travailleurs jeunesse des outils et de la sensibilité nécessaires pour promouvoir l'égalité et l'affirmation dans leur pratique professionnelle. Cette combinaison garantit que les participants acquièrent non seulement une compréhension théorique des identités et de la terminologie LGBTQIA+, mais développent également confiance et compétences pratiques pour appliquer un langage et une communication inclusifs dans des contextes professionnels réels.

3. Résultats d'apprentissage

Résultat d'apprentissage 1 : Les participants montrent une compréhension de la terminologie principale et développent confiance en eux en utilisant un langage inclusif.

Résultat d'apprentissage 2 : Les participants peuvent identifier une terminologie dépassée et inclusive et sont prêts à modéliser une communication inclusive.

Résultat d'apprentissage 3 : Les participants appliquent des techniques de communication inclusive et expriment du respect pour l'auto-identification.

Objectif d'apprentissage 4 : Les participants comprennent l'intersectionnalité comme un outil pratique pour le travail de jeunesse inclusif, peuvent identifier les formes croisées de discrimination et appliquer cette prise de conscience pour concevoir des stratégies de soutien équitables et réactives.

Résultat d'apprentissage 5 : Les participants peuvent contester la désinformation grâce à des connaissances fondées sur des preuves.

4. Théorie

Comprendre les identités LGBTQIA+ et un langage inclusif est essentiel pour construire des environnements où tous les jeunes se sentent respectés, valorisés et en sécurité. Dans le travail auprès des jeunes, la langue et la terminologie influencent la manière dont les individus s'identifient et comment ils sont identifiés par les autres. La connaissance théorique de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles constitue la base d'une pratique inclusive. Cette section présente aux participants des concepts clés, des cadres et des perspectives fondées sur des preuves qui nourrissent une communication inclusive et favorisent le bien-être mental. En intégrant la recherche actuelle et les normes internationales des droits de l'homme, la composante théorique garantit que les participants développent à la fois une clarté conceptuelle et une sensibilité culturelle. Grâce à cette compréhension, les travailleurs jeunesse peuvent appliquer un langage qui valide la diversité des



identités, remettre en question les stéréotypes et soutenir une participation équitable des jeunes LGBTQIA+ dans les milieux éducatifs et communautaires.

4.1 Le spectre des identités LGBTQIA+

Comprendre le spectre des identités LGBTQIA+ est la première étape pour construire un environnement inclusif dans le travail jeunesse. L'acronyme **LGBTQIA+** représente lesbienne, gay, bisexuel, les personnes trans, queer, intersexe et asexuel avec le signe plus (+), reconnaissant la diversité d'autres identités qui existent au-delà de cet acronyme, telles que pansexuelles, demisexuelles, non binaires et gender-fluid.

Les définitions des principaux termes lesbienne, gay, bisexuel, les personnes trans, non binaire, intersexe, asexuel, queer, pansexuel, orientation sexuelle, hermaphrodite sont les suivantes :

-Lesbienne : Une femme qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers d'autres femmes. Le terme « lesbienne » peut être utilisé par les femmes et les personnes non binaires qui s'identifient à l'attirance pour le même sexe. L'utilisation de l'auto-identification est essentielle, car chacun définit sa propre orientation.

(Source : ILGA-Europe, 2024 ; Enquête LGBTIQ III de la FRA, 2024 ; Guide de référence médiatique GLAAD, 11e éd., 2023)

-Gay : Une personne qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers des personnes du même sexe. Le terme est souvent utilisé pour décrire des hommes attirés par les hommes, mais peut aussi servir de parapluie plus large à l'attirance pour les personnes de même sexe. *(Source : FRA, 2024 ; OMS, 2022 ; GLAAD, 2023)*

-Bisexuelle : Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour plusieurs genres. Cela peut inclure une attirance pour des personnes du même genre ou de genres différents, pas nécessairement au même moment ou au même degré.

(Source : UNESCO, 2023 ; ILGA-Europe, 2024 ; GLAAD, 2023)

- Transgenre (Trans) : Terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Transgenre est une identité, pas une condition médicale ; Toutes les personnes trans ne choisissent pas ou n'ont pas accès à une transition médicale. Le terme devrait être utilisé comme adjectif («personnes trans», et non «transgenres»). *(Source : OMS, CIM-11, 2022 ; FRA, 2024 ; ILGA-Europe, 2024)*



-Non-binaire : Une personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux catégories binaires traditionnelles de masculin ou féminin. Les personnes non binaires peuvent s'identifier à la fois comme les deux, aucun, ou une combinaison de genres. Cette identité est diverse et peut inclure des termes connexes tels que genderqueer ou genderfluid.

(Source : ILGA-Europe, 2024 ; Rapport GEM de l'UNESCO, 2023 ; GLAAD, 2023)

- Intersexe : Terme générique désignant les personnes nées avec des caractéristiques sexuelles physiques (telles que les chromosomes, les hormones ou l'anatomie) qui ne correspondent pas aux définitions typiques des corps masculins ou féminins. Les variations intersexes sont des formes naturelles de diversité humaine. L'intersexe est distinct de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle. (Source : ILGA World, rapport de cartographie juridique intersexe, 2023 ; OMS, 2022 ; FRA, 2024)

-Asexuel : Une personne qui ressent peu ou pas d'attraction sexuelle pour autrui. L'asexualité existe sur un spectre, et les individus asexués peuvent tout de même ressentir une attirance romantique (par exemple, hétéroromantique, biromantique). Être asexuel est une orientation sexuelle valable, pas un trouble ou un choix.

(Source : UNESCO, 2023 ; ILGA-Europe, 2024 ; GLAAD, 2023)

-Queer : Un terme générique qui peut englober des personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression diffère des normes sociales. Historiquement utilisé comme insulte, « queer » a été repris par beaucoup dans la communauté LGBTQIA+ comme un terme positif et inclusif. Cependant, il ne doit être utilisé que pour s'identifier ou lorsque les individus expriment leur confort.

(Source: FRA, 2024; ILGA-Europe, 2024; GLAAD, 2023)

-Pansexuel : Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour des personnes, quel que soit leur identité de genre ou leur sexe. Les personnes pansexuelles sont attirées par des personnes de tous genres ou expressions de genre. Le terme met l'accent sur l'inclusivité au-delà des binarités de genre.

(Source : ILGA-Europe, 2024 ; UNESCO, 2023 ; GLAAD, 2023)

- Orientation sexuelle : fait référence au schéma durable d'attraction émotionnelle, romantique ou sexuelle d'un individu envers des individus d'un ou d'un genre ou d'un genre spécifique. Cela englobe une gamme d'orientations, y compris mais sans s'y limiter:



- **Hétérosexuels** : Attirance envers des personnes du sexe opposé.
- **Homosexuel** : Attirance pour des personnes du même sexe.
- **Bisexuel** : Attirance pour des individus du même sexe ou des sexes opposés.
- **Asexuel** : Manque d'attirance sexuelle envers autrui.

Source : Organisation mondiale de la santé (OMS)

- **Hermaphrodite** : Le terme « hermaphrodite » désignait historiquement des individus possédant à la fois des organes reproducteurs masculins et féminins. Cependant, ce terme est désormais considéré comme dépassé et inapproprié lorsqu'on parle des humains, car il est trompeur et peut perpétuer la stigmatisation.

Source : Intersex Society of North America (ISNA)

Chaque identité dans ce spectre représente une manière unique de s'expérimenter en relation avec le genre, la sexualité et le corps. Selon l'*Agence européenne des droits fondamentaux (FRA, 2024)*, comprendre ces distinctions est fondamental pour instaurer la confiance et la sécurité psychologique dans les espaces jeunes, car une mauvaise étiquetage ou des suppositions peut entraîner un aliénement ou un retrait chez les jeunes LGBTQIA+.

Les **éléments clés** de l'identité incluent :

- **Orientation sexuelle** : Vers qui l'on est attiré émotionnellement, romantiquement ou sexuellement (par exemple, lesbienne, gay, bisexuel, pansexuel).
- **Identité de genre** : Le sentiment interne d'une personne d'être un homme, une femme, les deux, aucun des deux, ou un autre genre entièrement différent (par exemple, les personnes trans, non-binaire).
- **Expression de genre** : Comment une personne présente son genre à travers son comportement, ses vêtements, sa coiffure ou sa voix.
- **Caractéristiques sexuelles** : Attributs biologiques tels que les chromosomes, les hormones et l'anatomie, qui varient d'un individu à l'autre et peuvent ne pas correspondre aux définitions binaires de mâle ou femme.

Un concept crucial est que l'identité est auto-définie. Les travailleurs jeunesse ne devraient jamais imposer d'étiquettes, mais plutôt poser des questions ouvertes, telles que « Comment voulez-vous que je vous désigne ? » ou « Quels pronoms utilisez-vous ? » Respecter l'auto-identification affirme l'autonomie et la dignité.



L'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2022) souligne que l'affirmation de l'identité et l'utilisation d'une terminologie précise améliorent significativement les résultats en santé mentale chez les jeunes LGBTQIA+. Les recherches montrent que lorsque l'identité des jeunes est validée, ils rapportent des niveaux plus faibles d'anxiété et de dépression, ainsi que des niveaux plus élevés d'engagement scolaire et de résilience.

Il convient de mentionner que les mythes persistants et la désinformation contribuent également à la stigmatisation, à la discrimination et à la méconnaissance des identités LGBTQIA+. Clarifier ces mythes avec des faits fondés sur des preuves est crucial pour créer des environnements inclusifs. L'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2022) et la FRA (2024) confirment que le fait d'être LGBTQIA+ n'est pas un trouble ou un choix, mais une expression naturelle de la diversité humaine.

Un mythe est que toutes les personnes trans veulent ou ont besoin d'une opération. L'identité de genre n'est pas déterminée par la transition médicale ; certaines personnes trans poursuivent des interventions médicales, tandis que d'autres non, et toutes méritent le respect, quels que soient leurs choix médicaux (OMS, CIM-11, 2022). Une autre idée reçue est que les personnes intersexes sont rares, cependant, environ 1,7 % de la population naissent avec des traits intersexes, comparable au nombre de personnes aux cheveux roux (ILGA World, 2023).

Un langage inclusif et un soutien à la communication apportent des bénéfices mesurables pour la santé mentale. Le modèle du stress des minorités (Meyer, 2023) montre que la reconnaissance réduit l'anxiété, la dépression et le stress chez les personnes LGBTQIA+. L'exposition au rejet ou au genre incorrect augmente les facteurs de risque de mauvaise santé mentale.

D'autres mythes, comme la croyance que demander des pronoms est un manque de respect ou que « faire son coming out » est un événement ponctuel, reflètent une compréhension limitée. En vérité, le partage de pronoms signifie respect et inclusion, et le coming out se produit souvent à plusieurs reprises dans différents contextes lorsque les individus naviguent dans de nouveaux environnements.

4.2 Langage inclusif et communication respectueuse

La langue est l'un des outils les plus puissants pour créer des environnements inclusifs. La communication inclusive fait référence à l'utilisation délibérée de mots et d'expressions qui affirment et respectent des identités diverses. Le Rapport mondial de suivi de l'éducation de l'UNESCO (2023) souligne que les politiques linguistiques inclusives dans l'éducation améliorent la participation et la sécurité des apprenants marginalisés, en particulier des jeunes LGBTQIA+.



L'utilisation d'un langage inclusif implique trois principes cruciaux : le respect, la précision et l'ouverture à l'apprentissage. Le respect signifie utiliser des noms et des pronoms qui correspondent à l'identité d'une personne. La précision exige de rester informé sur la terminologie actuelle. L'ouverture signifie être prêt à apprendre des erreurs et à mettre à jour le langage à mesure que les communautés évoluent.

L'une des expressions les plus pratiques de l'inclusivité est de demander et d'utiliser les pronoms corrects. Par exemple, se présenter en énonçant ses pronoms (« Bonjour, je suis ..., et j'utilise les pronoms il/lui ») normalise la pratique et signale un signe de respect. Si quelqu'un partage des pronoms différents de ceux supposés, les travailleurs jeunesse devraient les reconnaître avec respect et les utiliser de manière cohérente. Le mégenrison ou l'utilisation de termes obsolètes peut nuire et miner la confiance.

Une autre dimension du langage inclusif est d'éviter les hypothèses. Tous les jeunes qui s'identifient comme non binaires n'utilisent pas les pronoms iel/iel, et toutes les personnes attirées par plusieurs genres ne s'identifient pas comme bisexuels. En cas de doute, demandez poliment, ou imitez le langage utilisé par la personne.

4.3 Intersectionnalité et expériences vécues

L'intersectionnalité est un cadre théorique qui aide à expliquer comment différents aspects de l'identité d'une personne, tels que le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, la classe sociale, la religion, le statut migratoire ou le handicap, se combinent pour créer des expériences uniques de discrimination ou de privilège. Le terme a été introduit pour la première fois par la juriste Kimberlé Crenshaw (1989) pour décrire comment les systèmes d'oppression (tels que le racisme et le sexisme) s'entrecroisent plutôt que de fonctionner séparément. Dans le contexte des jeunes LGBTQIA+, l'intersectionnalité révèle comment les individus appartenant à plus d'un groupe marginalisé sont souvent confrontés à de multiples obstacles et qui se chevauchent à l'inclusion, à la sécurité et au bien-être.

Par exemple, un réfugié LGBTQIA+ peut être confronté à la xénophobie, à l'homophobie et aux barrières linguistiques, tandis qu'un jeune transgenre rom pourrait être confronté au racisme dans la société dominante et à la transphobie au sein de sa communauté. La FRA (2024) et l'ILGA-Europe (2024) rapportent que les personnes ayant des identités marginalisées croisées subissent souvent des taux plus élevés d'intimidation, d'exclusion et d'obstacles aux soins de santé ou à l'éducation. L'intersectionnalité permet ainsi aux travailleurs jeunesse de voir au-



delà des identités à un seul axe et de concevoir des interventions équitables et contextuelles.

Contrairement à des idées reçues courantes, l'intersectionnalité ne se limite pas aux femmes de couleur ou aux seuls défis, elle met également l'accent sur la résilience, la solidarité communautaire et l'autonomie (Forum européen de la jeunesse, 2023). Un travail efficace auprès des jeunes nécessite une compétence culturelle, reconnaissant que l'égalité n'est pas de la monotonie. Traiter tout le monde de la même manière peut ignorer les désavantages structurels, la pratique inclusive cherche plutôt l'équité, adaptant le soutien pour répondre à des besoins divers.

L'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA, 2024) et l'ILGA-Europe (2024) soulignent que les inégalités intersectionnelles contribuent à des niveaux plus élevés de discrimination, de harcèlement et de problèmes de santé mentale chez les jeunes LGBTQIA+. Le travail inclusif sur la jeunesse nécessite donc une approche contextuelle et individualisée, reconnaissant qu'aucune identité unique ne définit l'expérience d'une personne.

Selon le Forum européen de la jeunesse (2023), adopter une perspective intersectionnelle dans le travail jeunesse renforce l'égalité, la compétence culturelle et la confiance. Les travailleurs jeunesse sont encouragés à écouter attentivement, à éviter les suppositions et à adapter des stratégies de soutien pour refléter la réalité vécue par chaque jeune. L'intersectionnalité met également en avant la résilience et la force, de nombreux jeunes LGBTQIA+ développent de solides compétences d'adaptation et des liens communautaires grâce à la gestion d'identités diverses.

5.Exercices et interactions

5.1 Exercice 1 : Correspondance d'identité (association des termes principaux avec des définitions).

Objectif : Favoriser la compréhension de la terminologie LGBTQIA+ et garantir que les participants puissent définir et appliquer les termes avec précision.

Activité de jumelage : les participants reçoivent les termes (*LGBTQIA+*, Lesbienne, Gay, Bisexuel, Transgenre, Non-binaire, Intersexe, Asexuel, Queer, Pansexuel, voir section 4.1) et séparent les définitions. Ils doivent associer chaque terme à sa définition correcte.



5.2 Exercice 2 : Contrôle linguistique (identifier les termes inclusifs vs dépassés)

Objectif : Sensibiliser à la langue inclusive versus à la démodation. Activité obsolète ou inclusive : les participants identifieront une liste de phrases si elles sont obsolètes ou inclusives :

« Orientation sexuelle » - « Orientation sexuelle »

« Hermaphrodite » - « Personne intersexe »

« Transgenres » - « Personnes trans »

« Nés dans le mauvais corps » - Affirmer leur identité de genre »

« Mesdames et messieurs » - « Tout le monde » ou « Amis »

5.3 Exercice 3 : Pratique des pronoms (Version à choix multiples)

But : Développer le confort et la fluidité dans l'utilisation des pronoms corrects. Activité « Choisir la bonne réponse » : Lisez chaque question et sélectionnez la bonne option (A ou B).

1. Comment devriez-vous vous présenter en incluant vos pronoms ?
A) « Bonjour, je m'appelle Alex, et j'utilise les pronoms elle/iel. » B) « Bonjour, je m'appelle Alex. »

2. Quelqu'un vous désigne en utilisant le mauvais pronom. Quelle est la meilleure façon de répondre ?

A) « En fait, j'utilise les pronoms elle/la. »

B) « Pas de problème, ça va. »

3. Comment corriger poliment quelqu'un s'il utilise le mauvais pronom pour vous ?

A) « En fait, j'utilise les pronoms iel/iel. »

B) « Oui, c'est exact. »

4. Tu rencontres de nouvelles personnes. Quelle introduction est inclusive et claire ?

A) « Bonjour, je suis Jordan, et j'utilise les pronoms il/lui. »

B) « Bonjour, je suis Jordan. »

5. Vous remarquez que quelqu'un a utilisé le mauvais pronom dans une conversation. Comment pouvez-vous répondre avec respect ?

A) « En fait, j'utilise les pronoms il/lui. Merci de les avoir utilisés. »

B) Ignorer et continuer.



6. Lors d'une présentation de groupe, quelle approche est la correcte ?

- A) « Bonjour, je m'appelle Casey, et j'utilise les pronoms elle/la. »
- B) « Salut, je suis Casey. »

7. Quelqu'un utilise à plusieurs reprises le mauvais pronom. Comment pouvez-vous y répondre avec respect ?

- A) « En fait, j'utilise les pronoms iel/iel. J'apprécierais que tu les utilises à l'avenir. »
- B) « Oui, c'est ça. »

5.4 Exercice 4 : Vrai ou Faux

Activité vraie ou fausse : le participant identifiera si les phrases ci-dessous sont correctes (vraies) ou fausses (fausses).

- « L'intersectionnalité ne s'applique qu'aux femmes de couleur. » → Faux.
- « Un jeune réfugié LGBTQIA+ peut faire face à la fois à la xénophobie et à l'homophobie. »
- « Tous les jeunes LGBTQIA+ partagent les mêmes défis et besoins. »
- « L'intersectionnalité se concentre uniquement sur les désavantages, pas sur les forces. »
- « Un adolescent transgenre rom peut faire face à de la discrimination, tant de l'extérieur qu'au sein de sa communauté. »
- « La compétence culturelle n'est pas nécessaire si nous traitons tout le monde de la même façon. »
- « L'intersectionnalité aide les jeunes travailleurs à concevoir des stratégies de soutien plus inclusives et efficaces. »

5.5 Exercice 5 : Quiz sur les mythes ou les faits

But : Éliminer les idées reçues et promouvoir une compréhension réelle.

Activité de quiz : Les participants doivent lire la légende et décider s'il s'agit d'un mythe ou d'un fait.

- « Toutes les personnes trans veulent ou ont besoin d'une opération. »
- « Les personnes intersexes sont très rares. »
- « Utiliser un langage inclusif peut améliorer les résultats en santé mentale. »
- « Être LGBTQIA+ est un trouble mental. »



- « C'est irrespectueux de demander les pronoms de quelqu'un. »
- « Faire son coming out est un événement unique. »
- « La communication inclusive profite à tout le monde, pas seulement aux personnes LGBTQIA+. »

Suggestions pour des activités de suivi

Pour approfondir l'apprentissage et maintenir des pratiques inclusives au-delà du module, les participants sont encouragés à participer à des activités de suivi qui favorisent la réflexion et l'application. Les actions suggérées incluent l'organisation d'ateliers pour partager des stratégies linguistiques inclusives au sein de leurs organisations, la révision terminologique des supports des programmes pour jeunes afin d'assurer un langage inclusif et de soutien, ou la création d'une courte campagne de sensibilisation célébrant les identités LGBTQIA+ dans les communautés ou écoles locales. Les participants peuvent également créer des forums en ligne pour discuter des défis et des réussites dans l'application d'une communication inclusive, échanger des ressources et co-développer des solutions pour les enjeux émergents. Il est recommandé de poursuivre le développement professionnel par le biais de webinaires et de la lecture de recherches récentes d'ILGA-Europe ou de la FRA afin de maintenir les connaissances à jour et à l'écoute des besoins linguistiques et communautaires en évolution.

6.Conclusions

Ce module a fourni aux travailleurs jeunesse et éducateurs les connaissances, la sensibilisation et les compétences nécessaires pour comprendre et utiliser une terminologie inclusive LGBTQIA+. En explorant le spectre des identités, en apprenant les principes de communication affirmative et en analysant les facteurs intersectionnels qui façonnent les expériences, les participants ont acquis la compétence nécessaire pour créer des espaces sûrs, solidaires et équitables pour tous les jeunes. La combinaison de théorie et d'exercices appliqués a soutenu à la fois la compréhension et la confiance, permettant aux participants de remettre en question un langage dépassé, de corriger les idées fausses et de modéliser des pratiques inclusives. Enfin, la capacité à communiquer de manière respectueuse et précise sur le genre et la sexualité contribue directement au bien-être mental, à l'appartenance et à l'autonomisation des jeunes LGBTQIA+. Par une réflexion et une pratique continues, les participants agiront en tant qu'ambassadeurs de l'inclusion, de la dignité et de l'égalité dans leurs communautés.



Module 2: “Identifier et soutenir les expériences de non-acceptation chez les jeunes LGBTQIA+”

1. Introduction

À travers l'Europe, de nombreux jeunes LGBTQIA+ font encore face à la **non-acceptation**, allant de l'exclusion subtile à la discrimination et à la violence ouvertes. Bien que les attitudes sociales se soient améliorées, l'**enquête FRA LGBTIQ** (2023) montre que le non-acceptation reste largement répandu : **70 %** des répondants âgés de 15 à 17 ans ont subi du harcèlement motivé par la haine l'année précédente, et **deux tiers** ont été harcelés ou ridiculisés à l'école parce qu'ils étaient (perçus comme) LGBTIQ, tandis que seulement **4 %** se sentaient « très ouverts » sur leur identité. **53 %** des jeunes LGBTQIA+ ont déclaré avoir été discriminés dans au moins un domaine de leur vie, et **67 %** avaient été victimes de harcèlement ou de harcèlement à l'école.

Les personnes les plus touchées incluent **les jeunes trans, intersexes et de genre divers**, ainsi que ceux issus **de milieux ethniques, religieux ou à faibles revenus** (FRA, 2024).

Ce non-acceptation conduit souvent à **des difficultés de santé mentale, à l'autocensure, à l'isolement et à des difficultés éducatives**, limitant la capacité des jeunes à vivre et apprendre de manière sûre et authentique.

Cependant, il est tout aussi important d'éviter de **supposer que quelqu'un est queer ou qu'il subit de l'oppression** en raison de son apparence, de son comportement ou de son origine. Toutes les personnes LGBTQIA+ ne sont pas visiblement queer, et toutes les personnes marginalisées ne rencontrent pas les mêmes défis ; Les suppositions peuvent effacer les expériences personnelles et renforcer les stéréotypes. L'identité et les circonstances de vie de chaque personne sont uniques, et elle seule peut définir et rapporter ses propres expériences. Faire des suppositions risque **de malentendu, d'aliénation ou de nuire**, même lorsque les intentions sont positives. Les professionnels devraient plutôt **aborder chaque jeune avec ouverture, curiosité et respect**, poser des questions avec sensibilité lorsque nécessaire et permettre aux individus de s'identifier et de partager leurs expériences selon leurs propres termes. Cette approche favorise la confiance, soutient l'autonomie et garantit que les interventions répondent **aux besoins réels plutôt qu'aux hypothèses perçues**.

Notre module vise donc à renforcer la capacité de reconnaître l'expérience de non-acceptation des jeunes queer, tout en ne faisant pas d'hypothèses sur leur expérience sans écouter les individus.



2. Objectifs

Ce module de formation équipe les professionnels (travailleurs jeunesse, enseignants, travailleurs sociaux, professionnels de la santé mentale et autres) à :

- Reconnaître les formes subtiles et ouvertes d'exclusion et de non-acceptation qui touchent les jeunes LGBTIQ+.
- Comprenez et reconnaissez comment les identités intersectionnelles (telles que le genre, l'ethnie, la religion, le handicap ou la classe sociale) aggravent les risques d'exclusion.
- Familiarisez-vous avec la recherche et les données de base sur les expériences d'exclusion des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.
- Explorez la différence entre les réponses méprisantes et soutenantes et apprenez à répondre de manière appropriée et éthique, en soutenant les jeunes sans faire d'hypothèses sur leur identité ou leur expérience.
- Évaluez le niveau d'acceptation de leur organisation et analysez comment l'améliorer.
- Promouvoir le changement institutionnel en explorant les changements qu'ils peuvent apporter à différents niveaux pour accroître l'inclusivité dans leur environnement professionnel, afin de favoriser des environnements inclusifs et valorisants pour tous les jeunes.

3. Résultats d'apprentissage

Après avoir terminé ce module, les participants pourront :

- Définir et distinguer les formes manifestes, cachées et structurelles de non-acceptation.
- Identifier les facteurs de risque intersectionnels contribuant à l'exclusion et à la victimisation.
- Connaître les bases de la recherche et des données sur les expériences d'exclusion des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.
- Apprenez à répondre de manière solidaire aux rapports de non-acceptation des jeunes LGBTQI+, mais évitez les suppositions sur leur expérience.
- Mettre en place des changements qui augmentent le niveau d'acceptation au sein de leur organisation



- Concevoir et promouvoir des interventions et des politiques pratiques qui renforcent l'acceptation et la sécurité des jeunes LGBTIQ+.

4. Théorie

4.1 Termes clés et concepts

LGBTQIA+ : terme générique englobant les orientations sexuelles, les identités de genre, les expressions de genre et les caractéristiques sexuelles.

Non-acceptation : Attitudes, actions ou structures qui rejettent, excluent ou invalident l'identité d'un individu.

- *Ouvertement* : harcèlement verbal, exclusion, harcèlement.
- *Caché* : ignorer ou effacer des identités, mégenrer, supposer l'hétéronormativité.
- *Structurel* : absence de politiques de protection, accès inégal aux ressources.

Intersectionnalité (Crenshaw, 1989) : Cadre reconnaissant que les individus subissent une discrimination et des privilèges en couches selon des identités croisées (par exemple, être à la fois trans et rom, ou lesbienne et handicapée).

Principe d'auto-identification : L'identité d'une personne est définie par ce qu'elle rapporte, et non par des suppositions sur les autres, uniquement en fonction de la façon dont elle est perçue. Les professionnels doivent éviter d'étiqueter les jeunes (avec des identités queer et cis-/ hétéronormatives, ainsi que d'autres circonstances personnelles) à moins qu'ils ne se révèlent.

4.2 Preuves à l'échelle de l'UE sur le non-acceptation

Harcèlement et Intimidation

- Environ **67 %** des répondants LGBTQIA+ à travers l'Europe ont subi **des moqueries, du harcèlement ou du harcèlement à l'école** en raison de leur identité (FRA, 2024).
- **Les jeunes trans et non binaires** rapportent les taux les plus élevés d'exclusion scolaire et d'absentéisme liés à la peur du harcèlement.
- Dans de nombreux États membres de l'UE, **les politiques anti-LGBTQIA+ contre le harcèlement** sont soit absentes, soit appliquées de manière incohérente.

Sécurité et violence



- Près d'un jeune **LGBTIQ+** sur 7 dans l'UE a subi des agressions physiques ou sexuelles au cours des cinq dernières années.
- **73 %** de ceux qui ont été victimes de harcèlement motivé par la haine évitent certains endroits par crainte d'être attaqués (FRA, 2024).

Impacts sur la santé mentale

- Les jeunes LGBTQIA+ rapportent des niveaux significativement plus élevés de dépression, d'anxiété et d'idées suicidaires par rapport aux pairs non LGBTQ.
- Le manque d'acceptation est fortement corrélé à l'automutilation et à la consommation de substances chez les jeunes (ILGA-Europe, 2023).

Divulgence et transparence

- Seule une petite minorité de jeunes européens est « pleinement ouverte » sur leur identité. La peur du rejet par la famille ou les pairs et le manque d'adultes soutenant sont des raisons clés.
- L'ouverture est liée au climat scolaire : les programmes inclusifs et les alliés visibles augmentent les taux de divulgation et le bien-être.

4.4 Vulnérabilités intersectionnelles et facteurs de protection

Les jeunes issus de minorités ethniques, de milieux religieux ou de ménages à faibles revenus déclarent une double discrimination : racisme/xénophobie + homo/transphobie.

Les jeunes LGBTQIA+ handicapés font souvent face à l'invisibilité ou à l'infantilisation.

Les jeunes ruraux rapportent moins de modèles, moins de réseaux de soutien et une surveillance sociale plus élevée.

Malgré ces risques, les **facteurs de protection** peuvent améliorer significativement le bien-être des jeunes LGBTQ+ à travers l'Europe. Selon la FRA (2024) et l'IGLYO (2023), les jeunes qui disposent d'adultes bienveillants, d'un climat scolaire inclusif et d'un accès à des réseaux de pairs LGBTQ+ sont plus susceptibles de se sentir en sécurité, acceptés et résilients.

Même pour les jeunes **présentant des vulnérabilités intersectionnelles** (comme ceux issus de minorités ethniques, des zones rurales, des ménages à faibles revenus ou des personnes en situation de handicap), ces facteurs de pro-



tection peuvent atténuer les effets négatifs du non-acceptation et aider les jeunes à s'épanouir.

5.Exercices et interactions

5.1 Activité 1 : Repérer le non-acceptation

Objectif : Reconnaître les formes subtiles et manifestes d'exclusion.

- Divisez les participants en quelques groupes de 2 à 3 individus. Chaque groupe a pour tâche de lire un court scénario et de discuter des particularités de la non-acceptation qui a eu lieu.

Exemples de scénarios :

- Un enseignant fait référence à « garçons et filles » lorsqu'il s'adresse à la classe, laissant un élève non binaire se sentir invisible.
- Un centre jeunesse organise un événement de rencontres de la Saint-Valentin pour les « jeunes hommes et femmes », où ils supposent que tous les participants sont cisgenres et ont des préférences hétéronormatives en matière de rencontres.
- Un adolescent trans se voit à plusieurs reprises demander « son vrai nom » lors d'une conversation qu'il a avec un assistant social.
- Un élève cache sa relation homosexuelle après avoir entendu des blagues homophobes de la part de ses camarades.

Exemples de questions pour les participants afin de stimuler la discussion:

- Quelles formes de non-acceptation sont apparues ?
- Que pourraient ressentir les jeunes LGBTIQ+ concernés ?
- Que ferait un adulte soutenant ou que devrait-il faire différemment ?
- Après que chaque groupe ait discuté des scénarios entre eux, ils partagent brièvement leurs exemples et discussions avec les autres participants.

5.2 Activité 2 : L'intersectionnalité en pratique

Objectif : Reconnaître et analyser l'intersectionnalité.

1. Divisez les participants en quelques groupes de 2 à 3 individus et donnez à chaque groupe un profil de caractère (par exemple, un réfugié bisexuel, une étudiante lesbienne handicapée, un jeune trans Rom). Demandez aux participants de cartographier :



- Quelles identités se croisent ?
- Quels défis spécifiques pourraient survenir ?
- Quelles barrières systémiques existent (école, famille, juridique, sociale) ?
- Quelles stratégies de soutien seraient efficaces ?

Ils peuvent le faire soit graphiquement, soit sous forme de discussion.

2. Après que chaque groupe a cartographié son profil, ils font brièvement un rapport sur leur processus de cartographie et leurs résultats aux autres participants.
3. **Faites un bilan et discutez** de la manière dont chaque couche d'identité influence le risque de non-acceptation et les besoins de soutien.

5.3 Activité 3 : Quiz instantané de l'UE

Objectif : Les participants se familiarisent avec des recherches et des données sur les expériences des jeunes LGBTQIA+ dans l'UE.

1. Les participants reçoivent chacun un carnet ou une feuille de papier. On leur rappelle que le but du quiz n'est pas de gagner ou de répondre correctement à toutes les réponses, mais de se familiariser ou de se familiariser à nouveau avec la recherche et les données de base.
2. L'animateur leur propose de courtes questions et ils écrivent leurs réponses (ou suppositions).
3. Après que chaque participant ait répondu individuellement à une question, le facilitateur présente la bonne réponse, et les participants peuvent comparer la justesse ou la fausse qualité de leurs réponses (ou suppositions).

Exemples de questions :

Question

Quel pourcentage des jeunes LGBTIQ+ de 15 à 17 ans dans l'UE signalent du harcèlement ?

Quel pourcentage de jeunes LGBTIQ+ se sentent pleinement acceptés à l'école ?

Quel groupe parmi les jeunes LGBTIQ+ est le plus exposé au risque de crimes haineux ?



Quel pourcentage de jeunes évitent certains endroits pour des raisons de sécurité ?

Quel facteur protecteur est le plus fortement corrélé à leur bien-être ?

Source : Agence de l'Union européenne pour les droits fondamentaux. *L'égalité LGBTIQ à un carrefour : progrès et défis*. Bureau des publications de l'Union européenne, 2024 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>)

5.4 Jeu de rôle : Répondre à la divulgation

Objectif : Les participants pratiquent la différence entre réponses méprisantes et soutenantes.

1. L'animateur divise les participants en paires. Chaque paire choisit ou tire un scénario.

Exemples de scénarios:

- Un étudiant dit à un assistant social : « Je pense que je suis peut-être gay, mais mes parents me détesteraient s'ils savaient. »
 - Un élève exprime à son professeur comment il envisage d'essayer des pronoms neutres en genre.
 - Un utilisateur d'un centre jeunesse signale à un assistant jeunesse qu'il a été mégenré par un autre utilisateur.
1. Les participants jouent chacun des scénarios deux fois. Pour chaque mise en scène, ils changent les rôles du jeune et du professionnel et essaient une réponse différente à chaque étape – une fois, le professionnel donne **une réponse méprisante** (par exemple, supposant une phase, niant la peur ou l'expérience de quelqu'un, etc.) et la seconde fois, le professionnel fait de son mieux pour donner une **réponse de soutien** (affirmative, sans jugement, confidentialité maintenue).
 3. Les duos participants font un compte rendu à tout le groupe sur la façon dont ils ont vécu les situations. On peut aussi lui confier quelques questions pour les aider à analyser comment leurs réponses ont affecté le jeune dans les scénarios:
 - Comment le confort des jeunes a-t-il changé ?
 - Quel langage a aidé à transmettre la sécurité ?



- Comment éviter de faire des suppositions ?

5.5 Outil de réflexion institutionnelle

Objectif : Les participants analysent le niveau d'acceptation de leur organisation

1. Chaque participant doit évaluer son organisation sur une échelle de 1 à 5 (1 étant le pire et 5 le meilleur) dans différentes catégories, quelques exemples étant :
 - Inclusivité visible (affiches, politiques, modèles).
 - Usage du langage inclusif.
 - Accès à des installations neutres (toilettes, vestiaires, etc.).
 - Formation du personnel sur l'inclusion LGBTQIA+.
 - Protocoles de soutien pour la divulgation ou le harcèlement.
2. Chaque participant est encouragé à partager avec les autres les domaines qu'il évalue sur les bons résultats de son organisation et les domaines où il pourrait s'améliorer.
3. Le groupe de participants discute et partage entre eux les actions d'amélioration qu'ils peuvent entreprendre pour augmenter le niveau d'acceptation dans leur organisation, ainsi que la rapidité à court ou long terme des solutions.

5.6 Planification d'action

Objectif : Les participants réfléchissent aux changements qu'ils peuvent apporter à différents niveaux pour accroître l'inclusivité dans leur environnement professionnel.

1. En se basant soit sur son expérience personnelle, soit sur un exercice précédent, chaque participant rédige un court plan:
 - Un changement **au niveau de la politique** (par exemple, ajouter une politique inclusive sur les pronoms).
 - Un changement **au niveau de la pratique** (par exemple, mettre à jour les formulaires pour qu'ils soient neutres en termes de genre, ajouter une option de salle de bain neutre, etc.).
 - Un **objectif personnel** (par exemple, suivre une formation d'allié LGBTQIA+).



2. Les participants sont divisés en paires. Ils comparent leurs changements suggérés et discutent des obstacles qu'ils pourraient rencontrer dans leur mise en œuvre et comment ils peuvent obtenir plus de soutien dans leur propre organisation ou en dehors.

Messages clés

Le non-acceptation est omniprésent

À travers l'Europe, de nombreux jeunes LGBTQIA+ font face à une non-acceptation subtile et manifeste, notamment du harcèlement, du harcèlement et de l'exclusion (FRA, 2024). Les jeunes trans, intersexes et de genre divers, ainsi que ceux ayant des identités marginalisées croisées (ethniques, religieuses, handicapées, à faibles revenus), sont plus à risque.

Impact sur le bien-être

Le non-acceptation est corrélé à **des problèmes de santé mentale**, à l'autocensure, à l'isolement et à des difficultés éducatives.

La peur de la divulgation limite la capacité des jeunes à s'exprimer authentiquement.

Ne supposez pas d'identité ou d'expérience

Les professionnels doivent **éviter les suppositions** sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'oppression.

Seuls les jeunes eux-mêmes peuvent définir et rapporter leurs expériences. Les aborder avec ouverture et respect favorise la confiance et l'autonomie.

L'intersectionnalité compte

Plusieurs identités se croisent, créant des expériences nuancées de risque et de discrimination (par exemple, un jeune handicapé, rural et trans, peut faire face à plusieurs défis qui s'aggravent).

Facteurs de protection

Des adultes bienveillants, un environnement scolaire inclusif, des réseaux de pairs et des modèles visibles améliorent considérablement la sécurité, l'acceptation et la résilience.

Même les jeunes vulnérables à l'intersection bénéficient d'environnements qui affirment l'identité et apportent un soutien.



Compétences pratiques pour les professionnels

Reconnaître les formes ouvertes, cachées et structurelles de non-acceptation.

Adoptez des approches axées sur le traumatisme et centrées sur les jeunes.

Utilisez une communication inclusive et non présupposée.

Planifier et mettre en œuvre des stratégies institutionnelles et individuelles pour favoriser l'inclusion.

Engagement et réflexion

Les exercices interactifs (analyse de scénarios, jeux de rôle, quiz) renforcent la compréhension de la non-acceptation et de l'intersectionnalité.

Les outils de réflexion et la planification d'action encouragent les participants à appliquer l'apprentissage dans des contextes réels.

6.Conclusions

Ce module souligne que reconnaître la non-acceptation et soutenir les jeunes LGBTQIA+ nécessite à la fois conscience et humilité. Les professionnels doivent :

- **Écoutez sans suppositions**, permettant aux jeunes de définir leur propre identité et expérience.
- **Comprenez l'intersectionnalité**, en reconnaissant que les identités superposées peuvent accroître la vulnérabilité.
- **Favoriser des environnements protecteurs**, en apportant soutien, inclusion et sécurité aux niveaux personnel, organisationnel et politique.
- **Traduisez le savoir en action**, en utilisant des outils pratiques, la réflexion et la planification pour créer des espaces inclusifs et valorisants.

En combinant théorie, preuves et pratique interactive, les participants sont habilités à **soutenir les jeunes LGBTQIA+ de manière efficace, éthique et** respectueuse, garantissant que tous les jeunes puissent s'épanouir de manière authentique et sécurisée.



Module 3: Santé Mentale – Techniques d'évaluation et de renforcement de la résilience

1. Introduction

Les jeunes LGBTQI+ (lesbiennes, gays, bisexuels, trans, queer, intersexes et autres) en Europe sont confrontés à une situation particulièrement vulnérable en matière de santé mentale.

Malgré une acceptation sociale croissante dans certaines régions, de nombreux jeunes LGBTQI+ rencontrent des niveaux plus élevés de problèmes de santé mentale, de discrimination, de harcèlement et de violence par rapport à leurs pairs hétérosexuels et cisgenres. Cela constitue une préoccupation majeure pour la santé publique, avec des conséquences sur le bien-être, l'éducation, l'inclusion sociale et les résultats de vie à long terme.

Référence : Commission européenne, 2025. La nouvelle stratégie LGBTQI+ de l'UE. Bruxelles : Commission européenne. Disponible sur: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/free-love-free-be-eus-new-lgbtqi-strategy-2025-10-08_sv

⚠ Avertissement de contenu, bon à savoir avant de commencer : ce module aborde des sujets sensibles tels que les problèmes de santé mentale, la discrimination, l'automutilation et le suicide. Les participants sont encouragés à faire des pauses lorsque cela est nécessaire et à chercher du soutien si le contenu semble trop lourd.

2. Objectifs

Le but de ce module est de :

Ce module vise à développer les connaissances et la compréhension des participants sur les défis courants de santé mentale auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+. Il offre un aperçu des facteurs de stress et de vulnérabilités spécifiques auxquels sont confrontés de nombreux jeunes LGBTQIA+, tout en mettant en lumière des facteurs de protection pouvant renforcer le bien-être et la résilience.

Tout au long du module, les participants acquerront des outils pratiques pour soutenir la santé mentale des jeunes LGBTQIA+ dans leurs rôles professionnels et quotidiens. Le module explore également des stratégies de prévention du suicide, en mettant l'accent sur l'identification précoce, la communication sensible et la création d'environnements sûrs et valorisants.



De plus, les participants seront invités à réfléchir à leur propre rôle d'adultes bienveillants, en réfléchissant à la manière dont les attitudes, le langage et les actions peuvent contribuer à des espaces plus sûrs et à des résultats positifs en santé mentale pour les jeunes LGBTQIA+.

3. Résultats d'apprentissage

Après avoir terminé ce module, les participants devront :

- Avoir développé des connaissances sur les risques pour la santé mentale chez les jeunes LGBTQIA+
- Comprendre le stress des minorités et ses effets sur le bien-être
- Être capable d'identifier les microagressions et leur impact à long terme
- Obtenez des outils pratiques pour renforcer la résilience et répondre à des réponses de soutien
- Sentez-vous plus confiant pour remarquer et réagir lorsqu'un jeune a des difficultés

4. Théorie

4.1 Santé mentale et vulnérabilité chez les jeunes LGBTQIA+

Les recherches montrent que : les jeunes trans présentent un risque de suicide nettement plus élevé, avec jusqu'à six fois plus de probabilité que les jeunes cisgenres. Les jeunes bisexuels présentent environ cinq fois plus de risque, et les jeunes gays/lesbiennes environ quatre fois plus à risque de tentative de suicide que leurs pairs hétérosexuels.

Près de la moitié des jeunes LGBTQI+ en Europe déclarent se sentir fréquemment tristes ou malheureux, avec des taux encore plus élevés chez les jeunes non binaires.

Selon l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA), plus d'un tiers des personnes LGBTQI+ en Europe ont envisagé le suicide à un moment donné.

Discrimination et stress des minorités.

Les jeunes LGBTQI+ signalent fréquemment des harcèlements et des harcèlements répétés à l'école. Les données de la FRA montrent que jusqu'à 70 % des jeunes répondants ont subi un harcèlement motivé par la haine au cours de l'année écoulée.



La violence physique et sexuelle est également plus fréquente dans ce groupe — fortement associée à la dépression, à l'anxiété et aux traumatismes. Les environnements en ligne, y compris les réseaux sociaux, sont des sources majeures de haine, de menaces et de contenus négatifs qui contribuent à la détresse psychologique.

Groupes à haut risque

Les jeunes trans, non binares et de genre divers sont souvent les plus touchés et rapportent les taux les plus élevés de problèmes de santé mentale et d'idées suicidaires.

Les jeunes personnes LGBTQI+ appartenant également à d'autres groupes marginalisés tels que les minorités ethniques, les groupes socioéconomiquement vulnérables ou les personnes en situation de handicap — font face à des risques encore plus grands de stress psychologique et d'exclusion sociale

Statistiques à l'échelle de l'UE, tous âges.

Chiffres de 2023

Plus d'un tiers (33 %+) des personnes LGBTQAI+ dans l'UE ont envisagé le suicide.

Plus de 50 % des personnes trans, non binares et de genre divers déclarent avoir des pensées suicidaires.

Plus des deux tiers (66 %+) déclarent avoir été harcelés à l'école à cause de leur identité.

Plus de 50 % ont fait face à un harcèlement motivé par la haine au cours de l'année écoulée.

Plus d'une personne sur 10 (10 %+) a subi des violences physiques ou sexuelles au cours des 5 dernières années en raison de son identité

(<https://www.iglyo.org/about-us>) et (https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20250910-1/?utm_source=chatgpt.com)

4.2 Risques pour la santé mentale et la sécurité des jeunes LGBTQAI+

Pour les jeunes LGBTQAI+, il existe un risque plus élevé d'être exposés au harcèlement et à la violence (physique + psychologique). Les personnes LGBTQI+ sont souvent exposées à un risque accru de harcèlement et de violence, y compris des agressions physiques et psychologiques, ce qui peut entraîner des traumatismes à long terme, de la peur et une exclusion sociale.



Faible soutien émotionnel, faible estime de soi, ce qui entraîne : Solitude involontaire, isolement social : La solitude involontaire signifie se sentir seul sans en avoir envie. Il décrit une situation où une personne souhaite un contact social, une connexion ou un sentiment d'appartenance mais en manque en raison de circonstances indépendantes de son contrôle (par exemple, exclusion, discrimination, problèmes de santé, manque d'espaces sûrs).

Le stress des minorités, stress chronique vécu par les personnes appartenant à un groupe stigmatisé ou marginalisé, en raison des préjugés, de la discrimination et de l'exclusion sociale. La baisse de confiance chez les personnes LGBTQI+ est façonnée par des expériences répétées de stigmatisation, de soins inadéquats et de peur d'être remis en question ou invalidé par les institutions.

La dysphorie de genre peut augmenter le risque de troubles alimentaires, en particulier lorsque les individus ressentent de la détresse, un manque d'autonomie corporelle ou une pression pour se conformer aux normes de genre. Si vous ou quelqu'un que vous connaissez vit cela, contactez la ligne d'assistance nationale.

Risque de revenus plus faibles et de chômage : De nombreuses personnes LGBTQI+ subissent de la discrimination au travail ou lors de leurs candidatures. Cela inclut le harcèlement, les préjugés et la dissimulation de leur identité pour éviter des réactions négatives, ce qui peut influencer leur embauche ou leur sécurité professionnelle et influencer par la suite le niveau de revenus.

Barrières à la participation et au développement identitaire chez les jeunes LGBTQIA+.

- Manque de sentiment de pouvoir participer et d'influencer la société
- Manque de facteurs économiques → manque d'accès au soutien
- Manque de soutien parental ou important pour un adulte
- Questions sur l'identité, sur soi-même et sur le groupe
- Jeunes trans : transphobie, manque d'accès aux soins d'affirmation de genre, crise d'identité majeure, coming out et intégration dans la société en tant que personne trans

Jeune bisexuel : identité moins « claire » qu'homosexuel, qualifiée d'immature/peu sûre d'elle (+recherche d'identité)



4.3 Idées reçues et impacts sur la santé mentale chez les jeunes bisexuels

Toutes les identités LGBTQ+ ne sont pas reconnues ou traitées de manière égale. Par exemple, les personnes gays et lesbiennes font souvent face à des préjugés plus visibles, tandis que les personnes bisexuelles peuvent rencontrer des défis plus subtils. Beaucoup de jeunes bisexuels ressentent que leur identité n'est pas prise au sérieux.

Les idées reçues courantes incluent la croyance selon laquelle la bisexualité n'est « qu'une phase » ou que les personnes bisexuelles ont le « privilège » d'être attirées à la fois par les jeunes.

Ces idées fausses peuvent nuire à la santé mentale, car les personnes bisexuelles peuvent se sentir remises en question ou invisibles, tant au sein de la communauté LGBTQ+ que dans la société en général.

4.4 Sensibilisation aux normes et stress des minorités

Les normes autour du genre, de la sexualité, des corps et des relations façonnent qui se sent inclus et qui ne se sent pas. Lorsque les jeunes LGBTQIA+ doivent constamment expliquer, défendre ou cacher leur identité, cela crée un stress constant.

Conscience des normes, introspection

Demandez-vous et réfléchissez :

Que suppose souvent la société à propos de la sexualité et des relations ?

Qui correspond à ces hypothèses, et qui ne le fait pas ?

4.5 Techniques de résilience, basées sur la conscience des normes existantes: Ce qui aide les jeunes LGBTQIA+ à se sentir en sécurité et vus

Tout le monde mérite de se sentir respecté, soutenu et capable d'être lui-même. Il est crucial que nous prenions tous notre part pour créer des espaces sûrs et inclusifs où les jeunes LGBTQI+ se sentent vus, entendus et pris au sérieux pour ce qu'ils sont.

Nous allons donc dans ce module approfondir:

- À quoi ressemble le soutien dans la vie quotidienne
- Pourquoi la représentation, les alliés et les modèles sont importants
- comment la compétence LGBTQIA+ et le leadership conscient des normes contribuent à créer des environnements plus sûrs



Ces facteurs contribuent à créer des espaces plus sûrs, à renforcer le bien-être mental et à renforcer la résilience des jeunes LGBTQIA+.

À quoi ressemble le soutien dans la vie quotidienne

Le soutien n'est pas seulement une grande action. Souvent, cela apparaît dans de petits moments quotidiens. Par soutien aux jeunes LGBTQI+, nous entendons par exemple :

- Être traité avec respect et gentillesse à l'école, au travail ou dans les espaces sociaux
- Avoir des adultes ou des amis qui écoutent sans juger ni remettre en question votre identité
- Être cru et entendu quand on parle de ses expériences, pas se refermer ou remettre en question.
- Se sentir en sécurité pour exprimer son identité de genre ou son orientation sexuelle

Exemple : Un enseignant utilise le bon nom et les bons pronoms et intervient lorsqu'une personne fait un commentaire nuisible. Dans la diapositive suivante, nous vous guiderons sur la façon de procéder.

Méthode pratique : Rondes de pronoms

Pronoms : mots par lesquels une personne souhaite être désignée, comme elle, il, ils ou d'autres

Dans cet espace, le partage des pronoms est toujours volontaire. Vous n'avez pas besoin de partager vos pronoms, et vous n'avez pas besoin de les connaître à l'avance. Ce qui compte le plus, c'est de créer une atmosphère d'écoute et de respect où chacun se sent à l'aise.

Comment nous procédons en pratique :

- Lorsque vous écrivez un badge nominatif, vous pouvez choisir d'ajouter vos pronoms (par exemple : elle/la, il/lui, iel).
- Il est également tout à fait acceptable d'écrire uniquement votre nom.
- Lors des présentations, vous pouvez partager vos pronoms si vous le souhaitez — ou simplement prononcer votre nom.
- Tu peux aussi dire « passe » si ça te semble sûr.



Pourquoi cette approche est importante:

- Cela évite de mettre la pression sur quiconque pour qu'il révèle quelque chose qu'il n'est pas prêt à partager.
- Cela normalise le respect des différentes identités sans forcer la visibilité.
- Cela contribue à créer un environnement plus sûr et inclusif pour tous.
- L'objectif n'est pas d'étiqueter les gens, mais de montrer de l'attention, du respect et de l'ouverture.

Liste de contrôle : comment renforcer la résilience et le soutien pour les jeunes LGBTQI+.

1. Respect : Traitez les jeunes avec gentillesse, acceptation et sans préjugés.
2. Opportunités de rencontrer d'autres personnes : Offrez aux jeunes des occasions de se connecter avec des personnes qui les comprennent et les acceptent. Conseils entre pairs.
3. Représentation : Assurez-vous que les organisations et autorités représentent les personnes LGBTQI+ dans les médias, si vous travaillez dans un organisme public, assurez-vous que toutes les personnes sont représentées, par exemple, sur les réseaux sociaux.
4. Partager des expériences : Encouragez les jeunes à partager leurs expériences et à écouter les autres dans des espaces sûrs.
5. Modèles : Soyez ou mettez en avant des personnes qui montrent qu'il est normal d'être soi-même.
6. Alliés : Soyez un adulte soutenant — ami, enseignant ou mentor — qui montre activement son soutien aux jeunes LGBTQIA+.
7. Soins de santé et services de soutien : Connaître et guider les jeunes vers des soins de santé et des services de soutien qui comprennent leurs besoins.
8. Droits légaux : Connaissez les droits des jeunes et aidez-les à se sentir protégés par eux. Donnez des conseils.
9. Espaces sûrs et leaders bienveillants : Créer et maintenir des lieux où chacun se sent en sécurité, respecté et inclus, avec des règles claires et un leadership bienveillant.

5.Exercices pratiques et interactions

5.1Exercice 1 : Choix multiples

Lequel des éléments suivants est un facteur protecteur pour la santé mentale des jeunes LGBTQIA+ ?



- a) Éviter les conversations sur l'identité
- b) Avoir accès à des adultes soutenant et compréhensifs
- c) Devoir toujours expliquer son identité aux autres
- d) Ne pas chercher de soutien professionnel ou de pairs

Comment utiliser des techniques de résilience pour gérer les micro-agressions.

Dans les chapitres précédents et le texte à venir, vous avez ou allez explorer ce que sont les microagressions et comment ces gestes subtils et quotidiens peuvent créer du stress chez les jeunes LGBTQIA+.

Même de petits commentaires ou exclusions peuvent s'accumuler avec le temps, affectant la santé mentale et le bien-être.

« Mais que se passe-t-il si ces tensions ne sont pas prises en compte ? »

Introduction au Triangle de la Violence

Le Triangle de la Violence nous aide à comprendre comment des dommages subtils à la base — comme les microagressions — peuvent dégénérer en agression verbale ou même en violence physique si elles ne sont pas contrôlées.»

En voyant l'ensemble du triangle, nous pouvons mieux comprendre l'importance de l'intervention précoce et comment notre rôle d'adultes soutenant peut prévenir l'escalade

Triangle de la violence et microagressions

Les microagressions peuvent être comparées à une piqûre de moustique – l'analogie de la piqûre de moustique. Une piqûre de moustique peut sembler petite et facile à ignorer. Mais de nombreuses morsures, avec le temps, peuvent devenir douloureuses, épuisantes et difficiles à guérir.

De la même manière : un seul commentaire, un regard ou une supposition peut sembler « inoffensif » à la personne qui le dit.

Mais les microagressions répétées s'accumulent et créent un stress minoritaire, affectant la santé mentale, la sécurité et l'estime de soi.

Le triangle de la violence peut être visualisé en 3 dimensions

1. Base – Tension / Conflit (Microagressions)

Commentaires subtils, stéréotypes ou exclusions



Exemple : « Tu n'as pas l'air gay » ou supposer genre/sexualité

Crée un stress pour les minorités et une pression sur la santé mentale

Souvent négligé mais qui s'accumule avec le temps

Triangle de la violence 2. Milieu – Agressivité

Les microagressions répétées dégénèrent en harcèlement verbal, harcèlement ou exclusion sociale

Les jeunes peuvent se sentir isolés ou en insécurité

Le soutien et l'alliance d'un adulte peuvent éviter une escalade

3. Top – Abus / Violence

Harcèlement grave, menaces ou violences physiques

Résultat d'une agressivité non contrôlée à des niveaux plus faibles

Montre l'importance de l'intervention précoce

Exemples quotidiens de microagressions et leur lien avec le Triangle de la Violence chez les jeunes LGBTQIA+

- Être à plusieurs reprises mégenré
- Entendre « Tu n'as pas l'air gay »
- On lui pose des questions intrusives sur l'identité
- Être exclue « sans que personne ne s'en rende compte »
- (La piqûre de moustique) Chaque incident = une piqûre Au fil du temps = stress, anxiété, sevrage ou colère

Rôle adulte : Prévenir d'autres morsures

En tant qu'adulte, vous avez la responsabilité de : voir comment vous pouvez agir ci-dessous :

- **Remarquez et nommez la morsure**
« Ce commentaire peut sembler insignifiant, mais ça peut faire mal. »
- **Arrêtez ce comportement tôt**
: « Ici, on ne fait pas d'hypothèses sur les gens. »
- **Soutenez la personne**
concernée : « Voulez-vous parler de ce qui vient de se passer ? »



Renforcer la résilience (Aider les jeunes à guérir les morsures)

Tout comme pour soigner les piqûres de moustiques, les adultes peuvent aider les jeunes à se rétablir.

Voici des exemples de la façon dont vous pouvez agir et réagir dans des situations quotidiennes impliquant des microagressions.

- Validation : « Il est logique que tu sois fatigué de ça. »
- Techniques d'ancrage : respiration, pause, recul
- Reformulation : « Ces commentaires ne définissent pas qui vous êtes. »
- Connexion : rappeler aux jeunes qu'ils ne sont pas seuls
- Repos et sécurité : créer des espaces où il n'y a pas de nouvelles « morsures »

5.2 Exercice 2 : Glisser-déposer

Adapter le concept à sa description:

Concept	Description
1. Contrainte minoritaire	A. Des formes subtiles d'invalidation ou de questionnement, comme des blagues, des commentaires ou des regards qui font se sentir exclu ou jugé
2. Microaggression.	B. Un stress qui vient de la vie dans une société où les normes et attitudes créent de la discrimination ou une pression sur les groupes minoritaires
3. Ronde des pronoms	C. Un entraînement de groupe pour s'assurer que chacun utilise les bons pronoms ou peut passer s'il le souhaite

Transition : Des microagressions à la remarque lorsqu'un jeune rencontre des difficultés

Du mal quotidien à une détresse plus profonde



Dans les chapitres précédents, vous avez appris et réfléchi à la façon dont les microagressions répétées peuvent affecter les jeunes LGBTQIA+ au fil du temps — comme les piqûres de moustiques qui n'ont pas le temps de guérir.

Pour certains jeunes, ce stress constant ne reste pas simplement à la surface. Cela peut entraîner un sevrage, de l'isolement, de l'anxiété, de la dépression ou des sentiments de désespoir.

C'est pourquoi vous et votre rôle d'ambassadeur fier sont si importants — non seulement pour prévenir les dommages, mais aussi pour remarquer quand quelque chose de plus profond se passe.

Dans le prochain texte, nous nous concentrerons sur la manière dont vous, en tant qu'adulte, pouvez reconnaître les signes avant-coureurs, tendre la main de manière bienveillante et soutenir une jeune personne LGBTQIA+ qui pourrait traverser des difficultés — ou qui ne veut plus vivre. Veuillez noter que le texte et les exemples peuvent être déclencheurs !

Remarquer lorsqu'un jeune est en difficulté

Quand quelque chose de plus se passe, nous pouvons remarquer qu'un jeune LGBTQIA+ :

- Se retire ou s'isole
- Cesse de participer aux activités qu'il appréciait auparavant
- Il semble anxieux, déprimé, en colère ou émotionnellement engourdi
- Exprime le désespoir ou la valeur
- Parle de ne pas vouloir exister ou de se sentir comme un fardeau
- Montre des changements de sommeil, d'appétit ou d'assiduité

Un seul signe ne signifie pas qu'il y a une crise. Mais cela peut être un signal. Faites confiance à vos préoccupations et faites appel au soutien. Ces signes ne cherchent pas à attirer l'attention – ils peuvent être un appel à l'aide

Que FAIRE – Comment répondre, si un jeune LGBTQIA+ a besoin de votre aide et de votre soutien. Comment réagir.

Étape 1 : Que faire



Remarquez et nommez ce que vous voyez

: « J'ai remarqué que vous semblez plus silencieux ces derniers temps, et je voulais prendre de vos nouvelles. »

Étape 2. Demande directement et calmement

: « Te sens-tu tellement mal que tu as pensé à te faire du mal ou à ne plus vouloir vivre ? »

Étape 3 : Écoutez sans corriger

« Ça sonne vraiment lourd ».

« Merci de me l'avoir dit. »

Étape 4 : Prenez cela au sérieux

Restez calme, présent et respectueux.

Étape 5. Aide au conte : Vous — à la fois en tant qu'auditeur et en tant que jeune LGBTQIA+ — n'êtes pas seuls dans cette situation. Demandez du soutien à:

- Conseillers scolaires, cliniques pour jeunes, services de santé
- Suivez les routines de protection si un risque immédiat existe
- Les ONG nationales spécialisées dans la santé mentale et le soutien au suicide

Montrez que vous êtes là et que vous écoutez (ne parlez pas d'ailleurs tout de suite, soyez prudent lorsque vous partagez vos propres pensées et expériences)

Posez des questions ouvertes sur ce dont ils ressentent besoin et ce qui rend les choses si difficiles (ne donnez pas de conseils, de reproches ou de défis non sollicités)

Décidez d'un moment et d'un moyen de rester en contact — et de garder cet engagement.

Impliquez les autres ! Il faut les compléter par d'autres personnes ou services, avec une implication claire en même temps ! Il est important pour votre propre énergie de partager la responsabilité d'offrir du soutien

Liste de contrôle : À ne pas faire

- ❌ Minimisez : « Ce n'est qu'une phase. » ou « Les autres ont pire. »
- ❌ Questionnez ou débattiez des sentiments : « Êtes-vous sûr ? » « Tu ne devrais pas te sentir comme ça. »



- ❌ Panique ou réaction excessive : Évitez le choc, la peur ou l'urgence qui centre vos émotions
- ❌ Promettez le secret : ne jamais promettre la confidentialité si la sécurité est en danger
- ❌ Essayez de gérer cela seul : vous êtes un pont, pas la solution. Demandez de l'aide aux lignes d'assistance nationales si vous craignez que quelqu'un soit en situation d'urgence, APPELEZ LA POLICE.

En résumé :

Être présent compte plus que d'avoir des mots parfaits.

5.3 Exercice 3 : Vrai ou Faux:

Est-il dangereux de poser des questions sur des pensées suicidaires ?	VRAI OU FAUX?
Ceux qui parlent de suicide le commettront.	VRAI OU FAUX?

5.4 Exercice 4 : Histoire de cas personnel, (Espoir et rétablissement)

Exemple d'étude de cas : Quand Alex avait 16 ans, elle subissait constamment des microagressions à l'école — commentaires, blagues et exclusion. Avec le temps, Alex a cessé de participer, s'est retirée de ses amis, et s'est sentie de plus en plus désespérée.

Questions à poser en réflexion : Quels signes de stress ou de sevrage Alex a-t-il montrés, et comment les autres ont-ils pu les remarquer plus tôt ?

Comment de petits gestes de soutien, comme demander à quelqu'un ce qu'il ressent, peuvent-ils contribuer à la résilience ?

Que penses-tu qu'il s'est passé ? Voir ci-dessous...

Qu'est-ce qui s'est passé...

Un adulte a remarqué ce changement et a demandé directement comment Alex se sentait vraiment. Cette conversation a conduit au soutien d'un conseiller et à une connexion avec un espace sécurisé LGBTQIA+.

Alex dit aujourd'hui : 'Ce qui m'a sauvé, ce n'était pas une grande chose — c'est que quelqu'un remarque et ne détourne pas le regard.' »

Exercice de réflexion tiré de l'histoire de l'affaire Alex



L'histoire d'Alex met en lumière le pouvoir de remarquer de petits changements dans le comportement d'une personne.

Réfléchissez : Avez-vous rencontré des personnes autour de vous dont le comportement a récemment changé ?

Quels petits signes pourraient indiquer qu'ils ont besoin de soutien, même s'ils n'ont rien dit ?

Que pouvez-vous faire pour voir s'ils ont besoin de votre soutien ? Quelles questions poser, etc. ?

8. Prends soin de toi

Soutenir les autres, surtout lorsqu'ils traversent des moments difficiles, peut être émotionnellement exigeant. Pour être le meilleur soutien possible, il est essentiel de prendre soin de votre propre bien-être physique et mental.

Cela inclut:

- Soins physiques : Assurez-vous de bien dormir, bien manger, faire de l'exercice et faire des pauses lorsque nécessaire.
- Prendre soin de soi mentalement : réfléchissez à vos propres émotions, pratiquez la pleine conscience ou des techniques de relaxation, et accordez-vous la permission de prendre du recul lorsque vous vous sentez dépassé.
- Prenez de l'aide auprès des autres et d'autres professionnels.

Rappelez-vous : quand quelqu'un s'ouvre à vous, ce n'est ni de votre faute ni de votre responsabilité s'il a de la difficulté. Tu n'as rien créé qui n'était pas déjà là, et tes questions ou ton attention n'ont pas causé leurs défis. Être présent et écouter peut faire une grande différence sans impliquer de blâme ou de responsabilité.

Réfléchissez par vous-même :

- Prenez un moment pour réfléchir à vos propres limites. De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité et ancré tout en soutenant les autres ?
- Comment peux-tu préserver ton bien-être tout en restant présent pour quelqu'un d'autre ?
- Notez ce dont vous avez besoin et gardez-le pour vous.



6. Conclusions

Dans ce module, nous avons exploré comment de petits gestes de présence et de soin peuvent faire une grande différence, comment soutenir les autres sans assumer la responsabilité, et l'importance de prendre soin de soi dans le processus.

Avant de conclure, pose-toi la question:

- Quelles leçons clés de ce module allez-vous retenir dans votre vie quotidienne ?
- Comment rester attentif aux petits signaux des gens autour de vous ?
- De quoi avez-vous besoin pour vous sentir bien et continuer à soutenir les autres de manière durable ?

Clôturer ce module ne signifie pas que la réflexion s'arrête — il s'agit d'apporter ces réflexions dans vos interactions quotidiennes, en soutenant les autres et en prenant soin de vous-même.

Module 4 : Communication inclusive et compétences linguistiques anti-biais

1.Introduction

Le module « *Communication inclusive et compétences linguistiques anti-préjugés* » est un élément important du programme de formation des Proud Ambassadors, développé dans le cadre du projet Erasmus+ *Support of the Inclusion and Reporting of LGBTQIA+ Youth and their Mental Wellness in Europe*. Elle répond à un vide urgent et persistant à travers l'Europe : bien que la sensibilisation à la diversité et à l'égalité ait augmenté, la communication quotidienne utilisée par les professionnels de la jeunesse reste souvent involontairement biaisée, exclusive ou mal informée. De nombreux travailleurs jeunesse expriment une incertitude quant aux termes ou expressions à utiliser, à la manière d'aborder l'identité de manière sensible, ou à la manière de répondre efficacement lorsqu'on entend des propos discriminatoires. Ce manque de confiance et de conseils pratiques peut renforcer l'invisibilité et la stigmatisation chez les jeunes LGBTQIA+.

À travers l'Europe, de nombreux jeunes LGBTQIA+ subissent encore du harcèlement oral, de l'exclusion et de la fausse représentation en raison de biais inconscients ou de langage discriminatoire. Selon l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA, 2024), 63 % des personnes LGBTQIA+ ont subi du harcèlement verbal, tandis que 48 % des jeunes répondants évitent d'exprimer leur identité par crainte de réactions négatives. Des recherches de l'UNESCO (2023) et de l'OMS



(2022) confirment qu'un langage inclusif et soutenant favorise la sécurité psychologique, améliore la participation et contribue significativement au bien-être mental. De même, Meyer (2023) note que réduire la stigmatisation par la communication peut diminuer les symptômes d'anxiété et de dépression chez les jeunes LGBTQIA+.

2.Objectifs

Ce module vise à doter les travailleurs jeunesse, éducateurs et formateurs de connaissances, de sensibilisation et de compétences pour identifier, remettre en question et reformuler un langage biaisé ou excluant en alternatives inclusives et respectueuses. Les participants apprendront à appliquer des pratiques de communication qui favorisent la confiance, l'empathie et l'appartenance, à reconnaître les effets des biais inconscients et à s'engager dans un dialogue basé sur l'empathie pour soutenir des jeunes populations diverses.

Plus précisément, les objectifs du module sont de :

Objectif 1 : Identifier et analyser le rôle du langage dans la reproduction ou la remise en question des stéréotypes et des biais.

Objectif 2 : Développer une conscience et des compétences pratiques pour reformuler les expressions biaisées ou excluantes.

Objectif 3 : Appliquer des stratégies de communication inclusive dans des contextes professionnels et communautaires.

Objectif 4 : Reconnaître et traiter les biais inconscients dans les interactions de travail jeunesse.

Objectif 5 : Faire preuve d'empathie, d'écoute réfléchie et de respect dans le dialogue avec les jeunes LGBTQIA+.

Méthodologie

Ce module adopte une méthodologie d'enseignement mixte, combinant des approches expérientielles, théoriques et interactives afin d'outiller les participants des compétences et connaissances nécessaires à une communication inclusive dans le travail jeunesse. La méthodologie est centrée sur l'apprenant, garantissant que les participants s'engagent activement dans le contenu à travers des exercices, de la réflexion et des discussions. Des méthodes centrées sur le contenu sont appliquées à la théorie fondamentale, incluant le langage inclusif, les biais, les microagressions, les pronoms, l'intersectionnalité, l'empathie et la communication affirmative, s'appuyant sur des sources faisant autorité telles que l'UNESCO (2023), l'OMS (2022), GLAAD (2023) et Meyer (2023). Pour renforcer la



compréhension, le module utilise des méthodes et des exercices interactifs, incluant des activités de jumelage, des quiz basés sur des scénarios, des questions à choix multiples, vrai/faux et des exercices par glisser-déposer, tous conçus pour promouvoir la réflexion, la conscience et l'application pratique. Grâce à cette combinaison, les participants s'entraînent à identifier un langage biaisé, à reformuler la communication de manière inclusive, et à appliquer l'écoute réfléchie et l'engagement empathique dans des contextes réalistes de travail auprès des jeunes. Cette méthodologie met l'accent sur la participation active, la pensée critique et l'application des compétences, garantissant aux apprenants non seulement de comprendre les principes théoriques, mais aussi de développer une confiance dans l'application de stratégies de communication inclusive dans leurs interactions professionnelles et communautaires.

3. Résultats d'apprentissage

À la fin de ce module, les participants pourront :

Résultat d'apprentissage 1 : Reconnaître un langage biaisé et inclusif dans la communication quotidienne.

Résultat d'apprentissage 2 : Appliquer des techniques de communication inclusive dans les échanges écrits et verbaux.

Résultat d'apprentissage 3 : Reformuler les expressions excluantes ou stigmatisantes en alternatives de soutien.

Résultat d'apprentissage 4 : Démontrer une conscience des biais inconscients et de leurs effets sur l'interaction.

Objectif d'apprentissage 5 : Engagez-vous dans un dialogue axé sur l'empathie qui soutient la diversité des identités des jeunes.

4. Théorie

La communication inclusive constitue la base du travail équitable auprès des jeunes. Elle ne se limite pas à l'usage du langage, elle inclut aussi le ton, l'empathie et la conscience de l'influence des mots sur la perception, l'appartenance et la santé mentale. Selon l'UNESCO (2023), les travailleurs jeunesse qui adoptent des pratiques de communication inclusives et conscientes des biais favorisent la confiance, réduisent l'anxiété et créent des environnements plus sûrs pour tous les jeunes. Cette section théorique est divisée en trois sujets interconnectés qui préparent les participants aux exercices pratiques qui suivent.



4.1 Le pouvoir du langage dans l'inclusion et l'appartenance

Le langage est un outil puissant qui façonne les perceptions, les relations et l'accès aux droits. Dans le travail jeunesse, le langage inclusif n'est pas seulement une question de politiquement correct, c'est une question d'équité, de sécurité et de bien-être mental. L'UNESCO (2023) souligne que la communication inclusive renforce la confiance et réduit l'anxiété, en particulier chez les jeunes marginalisés.

Le langage n'est pas neutre, il reflète et forme les attitudes sociales, l'inclusion et la visibilité. Les mots choisis par les professionnels et les individus peuvent soit soutenir l'identité, soit renforcer l'exclusion. Les données de la FRA (2024) montrent que plus de 60 % des jeunes LGBTQIA+ subissent du harcèlement verbal, soulignant l'importance d'une communication consciente et soutenante.

Un langage inclusif évite les stéréotypes, les suppositions et les formulations d'exclusion. Il met en avant les termes auto-identifiés de l'individu et affirme ses expériences vécues. Par exemple, utiliser les pronoms « il/elles » lorsqu'on n'est pas sûr de l'identité de genre de quelqu'un ou remplacer « main-d'œuvre » par « main-d'œuvre » reflète le respect et la neutralité. Le langage inclusif est précis, respectueux et centré sur la personne. Il évite les suppositions et utilise des termes qu'on s'identifie soi-même. Par exemple, remplacer « préférence sexuelle » par « orientation sexuelle » supprime la fausse implication du choix. Des expressions neutres comme « tout le monde » ou « amis » sont préférées aux salutations binaires comme « mesdames et messieurs ». De même, des expressions comme « soutenir leur identité de genre » sont plus précises et valorisantes que des métaphores dépassées comme « né dans le mauvais corps ».

Le langage influence aussi le bien-être mental. Comme le souligne Meyer (2023), soutenir les environnements et une communication inclusive réduisent le stress, augmentent la résilience et améliorent l'estime de soi chez les jeunes marginalisés. Ainsi, chaque interaction, qu'elle soit verbale, écrite ou non verbale, doit exprimer la reconnaissance, le respect et l'appartenance.

Voici quelques définitions importantes pertinentes pour une communication inclusive:

Langage inclusif : Langage qui évite les expressions ou mots excluant les stéréotypes ou dévalorisant les personnes en fonction de leur identité. Cela reflète le respect, l'équité et l'égalité. (UNESCO, 2023)



Biais : Une prédisposition, consciente ou inconsciente, qui influence le jugement ou la communication et peut conduire à un traitement injuste des individus ou des groupes. (OMS, 2022)

Microagression : Un commentaire ou une action subtile ou indirecte qui transmet des préjugés ou renforce des stéréotypes, souvent involontairement. (FRA, 2024)

Pronoms : Mots utilisés pour désigner quelqu'un à la place de son nom (par exemple, il/lui, elle/elle, il/elle). Utiliser les pronoms corrects affirme l'identité et le respect. (GLAAD, 2023)

Intersectionnalité : La compréhension que les individus subissent des formes de discrimination ou de privilège qui se chevauchent (par exemple, genre, race, sexualité, classe) qui façonnent leur réalité vécue. (Crenshaw, 1989 ; ILGA-Europe, 2024)

Empathie : La capacité de comprendre, partager et valider les sentiments ou expériences d'autrui. (Meyer, 2023)

Communication affirmante/soutenant : Langage qui valide l'identité d'une personne, reconnaît ses expériences et contribue à un sentiment de sécurité et d'appartenance. (OMS, 2022)

4.2 Identifier et reformuler un langage biaisé en pratique

Les biais dans la communication apparaissent souvent de manière subtile, à travers des expressions quotidiennes, de l'humour ou des stéréotypes. Le langage biaisé inclut des termes ou expressions qui perpétuent des hypothèses inégales ou l'invisibilité, par exemple en disant « main-d'œuvre » au lieu de « main-d'œuvre », ou en supposant que toutes les familles sont « mères et pères ». Selon GLAAD (2023) et l'OMS (2022), les biais sont souvent involontaires, découlant de normes apprenantes plutôt que de discrimination consciente. Le reconnaître nécessite une conscience et une volonté de s'auto-corriger.

Reformuler un langage biaisé signifie choisir consciemment la neutralité, la précision et le respect. Ce processus comprend trois étapes clés : identifier les formulations potentiellement excluantes, comprendre son impact et reformuler avec des alternatives inclusives. Dans les milieux professionnels, les travailleurs jeunesse peuvent montrer l'inclusivité en reformulant les documents, en corrigeant des termes mal utilisés et en répondant aux biais avec clarté et empathie, par exemple en changeant « C'est comme ça que les filles sont » en « Chacun s'exprime différemment ».



Cette compétence contribue à transformer les environnements de communication et favorise la création d'espaces équitables et accueillants pour tous les participants.

4.3 Dialogue inclusif et écoute réfléchie dans les contextes de travail jeunesse

La communication inclusive ne concerne pas seulement le vocabulaire, mais aussi la manière dont nous écoutons et réagissons. L'écoute réfléchie, un concept basé sur la psychologie humaniste de Carl Rogers, consiste à reconnaître et valider activement les émotions et expériences de l'orateur.

La communication inclusive dépasse le vocabulaire, elle concerne la manière dont nous interagissons. L'écoute réfléchie et l'empathie sont essentielles pour soutenir un dialogue authentique. Lorsque les travailleurs jeunesse valident les expériences des autres par une écoute attentive et sans jugement, ils signalent respect et sécurité. Meyer (2023) souligne que la communication empathique améliore directement le bien-être mental en réduisant le stress et l'isolement des minorités.

Au travail ou en milieu de jeunesse, l'écoute réfléchie inclut la reconnaissance des émotions (« Je comprends pourquoi cela peut être difficile »), poser des questions ouvertes (« Quel soutien vous serait utile ? ») et affirmer l'expression de soi. Selon l'UNESCO (2023), cette approche renforce la collaboration, l'engagement et les résultats en santé mentale.

Pratiquer l'empathie implique également la conscience de soi, la surveillance du ton, du rythme et des signaux non verbaux pour s'assurer qu'ils correspondent aux valeurs inclusives. Lorsque des biais ou des malentendus surviennent, une réponse constructive (« Merci de partager cela, explorons-le ensemble ») favorise la connexion et la croissance plutôt que la défensive.

5. Exercices et interactions

Les exercices suivants sont conçus pour soutenir les concepts théoriques du module et offrir aux participants des opportunités de pratiquer la communication inclusive, la reconnaissance des biais et l'écoute réfléchie. Les apprenants participeront à un mélange d'exercices de correspondance, vrai/faux, basés sur des scénarios, à choix multiples et glisser-déposer. Ces activités encouragent la réflexion, la discussion et l'application pratique, garantissant que les participants puissent transmettre leurs connaissances dans le travail réel des jeunes et dans des milieux professionnels.

5.1 Exercice 1 : Termes en communication inclusive (activité de correspondance)

Objectif : Favoriser la compréhension des termes principaux qui renforcent une communication inclusive.

Activité de correspondance (définition du mot ↔).

Conditions : a) Lesbienne, b) Pansexuelle, c) Transgenre (Trans), d) Bisexuelle, e) Gay, f) Intersexe, z) Asexuelle h) Queer.

Définitions:

1. Un terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Trans est une identité, pas une condition médicale ; Toutes les personnes trans ne choisissent pas ou n'ont pas accès à une transition médicale. Le terme devrait être utilisé comme adjectif (« personnes trans », et non « transgenres »).
2. Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour plus d'un genre. Cela peut inclure une attirance pour des personnes du même genre ou de genres différents, pas nécessairement au même moment ou au même degré.
3. Une personne qui ressent une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle pour des personnes, quel que soit leur identité de genre ou leur sexe. Les personnes pansexuelles sont attirées par des personnes de tous genres ou expressions de genre. Le terme met l'accent sur l'inclusivité au-delà des binarités de genre.
4. Une femme qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers d'autres femmes. Le terme « lesbienne » peut être utilisé par les femmes et les personnes non binaires qui s'identifient à l'attirance pour le même sexe. L'utilisation de l'auto-identification est essentielle, car chacun définit sa propre orientation.
5. Un terme générique désignant les personnes nées avec des caractéristiques sexuelles physiques (telles que les chromosomes, les hormones ou l'anatomie) qui ne correspondent pas aux définitions typiques des corps masculins ou féminins. Les variations intersexes sont des formes naturelles de diversité humaine. L'intersexe se distingue de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle : une personne qui ressent principalement une attirance émotionnelle, romantique et/ou sexuelle envers des personnes du même sexe. Le terme est souvent utilisé pour décrire des hommes attirés par les hommes, mais peut aussi servir de parapluie plus large à l'attirance pour les personnes de même sexe.

6. Un terme générique qui peut englober les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression diffère des normes sociales. Historiquement utilisé comme insulte, le terme « queer » a été réapproprié par beaucoup dans la communauté LGBTQIA+ comme un terme positif et inclusif. Cependant, il ne doit être utilisé que pour s'identifier ou lorsque les individus expriment leur confort.
7. Une personne qui ressent peu ou pas d'attraction sexuelle pour autrui. L'asexualité existe sur un spectre, et les individus asexués peuvent tout de même ressentir une attraction romantique (par exemple, hétéroromantique, biromantique). Être asexuel est une orientation sexuelle valable, pas un trouble ou un choix.

5.2 Exercice 2 : Vrai ou Faux

But : Sensibiliser aux biais subtils dans la communication.

Énoncé

1. Complimenter quelqu'un parce qu'il est « bien parlé » peut être une micro-agression.
2. Supposer que les pronoms de quelqu'un basés sur l'apparence sont acceptables.
3. Un langage inclusif n'est nécessaire que lorsqu'on travaille avec des jeunes LGBTQIA+.
4. Dire « C'est tellement gay » en plaisantant est inoffensif.
5. L'utilisation de termes neutres comme « partenaire » favorise l'inclusion.
6. Éviter les pronoms d'une personne par peur de faire des erreurs est inclusif.
7. Un biais inconscient peut apparaître dans le ton, le langage corporel et la formulation.

5.3 Exercice 3 : Inclusif ou pas ?

Objectif : Aider les participants à distinguer la communication inclusive ou non inclusive dans des contextes réalistes de travail et de travail avec les jeunes. Quiz basé sur des scénarios (deux options : inclusif ou non inclusif).

1. « Divisons le groupe : les hommes d'un côté, les femmes de l'autre. »
2. Un travailleur jeunesse dit : « Prenons des nouvelles de tout le monde avant de commencer. »



3. « Nous devrions confier cette tâche à quelqu'un de fort ; peut-être un des garçons. »
4. Un chef d'équipe dit : « Alex utilise les pronoms iel/iel, merci de penser à les utiliser. »
5. « Tout le monde est le bienvenu pour participer à la réunion, que ce soit en ligne ou en personne. »

5.4 Exercice 4 : Choisissez la bonne option (choix multiples)

Question 1 :

Laquelle des options suivantes est l'alternative la plus inclusive à la « main-d'œuvre » ?

- A) Personnel
- B) Effectif
- C) Personnel uniquement
- D) Tout cela ci-dessus

Question 2 :

Quelle phrase élimine les biais de genre ?

- A) « C'est comme ça que sont les filles. »
- B) « Chacun s'exprime différemment. »
- C) « Les garçons ne pleurent pas. »
- D) « Les mères et les pères doivent diriger toutes les familles. »

Question 3 :

Un jeune exprime sa frustration d'être incompris. La réponse la plus empathique est :

- A) « Tu exagères. »
- B) « Je comprends pourquoi cela peut être difficile. »
- C) « Ne t'inquiète pas, ce n'est pas grave. »
- D) « D'autres ont pire. »

Question 4 :

Quelle action démontre une écoute réfléchie ?

- A) Interrompre pour donner des conseils immédiatement
- B) Poser des questions ouvertes sur les sentiments
- C) Ignorer l'intervenant
- D) Corriger les émotions de l'intervenant

5.5 Exercice 5 : Faire glisser le mot correct

Question 1 :

« Choisir consciemment ____, la précision et le respect aide à transformer les environnements de communication. »





Options pour glisser :

- Neutralité
- Biais
- Humour
- Stéréotype
- Jugement
- Préjugés

Question 2 :

« L'écoute réfléchie consiste à reconnaître ____, poser des questions ouvertes et affirmer l'expression de soi. »

Options pour glisser :

- Sentiments
- Faits uniquement
- Avis uniquement
- Silence
- Critiques
- Autorité

Question 3 :

« Le langage biaisé apparaît souvent subtilement à travers ____, l'humour ou les stéréotypes. »

Options pour glisser :

- Expressions du quotidien
- Faits scientifiques
- Politiques
- Manuels de formation
- Silence
- Louanges



Question 4 :

« La communication empathique dans le travail auprès des jeunes soutient ____ en réduisant le stress et l'isolement des minorités. »

Options pour glisser :

- Bien-être mental
- Productivité
- Compétition
- Ignorance
- Exclusion
- Conflit

Question 5 :

« Le langage inclusif remplace les formulations d'exclusion par des alternatives _____. »

Options pour glisser :

- Respectueux
- Décontracté
- Sarcastique
- Ambiguë
- Agressif

Suggestions pour des activités de suivi

Après avoir terminé les exercices, les participants sont encouragés à continuer à s'entraîner et à développer leurs compétences en communication inclusive. Ils peuvent tenir des journaux de réflexion pour consigner les situations où un langage inclusif ou une écoute réflexive ont été appliqués, notant les réussites et les points à améliorer. Participer aux retours entre pairs via des scénarios de jeu de rôle permet aux participants de donner et de recevoir des contributions constructives sur l'utilisation d'un langage inclusif ou biaisé. Les tâches d'observation, telles que la surveillance des réunions, les interactions de groupe ou les activités des jeunes, aident à identifier les biais subtils ou les pratiques inclusives dans des contextes réels. L'élaboration de plans d'action personnels ou d'équipe garantit une mise en œuvre cohérente d'un langage inclusif et d'une communication em-





pathique dans les milieux professionnels ou de travail auprès des jeunes. Les discussions de groupe analysant des exemples issus des médias, des politiques ou de la communication organisationnelle renforcent la compréhension en identifiant un langage biaisé et en proposant des alternatives inclusives.

6. Conclusions

La communication inclusive est essentielle pour créer des environnements équitables, sûrs et accueillants dans les milieux de travail auprès des jeunes et professionnels. Les biais surviennent souvent de manière subtile, ce qui nécessite conscience, introspection et une volonté de corriger le langage et le comportement. Utiliser un langage inclusif, pratiquer l'écoute réfléchie et faire preuve d'empathie renforcent l'appartenance, le bien-être mental et l'engagement de tous les participants. Les exercices pratiques permettent aux participants d'appliquer la théorie à des scénarios réalistes, aidant ainsi à identifier et reformuler efficacement un langage biaisé.



Module 5: Créer des lieux de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+

1 Introduction

Le module 5 « Créer des milieux de travail inclusifs et favorables aux LGBTQIA+ » vise à sensibiliser, à renforcer la compréhension et à développer des compétences pratiques parmi les participants concernant des environnements de travail inclusifs et favorables aux LGBTQIA+. Il vise à aider les apprenants à reconnaître la valeur sociale et professionnelle de l'inclusion et de la diversité, à comprendre les défis spécifiques auxquels les personnes LGBTQIA+ peuvent être confrontées en milieu professionnel, à identifier des stratégies et outils inclusifs favorisant l'égalité, l'alliance et l'appartenance, ainsi qu'à réfléchir à leurs propres attitudes, biais et responsabilités en tant que membres d'équipes diverses. Le module combine l'apprentissage théorique et pratique.

Sujets du module:

- Comprendre l'inclusion et la diversité au travail (introduire les concepts clés, la terminologie et les cadres liés à l'égalité et à l'inclusion LGBTQIA+, les barrières et les défis au travail)
- Barrières et défis d'Aroxamine au travail
- Analyse des stratégies pour créer des milieux de travail inclusifs et favorables aux LGBTQIA+

2.Objectifs du module

- Améliorer la compréhension de l'inclusion et de la diversité au travail, en mettant l'accent sur les droits et expériences des personnes LGBTQIA+
- Équiper les participants de stratégies et d'outils pratiques pour créer des environnements de travail inclusifs, équitables et favorables aux LGBTQIA+
- Promouvoir la réflexion et l'engagement actif entre employeurs, managers et employés pour lutter contre la discrimination et favoriser l'appartenance pour tous

3.Résultats d'apprentissage

1. Définir et expliquer les concepts clés liés à l'égalité, à l'équité, à la diversité, à l'inclusion et à SOGIESC (orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles)
2. Identifier les obstacles et défis auxquels les personnes LGBTQIA+ sont confrontées dans les environnements professionnels, y compris les facteurs structurels, culturels et interpersonnels



3. Reconnaître la pertinence des cadres internationaux et européens des droits de l'homme (par exemple, DUDH, Charte des droits fondamentaux de l'UE, Convention n° 111 de l'OIT) pour promouvoir l'emploi inclusif
4. Appliquer des pratiques et des stratégies inclusives au niveau organisationnel, d'équipe et individuel pour soutenir l'inclusion et le bien-être LGBTQIA+ au travail
5. Démontrez des compétences en sensibilisation et en allié en remettant en cause les comportements discriminatoires et en favorisant une culture de respect, de visibilité et de sécurité psychologique

3 Théorie

4.1 Comprendre l'inclusion et la diversité au travail

Dans les sociétés interconnectées et multiculturelles d'aujourd'hui, les lieux de travail rassemblent des personnes aux expériences, identités et perspectives différentes. La diversité fait référence à la présence de cette diversité parmi les individus — y compris, mais sans s'y limiter, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, l'origine ethnique, la religion, les capacités et le milieu socio-économique. L'inclusion, en revanche, est la pratique consistant à garantir que cette diversité soit accueillie, valorisée et intégrée dans tous les aspects de la vie organisationnelle.

Un lieu de travail peut être diversifié sans être inclusif. La véritable inclusion va au-delà de la représentation ; Il s'agit de créer une culture où chaque personne se sent respectée, soutenue et habilitée à contribuer pleinement. Les milieux de travail inclusifs reconnaissent que les différences des individus enrichissent les équipes et stimulent l'innovation, la collaboration et la satisfaction des employés.

Concepts clés et définitions

Pour développer des pratiques inclusives, il est essentiel de comprendre quelques termes et principes fondamentaux:

- **Égalité** : Veiller à ce que chacun bénéficie des mêmes opportunités, d'accès et de droits au sein de l'organisation.
- **Équité** : Reconnaître que les individus ont des besoins et des points de départ différents et fournir un soutien spécifique pour garantir des résultats équitables.



- **Diversité** : L'ensemble des caractéristiques visibles et invisibles qui rendent les individus uniques.
- **Inclusion** : L'effort actif, intentionnel et continu pour créer un environnement où chacun se sent à l'apparence et au respect.

Ces concepts sont étroitement liés à l'idée de SOGIESC (Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques sexuelles), qui nous aide à comprendre la diversité au sein de la sexualité humaine et du genre au-delà des cadres binaires.

4.2 L'importance de l'inclusion et de la diversité LGBTQIA+ au travail

Créer des environnements de travail inclusifs et accueillants pour les LGBTQIA+ n'est pas seulement une question de justice sociale — c'est un avantage stratégique pour les organisations. Les recherches montrent constamment que l'inclusion favorise la créativité, l'innovation et la performance des équipes. Lorsque les employés se sentent en sécurité pour être authentiques, ils sont plus engagés, productifs et loyaux.

Les milieux de travail inclusifs reflètent également un engagement envers les droits humains, en accord avec des normes internationales telles que :

- **La Déclaration universelle des droits de l'homme (article 23)**, qui reconnaît le droit de travailler sans discrimination.
- **La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- **La Convention n° 111 de l'OIT**, traitant de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Pour les employés LGBTQIA+, l'inclusion signifie plus que la tolérance — elle implique de la visibilité, de la voix et de la validation. Elle nécessite des systèmes et des cultures qui célèbrent la diversité plutôt que de simplement l'« accepter ».

Plus précisément à propos de ces normes internationales :

1. Déclaration universelle des droits de l'homme — Article 23 : Droit de travailler sans discrimination

L'article 23 (texte intégral) déclare que « *chacun a le droit de travailler, de libre choix d'emploi, à des conditions de travail justes et favorables et à une protection contre le chômage.* »



Elle stipule également que « *tous, sans aucune discrimination, ont droit à un salaire égal pour un travail égal* », et que les travailleurs ont droit à une « rémunération juste et favorable... » et le droit de former ou d'adhérer à des syndicats ».

La Déclaration présente les droits du travail comme faisant partie des droits humains universels, soulignant que ce sont des droits dont jouissent tous simplement en étant humains.

Le fait que l'article 23 insiste sur le fait que le droit au travail doit être joui *sans discrimination* constitue une base normative pour rejeter les pratiques d'emploi discriminatoires fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou d'autres attributs (c'est-à-dire SOGIESC). De plus, elle affirme que l'emploi n'est pas un privilège, mais un droit humain qui doit être accessible à tous dans des conditions équitables, ce qui soutient les arguments selon lesquels les lieux de travail devraient de manière proactive lever les obstacles à l'égalité pour les personnes LGBTQIA+. Dans des contextes où les protections juridiques sont faibles ou contestées, disposer de cette norme universelle aide les défenseurs et les organisations à ancrer leurs politiques ou modules de formation dans une norme reconnue des droits humains.

Certaines considérations ou limitations pourraient être que la DUDH elle-même n'est pas juridiquement contraignante en droit national, mais qu'elle a un fort poids moral, normatif et interprétatif dans de nombreuses juridictions et dans le discours international sur les droits de l'homme. De plus, ses dispositions sont larges et ambitieuses ; Les mettre en œuvre dans des contextes spécifiques (par exemple, gérer le harcèlement, les microagressions ou les cultures hostiles) nécessite une traduction en lois, réglementations et politiques concrètes.

2. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne — Interdiction de la discrimination (article 21)

L'article 21 de la Charte de l'UE constitue la disposition centrale de non-discrimination. Il est indiqué :

« Toute discrimination fondée sur quelque motif quelconque tel que ... l'orientation sexuelle sera interdite.
»Elle prévoit en outre que, *dans le cadre du droit de l'UE*, toute discrimination fondée sur la nationalité sera également interdite.

Les protections de la Charte s'appliquent aux institutions de **l'UE et** aux États membres **lors de la mise en œuvre du droit européen**.

La base juridique des mesures antidiscrimination dans le droit de l'UE est l'article 19 du Traité sur le fonctionnement de l'UE (TFUE), qui donne à l'UE le pouvoir de



lutter contre la discrimination (y compris fondée sur l'orientation sexuelle) par le biais de la législation.

La Charte a été rendue juridiquement contraignante par le traité de Lisbonne (2009), ce qui signifie que ses dispositions, y compris l'article 21, peuvent être invoquées devant les tribunaux dans les cas appropriés.

4.3. Convention n° 111 de l'OIT — Discrimination (emploi et profession)

ILO Convention No. 111, adopted in 1958 (entered into force in 1960), is one of the International Labour Organization's "fundamental conventions."

L'article 2 exige que les États ratifiants adoptent une politique nationale promouvant l'égalité des chances et le traitement en matière d'emploi et de profession, dans le but d'éliminer la discrimination.

La Convention définit la **discrimination** comme incluant toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale, l'origine sociale ou « *tout autre motif* » qui annule ou porte atteinte à l'égalité des chances/traitement.

La Convention s'applique au champ d'application suivant : accès à la formation professionnelle, accès à l'emploi, conditions d'emploi et professions.

L'article 3 oblige les États ratifiants à adopter des lois, promouvoir des programmes éducatifs, abroger des lois incompatibles et coopérer avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour mettre en œuvre une politique anti-discrimination.

L'article 4 précise que les distinctions fondées sur des exigences inhérentes au poste (c'est-à-dire des exigences professionnelles de bonne foi) ne sont pas considérées comme discriminatoires si elles sont justifiées.

4.4 Barrières et défis dans les lieux de travail

Bien que des progrès aient été réalisés dans la promotion de la diversité et de l'égalité, de nombreuses personnes LGBTQIA+ font encore face à des obstacles et à la discrimination dans les milieux professionnels. La discrimination et l'exclusion au travail peuvent être évidentes — comme le harcèlement, le refus de promotion ou le licenciement — ou subtils, incluant des microagressions, des hypothèses hétéronormatives et l'exclusion des réseaux informels.

De telles barrières nuisent non seulement au bien-être individuel, mais aussi à la performance, à l'innovation et à la rétention des organisations (OCDE, 2019 ; OIT, 2021).

Des recherches menées dans les États membres de l'UE montrent que les personnes LGBTQIA+ continuent de subir des taux de discrimination au travail plus



élevés que leurs pairs non LGBTQIA+ (FRA, 2020).

L'Agence européenne des droits fondamentaux a constaté que 21 % des répondants LGBTQIA+ ont déclaré s'être sentis discriminés au cours de l'année écoulée, tandis qu'un tiers ont évité d'être ouverts sur leur identité par crainte de conséquences négatives (FRA, 2020).

Barrières structurelles et institutionnelles

Ce sont des problèmes systémiques ancrés dans les structures, politiques et cultures organisationnelles :

1. L'absence de politiques explicites anti-discrimination.
Dans de nombreuses entreprises, en particulier les PME, les politiques en milieu de travail ne mentionnent pas explicitement *l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles*, ce qui laisse des lacunes dans la protection
2. Mise en œuvre inadéquate des lois sur l'égalité, même si des cadres juridiques existent, ils sont souvent mal appliqués. L'absence de mécanismes de surveillance, de procédures de reporting et de responsabilité permet de persister la discrimination (Commission européenne, 2020).
3. Les systèmes RH binaires et hétéronormatifs, c'est-à-dire que les systèmes administratifs ne reconnaissent souvent que les catégories masculines/féminines, manquent de toilettes inclusives ou d'options d'uniforme, et peuvent exiger que les employés utilisent des noms légaux plutôt que choisis — ce qui concerne particulièrement le personnel trans et non binaire (OCDE, 2019 ; OIT, 2022).
4. Représentation limitée et diversité en leadership.
Peu de personnes LGBTQIA+ sont représentées dans des rôles de direction, ce qui signifie que la prise de décision reflète rarement des perspectives diverses. Cela perpétue des cultures organisationnelles qui négligent l'inclusion (Catalyst, 2021).

Barrières interpersonnelles et culturelles

Ce sont des problèmes systémiques ancrés dans les structures, les politiques et les cultures organisationnelles:

1. Harcèlement et intimidation au travail parce que de nombreux employés LGBTQIA+ déclarent être la cible de blagues, d'insultes ou de commérages (FRA, 2020). Même lorsqu'elles ne sont pas ouvertement violentes, les microagres-

sions répétées contribuent à la détresse psychologique et au désengagement.

2. La pression pour dissimuler son identité (« rester dans le placard »).

La peur de la discrimination, du ridicule ou de l'exclusion sociale pousse de nombreux employés à cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail (Badgett et al., 2019). La dissimulation est corrélée à une baisse de la satisfaction professionnelle et des résultats en santé mentale.

3. Biais implicites et stéréotypes, et spécifiquement des biais, conscients ou inconscients, qui peuvent conduire à des inégalités d'opportunités dans l'embauche, la promotion ou l'attribution de tâches (McKinsey, 2021). Par exemple, des hypothèses sur les rôles de genre ou les apparences « appropriées » peuvent désavantager le personnel LGBTQIA+.
4. Culture de travail hostile. Lorsque les attitudes homophobes ou transphobes sont tolérées, les employés peuvent se sentir en insécurité pour signaler des incidents, perpétuant ainsi un cycle de silence et de normalisation de la discrimination (OIT, 2021).

4.5 Implications pour la santé mentale et le bien-être

1. Les employés LGBTQIA+ sont plus exposés au risque de stress, d'anxiété, de dépression et d'épuisement professionnel dû au stress des minorités, la pression chronique liée à la gestion des préjugés et de la stigmatisation (Meyer, 2015).
2. Le manque de soutien social et de sécurité psychologique au travail peut entraîner une baisse de productivité, une plus grande absentéisme et un turnover (OCDE, 2019 ; OMS, 2022).
3. Les environnements inclusifs, en revanche, ont démontré qu'ils améliorent l'engagement, l'innovation et la fidélité organisationnelle (McKinsey, 2021).

4.6 L'intersectionnalité de la discrimination

La discrimination ne se fait pas isolément. Une personne LGBTQIA+ peut également appartenir à d'autres groupes marginalisés, tels que les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap ou les migrants, ce qui aggrave l'exclusion.

Par exemple, les femmes lesbiennes de couleur peuvent faire face à la fois au sexisme et au racisme en plus de l'homophobie, tandis que les réfugiées trans

peuvent rencontrer des barrières croisées dans la documentation légale et l'emploi (PNUD, 2023).

Les approches intersectionnelles aident les organisations à comprendre la *diversité au sein de la diversité* et à concevoir des stratégies d'inclusion qui abordent des identités multiples et qui se chevauchent (Crenshaw, 1991 ; OIT, 2021).

4.6 Conséquences organisationnelles de la non-inclusion

- Reduced productivity: Discrimination undermines team morale and Performance.
- Perte de talents : Les employés qualifiés quittent les organisations peu accueillantes, ce qui augmente les coûts de rotation.
- Risque de réputation : Les entreprises connues pour leur exclusion peuvent faire face à des réactions négatives du public, des boycotts des consommateurs ou des difficultés à attirer des talents divers.
- Exposition juridique : Le non-respect des directives anti-discrimination peut entraîner des sanctions ou des poursuites (Commission européenne, 2020).

Les lieux de travail inclusifs, en revanche, bénéficient d'une cohésion renforcée, d'une meilleure résolution de problèmes et d'une meilleure réputation de marque (McKinsey, 2021).

Stratégies pour créer des environnements de travail inclusifs et accueillants pour la communauté LGBTQIA+

Créer des lieux de travail inclusifs pour les personnes LGBTQIA+ n'est pas seulement une question de respect des lois et politiques — c'est une question d'éthique organisationnelle, d'innovation et de durabilité. Les milieux de travail inclusifs favorisent des environnements où tous les employés peuvent s'exprimer authentiquement, conduisant à un engagement accru, à une créativité et à une productivité accrues (McKinsey & Company, 2021 ; OCDE, 2019).

Pour les employés LGBTQIA+, l'inclusion exige plus que de la tolérance : elle exige des efforts proactifs pour éliminer la discrimination, reconnaître la diversité des identités et intégrer l'égalité dans les pratiques et structures quotidiennes.

Les stratégies suivantes présentent une approche à plusieurs niveaux — organisationnelle, interpersonnelle et individuelle — pour construire des lieux de travail qui soient affirmatifs et sûrs pour tous les employés, quelle que soit leur orienta-



tion sexuelle, identité de genre, expression de genre ou caractéristiques sexuelles (SOGIESC).

1. Stratégies organisationnelles

A. Adopter et faire appliquer des politiques globales de non-discrimination

- Les politiques doivent inclure explicitement l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles (OIT, 2021).
- Les clauses anti-discrimination devraient être intégrées à toutes les politiques RH, y compris les procédures de recrutement, de promotion, de formation et de traitement des plaintes (PNUD, 2023).
- Un mécanisme de signalement clair et confidentiel devrait exister pour les employés qui subissent ou sont témoins de discrimination.
- Les politiques doivent être communiquées de manière visible (par exemple, sur l'intranet, lors des sessions d'intégration et sur les affiches).

Exemple : Une politique d'entreprise stipulant « Nous ne tolérons pas la discrimination ou le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression » envoie un signal clair d'inclusion.

B. Engagement du leadership et modèle

- Le leadership joue un rôle central dans l'instauration du ton de l'inclusivité.
- Les cadres supérieurs doivent affirmer publiquement leur soutien à l'inclusion LGBTQIA+ et intégrer les objectifs d'égalité dans la mission et les KPI de l'organisation (Catalyst, 2021).
- Nommez des défenseurs de la diversité et de l'inclusion (D&I) ou créez un groupe consultatif LGBTQIA+.
- Les managers doivent recevoir une formation spécifique pour identifier les biais, répondre à la discrimination et soutenir efficacement des équipes diverses (Commission européenne, 2020).

C. Pratiques RH inclusives

- **Recrutement :** Utilisez un langage neutre dans les offres d'emploi et assurez-vous que les comités d'entretien soient diversifiés (OIT, 2022).



- **Collecte de données** : Collectez volontairement et confidentielles des données sur la diversité afin de surveiller les résultats de représentation et d'inclusion.
- **Inclusion trans** : Assurez-vous que les systèmes administratifs permettent les noms et pronoms choisis. Fournir des installations neutres en matière de genre et une assurance santé couvrant les soins d'affirmation de genre.
- **Évolution de carrière** : Promouvoir l'accès égal à la formation, au mentorat et au programme de leaderships.

D. Éducation et sensibilisation

- Mettre en place une formation régulière sur les biais inconscients, la terminologie LGBTQIA+ et la communication inclusive (FRA, 2020).
- Encourager la « formation des spectateurs » — c'est-à-dire équiper le personnel pour intervenir en toute sécurité face à des témoins de discrimination.
- Utilisez un langage inclusif dans toutes les communications (par exemple, « partenaire » au lieu de « mari/femme »).
- Célébrez des journées internationales de sensibilisation telles que l'IDA-HOBIT (17 mai) ou le Mois de la Fierté pour favoriser la visibilité et la solidarité.

E. Culture organisationnelle et visibilité

- Créez des signes visibles de soutien : des cordons arc-en-ciel, des affiches ou des groupes de ressources pour employés (ERG) qui favorisent la communauté.
- Mettez en place des espaces sûrs ou des réseaux de soutien pour les employés LGBTQIA+.
- Examinez les contenus visuels et écrits (par exemple, photos du site web, documents) afin d'assurer la représentation des familles et identités diverses (PNUD, 2023).
- Développer des campagnes internes promouvant le respect et l'alliance dans tous les départements.

2. Stratégies interpersonnelles et au niveau de l'équipe

- Encourager l'allié, c'est-à-dire la formation des collègues non-LGBTQIA+ à agir en tant qu'alliés — à écouter, à remettre en question le langage discriminatoire et à amplifier les voix marginalisées (Catalyst, 2021), et à reconnaître l'alliance comme une compétence en leadership.
- Promouvoir une communication inclusive : utiliser les pronoms et noms choisis correctement, éviter les suppositions sur le genre, les relations ou les structures familiales, et modéliser des comportements inclusifs lors des réunions et des canaux de communication (OIT, 2022).
- Développer des dynamiques d'équipe solidaires : encourager un dialogue ouvert sur l'inclusion et la sécurité psychologique, ainsi que favoriser le travail d'équipe valorisant

Stratégies au niveau individuel

- Auto-réflexion : Examinez les biais et les suppositions personnelles.
- Apprentissage continu : Restez informé des droits, de la terminologie et des expériences LGBTQIA+.
- Conversations courageuses : Exprimez-vous avec respect lorsque vous êtes témoin d'un comportement exclusif.
- Mentorat : Offrez du mentorat aux collègues LGBTQIA+, en particulier ceux en début de carrière.
- Sensibilité intersectionnelle : Reconnaître que l'inclusion doit tenir compte de la race, du handicap, de la classe sociale et d'autres identités croisées (Crenshaw, 1991).

Suivi et évaluation

Pour maintenir le progrès, l'inclusion doit être mesurée et révisée régulièrement.

- Réalisez des enquêtes auprès des employés sur l'appartenance et le climat au travail.
- Suivez les taux de représentation et de rétention des employés LGBTQIA+.
- Utilisez des outils de retour anonyme pour identifier les problèmes rapidement.
- Comparez-vous à des cadres tels que la carte arc-en-ciel ILGA-Europe ou l'indice Stonewall Workplace Equality Index.

- Inclure les objectifs d'inclusion dans les indicateurs de performance organisationnelle (Commission européenne, 2020).

Les milieux de travail inclusifs ne se construisent pas du jour au lendemain — ils sont le fruit d'un apprentissage continu, de la responsabilité et d'un engagement authentique envers la diversité.

5.Exercices et interactions

5.1 Exercice 1 : Quiz à choix multiples

Instructions : Choisissez la bonne réponse pour chaque question.

1. Quelle est la principale différence entre *diversité* et *inclusion* au travail?
 - a) La diversité se concentre sur les chiffres ; L'inclusion met l'accent sur l'appartenance
 - b) La diversité garantit l'égalité salariale ; L'inclusion garantit des promotions
 - c) La diversité signifie embaucher uniquement des minorités d) L'inclusion ne concerne que l'accessibilité physique
2. Lequel des éléments suivants décrit le mieux *l'équité* ?
 - a) Traiter tout le monde exactement de la même façon b) Donner à chacun les mêmes outils quels que soient les besoins
 - c) Fournir différents niveaux de soutien pour obtenir des résultats équitables
 - d) Ignorer les différences individuelles
3. Le concept de SOGIESC aide les organisations :
 - a) Identifier uniquement les différences visibles b) Comprendre la diversité en sexualité et en genre au-delà des binaires
 - c) Limiter la diversité aux catégories juridiques
 - d) Exclure les caractéristiques sexuelles de la prise en compte
4. Selon les recherches, les milieux de travail inclusifs ont tendance à montrer :
 - a) Un engagement des employés plus faible b) Une diminution de l'innovation
 - c) Une créativité et une collaboration accrues
 - d) Un taux de turnover plus élevé



5. L'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme affirme que
 - a) L'emploi est un privilège pour certains groupes
 - b) Les employeurs peuvent décider qui mérite l'égalité
 - c) Seuls les citoyens sont protégés sur les lieux de travail
 - d) Chacun a le droit de travailler sans discrimination
6. Quelle déclaration décrit le mieux la *Charte européenne des droits fondamentaux* ?
 - a) Elle ne s'applique qu'aux organisations privées
 - b) Elle n'a aucun poids juridique depuis 2009
 - c) Elle n'est pas reconnue au sein de l'Union européenne
 - d) Elle interdit la discrimination, y compris en ce qui concerne l'orientation sexuelle
7. L'article 21 est significatif car : la Charte de l'UE est particulièrement
 - a) Permet la discrimination si justifiée par la tradition
 - b) Ne s'applique qu'au genre et à la religion
 - c) Nomme explicitement l'orientation sexuelle comme motif protégé
 - d) Remplace toutes les lois nationales sur l'égalité
8. La *Convention n° 111 de l'OIT* traite de la discrimination dans les domaines :
 - a) Logement et éducation
 - b) Emploi et profession
 - c) Représentation politique
 - d) Protection de l'environnement
9. Bien que la Convention n° 111 de l'OIT ne liste pas explicitement l'orientation sexuelle, elle reste pertinente pour les droits LGBTQIA+ car :
 - a) Elle ne s'applique qu'aux pays qui mentionnent LGBTQIA+ dans leurs lois
 - b) Elle limite les protections au genre uniquement
10. c) Il exclut les nouveaux types de discrimination
d) Sa formulation permet une interprétation large pour inclure de nouveaux motifs
11. Pourquoi la création d'un lieu de travail inclusif pour la communauté LGBTQIA+ est-elle considérée comme un *avantage stratégique* ?
 - a) Il aide les organisations à atteindre les quotas
 - b) Il n'améliore que la réputation



- c) Il favorise l'innovation, l'engagement et la productivité
- d) Il prévient automatiquement tous les recours juridiques

5.2 Exercice 2 : Quiz à choix multiples

Instructions : Choisissez la bonne réponse pour chaque question.

1. Que garantit l'article 23 de la DUDH?
 - A) Soins de santé gratuits
 - B) Droit de travailler sans discrimination
 - C) Droits de vote
 - D) Liberté d'expression
2. Lequel des éléments suivants est explicitement interdit par la Charte de l'UE?
 - A) Discrimination fondée sur l'âge
 - B) Discrimination liée à l'orientation sexuelle
 - C) Discrimination linguistique
 - D) Discrimination d'opinion politique
3. Le concept de SOGIESC aide les organisations:
 - A. N'identifier que les différences visibles
 - B. Limiter la diversité aux catégories juridiques
 - C. Comprendre la diversité dans la sexualité et le genre au-delà des binarités
 - D. Excluez les caractéristiques sexuelles de la prise en compte
4. La Convention n° 111 de l'OIT se concentre sur:
 - A. Santé et sécurité sur les lieux de travail
 - B. Discrimination à l'emploi et à la profession
 - C. Normes de salaire minimum
 - D. Heures de travail
5. Quel concept garantit des résultats équitables en reconnaissant les différents points de départ des employés ?
 - A. Égalité
 - B. Diversité
 - C. Inclusion
 - D. Équité
6. L'inclusion sur le lieu de travail signifie:



- A. Veiller activement à ce que chacun se sente respecté et valorisé
 - B. Tolérer les différences
 - C. Quotas d'embauche
 - D. Recruter uniquement des candidats diversifiés
7. Selon des recherches, les milieux de travail inclusifs ont tendance à se manifester:
- A. Engagement des employés réduit
 - B. Diminution de l'innovation
 - C. Créativité et collaboration accrues
 - D. Taux de rotation plus élevés
8. Bien que la Convention n° 111 de l'OIT ne liste pas explicitement l'orientation sexuelle, elle reste pertinente pour les droits LGBTQIA+ car:
- A. Cela ne s'applique qu'aux pays qui mentionnent la communauté LGBTQIA+ dans leurs lois
 - B. Sa formulation permet une interprétation large pour inclure de nouveaux motifs
 - C. Elle exclut les formes émergentes de discrimination
 - D. Elle limite les protections au genre uniquement
9. Qu'est-ce qui rend la *Charte des droits fondamentaux de l'UE* particulièrement puissante en matière d'égalité au travail?
- A. Elle est juridiquement contraignante pour les institutions de l'UE et les États membres
 - B. Elle ne s'applique qu'aux entreprises privées comptant plus de 250 employés
 - C. C'est un document symbolique sans application
 - D. Elle remplace toute la législation nationale sur l'égalité
10. Quel est l'objectif principal de l'*inclusion* tel que défini dans ce module?
- A. Assurer la représentation par des quotas
 - B. Créer une culture d'appartenance et de respect pour tous
 - C. Éviter les discussions sur la diversité pour prévenir les conflits
 - D. Offrir des avantages uniquement aux employés marginalisés

5.3 Exercice 3 : Questions à choix multiples (10 questions)

Instructions : Choisissez la ou les bonnes réponses pour chaque question.

1. Laquelle des options suivantes constitue une forme manifeste de discrimination au travail envers les employés LGBTQIA+ ?



- A. Microaggressions
 - B. Refus de promotion
 - C. Hypothèses hétéronormatives
 - D. Exclusion des réseaux informels
2. Quel pourcentage de répondants LGBTQIA+ dans l'UE ont déclaré s'être sentis discriminés en emploi au cours de l'année écoulée?
- A. 10%
 - B. 21%
 - C. 35%
 - D. 50%
3. Quelle est une barrière structurelle dans les organisations qui affecte les employés LGBTQIA+ ?
- A. Microaggressions
 - B. Harcèlement au travail
 - C. Manque de politiques explicites anti-discrimination
 - D. Pression pour dissimuler son identité
4. Les systèmes de RH binaires et hétéronormatifs sont souvent:
- A. Reconnaissent uniquement les catégories homme/femme
 - B. Offrez des toilettes incluses
 - C. Permettre aux employés d'utiliser des prénoms choisis
 - D. Encourager la diversité dans le leadership
5. Lequel des éléments suivants constitue une barrière interpersonnelle ou culturelle ??
- A. Manque de procédures de déclaration
 - B. Biais implicite et stéréotypes
 - C. Lois sur l'égalité faibles
 - D. Lacunes en matière de politique organisationnelle
6. Dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre au travail est associé à:
- A. Satisfaction professionnelle accrue
 - B. Résultats en santé mentale plus faibles
 - C. Innovation accrue
 - D. Un soutien social plus fort



7. Lequel des éléments suivants est un exemple de *barrière structurelle ou institutionnelle* ?
- A. Blagues sur les collègues LGBTQIA+
 - B. Peur de faire son coming out au travail
 - C. Manque de politiques explicites anti-discrimination
 - D. Manque d'estime de soi chez les employés
8. Quel est le principal problème avec les systèmes de RH binaires et hétéronormatifs?
- A. Ils rendent la tenue des registres plus efficace
 - B. Ils peuvent exclure les employés dont l'identité ne correspond pas aux catégories « homme/femme »
 - C. Ils améliorent la cohérence dans la communication
 - D. Ils se concentrent uniquement sur la performance et non sur l'identité
9. Une représentation limitée des LGBTQIA+ dans les postes de direction peut entraîner:
- A. Réduction de la sensibilisation à l'inclusion dans la culture organisationnelle
 - B. Prise de décision plus innovante
 - C. Engagement accru des employés
 - D. Une meilleure communication avec des équipes diverses
10. Une culture d'entreprise qui tolère les blagues homophobes ou transphobes en est un exemple:
- A. Structural discrimination
 - B. Hostile workplace culture
 - C. Policy misinterpretation
 - D. Neutral organizational behavior
11. Ce qui se passe généralement lorsque les employés se sentent obligés de cacher leur identité (« rester dans le placard »)?
- A. Satisfaction professionnelle et déclin de la santé mentale
 - B. Augmentation de la productivité et de l'engagement
 - C. Ils s'intègrent davantage dans les équipes
 - D. Ils rencontrent moins de difficultés en communication



12. Lequel des critères suivants décrit le mieux *les biais implicites* au travail ?

- A. Efforts conscients pour exclure quelqu'un
- B. Actes ouverts de discrimination
- C. Formes visibles de harcèlement
- D. Stéréotypes cachés qui influencent les décisions sans en être conscients

5.4 Exercise 4

Concept	Description/ Exemple
1. Manque de politiques explicites anti-discrimination	A. Les employés LGBTQIA+ sont négligés dans les promotions et les rôles de direction
2. Systèmes de fréquence cardiaque binaires et hétéronormatifs	B. Les systèmes ne reconnaissent que les catégories hommes/femmes et manquent d'infrastructures inclusives
3. Harcèlement au travail	C. Blagues, insultes ou potins répétés ciblant le personnel LGBTQIA+
4. Pression pour dissimuler son identité	D. Les employés cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre pour éviter des conséquences négatives
5. Biais implicite et stéréotypes	E. Hypothèses sur l'apparence ou le comportement « approprié » affectant les opportunités
6. Intersectionnalité	F. Subir plusieurs formes de discrimination dues à des identités qui se chevauchent
7. Conséquences organisationnelles de la non-inclusion	G. Réduction de la productivité, perte de talents, risque de réputation et exposition juridique

5.5 Exercice 5 : Vrai ou Faux : Stratégies pour l'inclusion LGBTQIA+

Instructions : Lisez attentivement chaque affirmation et indiquez s'il s'agit de **Vrai (T)** ou **Faux (F)**.

1. La collecte volontaire et confidentielle de données sur la diversité aide les organisations à surveiller les résultats de représentation et d'inclusion LGBTQIA+.
2. L'utilisation d'un langage neutre dans les offres d'emploi est un exemple de pratique RH d'exclusion.
3. Célébrer des journées internationales de sensibilisation comme l'IDAHO-BIT ou le Mois de la Fierté est une stratégie visible pour soutenir les employés LGBTQIA+.
4. Les managers devraient ignorer les biais inconscients car ils ont peu d'impact sur l'inclusion au travail.
5. Créer des espaces sûrs, des réseaux de soutien ou des ERG contribue à une culture organisationnelle inclusive.
6. Encourager l'alliance signifie former des collègues non LGBTQIA+ à soutenir activement et amplifier les voix marginalisées.
7. L'introspection et l'apprentissage continu des droits LGBTQIA+ sont considérés comme des stratégies individuelles d'inclusion.
8. L'engagement du leadership a un effet minimal sur l'inclusion puisque les politiques seules suffisent.
9. L'utilisation des pronoms corrects et des noms choisis dans la communication est une forme de pratique inclusive au niveau de l'équipe.
10. Surveiller et évaluer l'inclusion est inutile si des politiques et des formations existent déjà.

5.6 Exercice 6 (Ex supplémentaire.)



Plan d'activités interactif:

Jeux de rôle et exercices de groupe sur l'inclusion et l'exclusion

- Les formateurs peuvent répartir leur équipe en 3 personnes, chacune ayant l'un des rôles suivants : **1)** PDG, **2)** Responsable RH, **3)** Jeune confronté à de la discrimination
- L'équipe présentera une courte scène d'un lieu de travail présentant soit un lieu de travail inclusif, soit un lieu de travail non inclusif.
- Ils auront 10 minutes pour la préparation du sketch
- Ils auront 3 à 5 minutes pour présenter leur « performance »



- Chaque scène doit montrer une situation réaliste au travail, mettre en avant l'inclusion ou l'exclusion, proposer une solution possible ou une bonne pratique.

5. Conclusions

Créer des lieux de travail véritablement inclusifs et favorables à la communauté LGBTQIA+ nécessite plus que le respect des cadres juridiques — cela exige un engagement soutenu envers la transformation culturelle, la conscience intersectionnelle et le bien-être psychosocial. Les environnements inclusifs reconnaissent l'interdépendance entre égalité, santé mentale et autonomisation, garantissant que tous les individus puissent contribuer authentiquement sans crainte d'exclusion. L'intégration des principes des droits humains, de la gestion de la diversité et de l'engagement communautaire constitue la base de ce processus, tandis que la formation continue et l'innovation politique le soutiennent. En fin de compte, favoriser l'inclusion sur le lieu de travail n'est pas seulement une obligation éthique, mais aussi un investissement stratégique dans la cohésion sociale, l'innovation et les valeurs démocratiques au cœur du projet européen.



Module 6: Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+

1. Introduction

Le module 6 « Cadres juridiques et droits des jeunes LGBTQIA+ » examine les droits et protections juridiques disponibles pour les jeunes LGBTQIA+ dans certains pays européens : Grèce, Suède, Italie, Slovénie et Belgique. Bien que de nombreux pays aient réalisé des progrès significatifs dans la reconnaissance et la protection des droits des personnes LGBTQIA+, des défis existent, en particulier pour les jeunes qui peuvent être victimes de discrimination dans l'éducation, la santé ou les espaces publics. Comprendre les cadres juridiques nationaux est essentiel pour promouvoir l'égalité, l'inclusion et la sécurité. Ce module met en lumière les lois, politiques et protections clés qui touchent les jeunes LGBTQIA+, tout en soulignant les domaines où les lacunes juridiques et sociales persistent. Lorsqu'il s'agit de comparer les approches entre ces pays, les formateurs peuvent acquérir des perspectives sur des stratégies efficaces de plaidoyer, de soutien et d'élaboration de politiques dans le contexte européen.

Sujets du module:

- Examiner et comparer les droits et protections juridiques disponibles pour les jeunes LGBTQIA+ dans certains pays européens sélectionnés
- Sensibiliser aux défis et aux lacunes persistants dans la protection juridique et sociale des LGBTQIA+

2. Objectifs

- Cadre juridique grec
- Cadre juridique suédois
- Cadre juridique slovène
- Cadre juridique belge
- Cadre juridique italien

3. Résultats d'apprentissage

1. Identifier et décrire les lois et politiques clés protégeant la jeunesse LGBTQIA+ en Grèce, en Suède, en Italie, en Slovénie et en Belgique.
2. Comparez les approches nationales de l'égalité LGBTQIA+ et évaluez comment ces cadres diffèrent selon les contextes européens.
3. Reconnaître les défis juridiques et sociaux persistants auxquels sont confrontés les jeunes LGBTQIA+, y compris la discrimination et les obstacles à l'inclusion.



4. Analysez comment les mesures législatives peuvent être utilisées pour créer des environnements éducatifs, sociaux et professionnels plus sûrs et inclusifs.
5. Appliquer les connaissances sur les protections juridiques et les meilleures pratiques pour développer des stratégies de plaidoyer et de formation qui promeuvent l'égalité et les droits humains pour les jeunes LGBTQIA+.

4. Théorie

- **Union européenne : Engagements en faveur de l'égalité LGBTQIA+**

Avant d'analyser en détail le cadre juridique crucial concernant les contextes juridiques nationaux des pays de l'UE, les partenaires du projet, il est important de mettre en avant les directives que l'UE met en vigueur pour protéger les droits LGBTQIA+.

- **Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025**

Stratégie politique de l'UE (horizontale, intersectorielle)

La première stratégie globale de l'UE dédiée spécifiquement à l'égalité LGBTIQ, structurée autour de quatre piliers : 1) Lutter contre la discrimination, 2) Garantir la sécurité, 3) Construire des sociétés inclusives, 4) Diriger l'égalité à l'échelle mondiale

- **Directive sur les droits des victimes (Directive 2012/29/UE)**

Directive européenne (transversale)

Normes minimales pour les droits, la protection et le soutien des victimes de crimes, y compris celles des crimes haineux.

- **Stratégie européenne sur les droits de l'enfant (2021–2024)**

Stratégie de l'UE

Un cadre global de l'UE pour protéger les droits des enfants, comprenant : 1) La protection contre la discrimination, 2) Une éducation sûre et inclusive, 3) La santé mentale et le bien-être

- **Décision-cadre de l'UE sur la lutte contre le racisme et la xénophobie (2008/913/JHA)**

Décision-cadre de l'UE (coopération en droit pénal)



Elle exige que les États membres criminalisent les discours haineux et les crimes haineux et, bien qu'elle soit initialement axée sur le racisme, elle a été utilisée conjointement avec des lois nationales pour lutter contre les crimes haineux homophobes et transphobes

- **Stratégie européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020–2025**

Stratégie européenne pour l'égalité

Il reconnaît explicitement l'intersectionnalité, il souligne la discrimination touchant les femmes lesbiennes, bisexuelles et les personnes trans, et il aborde la violence basée sur le genre, l'éducation et la santé.

- **Pilier européen des droits sociaux (Principe 3 – Égalité des chances) (2017)**

Cadre social de l'UE

Elle a établi l'égalité des chances quelle que soit l'orientation sexuelle, et s'applique de manière générale à l'éducation, à l'inclusion sociale et à l'accès aux services.

1. GRÈCE

Cadres juridiques et reconnaissance du genre

Loi 3500/2006 - Prévention et lutte contre la violence domestique

A introduit le premier cadre juridique complet de la Grèce pour prévenir et traiter la violence domestique, protégeant toutes les victimes, quel que soit leur genre ou leur orientation sexuelle. Elle reconnaissait les abus physiques, psychologiques et économiques et alignait la législation nationale sur des normes internationales telles que la Convention d'Istanbul. La loi étendait la protection aux personnes LGBTQIA+ et aux mineurs, garantissant l'accès à des services de conseil, des ordonnances de protection et des services de soutien social.

Loi 3896/2010 – Égalité de traitement en matière d'emploi et de profession

Cette loi favorisait l'égalité de traitement en matière d'emploi, combattant la discrimination fondée sur le genre et l'orientation sexuelle. Elle a harmonisé le droit grec avec la directive européenne 2006/54/CE, renforçant l'égalité et offrant des recours juridiques aux victimes de discrimination au travail. Cette loi a marqué une étape décisive vers l'intégration des principes de non-discrimination dans les milieux professionnels et institutionnels.



Loi 4356/2015 – Reconnaissance des partenariats civils entre personnes de même sexe

Reconnaissaient les partenariats civils entre personnes de même sexe et accordaient des droits similaires au mariage, notamment l'héritage, la propriété et le statut de proche parent. Cette législation a marqué un jalon pour les droits de la famille et l'inclusion LGBTQIA+ en Grèce, représentant la première reconnaissance légale formelle des relations homosexuelles dans le pays. Elle a fait progresser l'égalité et rapproché la Grèce des normes européennes des droits de l'homme.

Loi 4443/2016 – Renforcement des protections anti-discrimination

Élargir les garanties anti-discrimination en interdisant le traitement inégal fondé sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap, la religion et l'origine ethnique. La loi désignait le Médiateur grec comme principale autorité chargée de traiter les plaintes pour discrimination. Elle a renforcé l'égalité dans l'emploi, l'éducation et les services publics et a accru la sensibilisation du public aux droits des citoyens à la protection et à l'équité.

Loi 4491/2017 – Reconnaissance juridique du genre

A établi le droit à l'affirmation légale de genre basée sur l'auto-identification, sans nécessité de chirurgie ni de diagnostic médical. Elle permettait aux personnes âgées de quinze ans et plus d'affirmer leur genre avec le consentement parental et l'approbation du tribunal. Cette loi représentait une avancée majeure pour les droits des personnes trans en Grèce, favorisant l'autonomie personnelle et alignant la pratique nationale sur les normes européennes d'égalité.

La loi 4604/2019 – Égalité des sexes et prévention de la discrimination fondée sur le genre

a élargi le cadre juridique de l'égalité en Grèce en introduisant des politiques visant à prévenir la discrimination et à promouvoir l'équilibre entre les secteurs public et privé. Elle reconnaissait explicitement plusieurs motifs de discrimination, notamment l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La loi exigeait que les institutions publiques élaborent des plans d'action pour l'égalité et favorisait la sensibilisation et l'inclusion par des initiatives d'éducation et de formation.

Loi 5089/2024 – Légalisation du mariage entre personnes de même sexe.

Légalisation du mariage homosexuel et extension des droits parentaux et d'adoption complets aux couples de même sexe, faisant de la Grèce le premier pays à majorité orthodoxe à atteindre ce jalon. La loi a modifié des articles clés du Code civil afin d'assurer une reconnaissance égale aux familles LGBTQIA+. Cela mar-



quait une étape transformatrice vers l'égalité totale, reflétant à la fois le progrès juridique et culturel.

Droits aux soins de santé

Loi 4368/2016 – Accès universel aux soins de santé

Accès garanti aux services de santé publics pour tous les résidents, y compris les personnes non assurées, les migrants et les populations vulnérables. Elle a renforcé l'égalité de traitement au sein du système de santé et amélioré l'accès des personnes LGBTQIA+, en particulier des personnes trans cherchant un soutien psychologique ou médical. La loi a renforcé le principe que les soins de santé sont un droit universel, quelle que soit l'identité ou le statut socio-économique.

Circulaire du ministère de la Santé (2019) – Directives pour les soins de santé inclusives

Émise par le ministère de la Santé, cette circulaire promeut des pratiques inclusives dans les établissements de santé, garantissant un traitement respectueux des patients trans et LGBTQIA+. Il fournissait des orientations sur les procédures d'affirmation de genre, la confidentialité et la sensibilisation du personnel. Cette circulaire marquait un effort administratif visant à traduire l'égalité juridique en améliorations concrètes dans la prestation des soins de santé.

Autonomisation par la connaissance

Collaborations ONG (Youth Colour, Checkpoint)

Des organisations de la société civile telles que Colour Youth et Checkpoint ont joué un rôle clé dans l'éducation par les pairs et l'autonomisation des jeunes en fournissant des informations inclusives sur la santé sexuelle, les questions LGBTQ+ et les droits humains. À travers des ateliers, des campagnes de sensibilisation et des services de soutien par des pairs, ils complètent les efforts de l'État en atteignant les jeunes dans des environnements sûrs et communautaires.

Initiatives du ministère de l'Éducation (2020–2024) – Éducation à la sexualité inclusive

A introduit des programmes pilotes sur l'éducation inclusive traitant de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle et du respect de la diversité. Ces initiatives visent à réduire la stigmatisation et le harcèlement à l'école tout en favorisant l'empathie et l'acceptation chez les jeunes. La collaboration avec des ONG telles que Colour Youth et Checkpoint a renforcé la mise en œuvre grâce à l'éducation par les pairs et la formation des enseignants.



2. SUÈDE

Cadres juridiques et reconnaissance du genre

Dépénalisation des relations entre personnes de même sexe (1944)

La Suède a dépénalisé les relations sexuelles entre personnes de même sexe, marquant l'une des premières étapes juridiques vers l'égalité LGBTQIA+ en Europe. • Cette réforme a placé la Suède parmi les premiers États européens à supprimer les sanctions pénales pour les relations homosexuelles, posant ainsi une base juridique précoce pour les réformes ultérieures des droits LGBTQIA+.

Loi sur la reconnaissance légale du genre (1972)

La Suède est devenue le premier pays au monde à autoriser l'affirmation légale de genre ; À l'origine, elle nécessitait une stérilisation, un statut non marié et un diagnostic. Bien que révolutionnaire à l'échelle mondiale, la loi reflétait la compréhension médicalisée de l'époque, et ses exigences coercitives, telles que la stérilisation, n'ont été entièrement abolies que des décennies plus tard, à la suite de critiques sur les droits de l'homme.

Loi sur les sociétés de personnes enregistrées (1995)

A introduit le partenariat légal pour les couples de même sexe, accordant presque tous les droits équivalents au mariage, à l'exception de l'adoption conjointe et de l'accès à la procréation assistée. La loi représentait une avancée majeure vers l'égalité juridique en reconnaissant formellement les couples de même sexe, tout en mettant en lumière les lacunes restantes par rapport au mariage hétérosexuel.

Droits d'adoption pour les couples de même sexe (2002)

La Suède est devenue l'un des premiers pays à permettre aux couples de même sexe de demander une adoption conjointe et une adoption par enfant par alliance. Cette réforme a renforcé l'approche suédoise centrée sur l'enfant en privilégiant des environnements familiaux stables, quelle que soit l'orientation sexuelle des parents.

Loi sur la discrimination (2008)

Interdit la discrimination fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle dans tous les domaines de la vie publique. Supervisée par le Médiateur pour l'Égalité, elle assure la protection et le recours des victimes. La loi reste une pierre angulaire du cadre d'égalité en Suède et un modèle de législation inclusive en Europe.

Loi sur l'égalité du mariage (2009)



La Suède a légalisé le mariage neutre en termes de genre, convertissant automatiquement les partenariats enregistrés sauf si les couples choisissaient autrement. Cette loi a achevé la transition vers l'égalité matrimoniale complète en Suède, accordant aux couples de même sexe un statut juridique identique à celui des couples de sexes différents et affirmant symboliquement l'inclusion LGBTQIA+ au sein des institutions civiles.

Stratégie pour l'égalité LGBTQIA+ (2014, mise à jour 2022)

Une stratégie nationale garantissant l'égalité des droits et des chances indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Elle favorise l'inclusion dans l'éducation, la santé et l'emploi, avec un accent particulier sur la santé mentale et la participation sociale. Mis en œuvre conjointement par le gouvernement, les municipalités et la société civile, il reflète l'approche intégrée de la Suède en matière d'égalité.

Réforme de l'auto-identification et de la reconnaissance de genre (2022, mise à jour et entrée en vigueur en 2025)

Permet aux individus d'affirmer le genre légal sur la base de l'auto-identification sans exigences médicales ou de stérilisation. Elle a simplifié les processus administratifs et renforcé l'autonomie personnelle. La réforme a marqué un progrès majeur en matière de droits humains, bien que la reconnaissance non binaire reste en attente d'une nouvelle action législative.

Droits aux soins de santé

Retrait de l'homosexualité du Registre national des maladies (1979)

Décision du Conseil national suédois de la santé et du bien-être (*Socialstyrelsen*). La décision du Conseil national suédois de la santé et du bien-être a officiellement mis fin à la classification de l'homosexualité comme maladie mentale, marquant un virage crucial vers la dépathologisation et la reconnaissance des droits LGBTQ+ en Suède.

Amendement à la loi sur la reconnaissance du genre légale – Abolition de l'exigence de stérilisation (2013)

Elle a supprimé l'obligation de stérilisation pour l'affirmation légale du genre, renforçant l'autonomie corporelle et les droits aux soins de santé des personnes trans. Cet amendement en Suède a aligné la reconnaissance légale du genre avec les normes des droits humains en mettant fin à la stérilisation forcée, en faisant progresser de manière significative l'autonomie corporelle et les droits aux soins de santé pour les personnes trans.





Loi sur les patients (2014)

Garantit à chaque patient le droit à un accès égal aux soins de santé et à une participation éclairée aux décisions qui le concernent. Elle met l'accent sur le respect de l'autonomie personnelle et protège les individus contre les traitements discriminatoires. Cette loi renforce l'inclusivité et la compétence culturelle au sein du système de santé suédois.

Directives du Conseil national de la santé et du bien-être (2017)

Émis pour standardiser les soins de santé affirmant le genre, garantissant un traitement de haute qualité et équitable pour les personnes trans. Les directives mettent l'accent sur le soutien psychologique, le consentement éclairé et la collaboration entre professionnels de santé. Ils promeuvent le respect de la dignité humaine et la cohérence dans la prestation des services à l'échelle nationale.

Élargissement de la loi sur la discrimination pour couvrir l'identité et l'expression trans (2019)

« Identité ou expression trans » a été explicitement ajoutée comme motif protégé, interdisant la discrimination dans les soins de santé, l'éducation, l'emploi et les services publics.

Des études sur les inégalités de santé et la discrimination dans les rapports de santé (NBHW, DO)

menées par le Médiateur de la Discrimination et le National Board of Health and Welfare ont identifié des obstacles persistants aux soins de santé pour les populations transs et migrantes. Ils ont appelé à une meilleure formation des prestataires et à une application plus stricte des normes d'égalité. Ces rapports guident les efforts nationaux pour garantir un accès équitable aux soins médicaux.

Autonomisation par la connaissance

Rapport MUCF « Sécurité et vulnérabilité des jeunes LGBTQI »

Analyse de la sécurité, du bien-être et de la santé mentale des jeunes LGBTQIA+ en Suède. Le rapport a mis en lumière les vulnérabilités dans les communautés rurales et handicapées et a informé les programmes de soutien nationaux et locaux. Elle sous-tend les politiques suédoises fondées sur des preuves concernant l'inclusion et l'égalité des jeunes.

Initiatives de l'Agence nationale pour l'éducation (Skolverket)

Promouvoir une éducation inclusive à travers la formation des enseignants et des programmes anti-harcèlement abordant la diversité de genre et sexuelle. Ces ini-



tatives visent à rendre les écoles plus sûres et plus accueillantes. Ces mesures garantissent que les principes d'égalité sont intégrés dans la pratique éducative quotidienne.

Éducation sexuelle obligatoire et réforme du programme scolaire 2022 - 1955 (obligatoire depuis), révisé en 2022

La Suède exige l'éducation sexuelle dans les écoles depuis 1955. En 2022, le programme a été mis à jour en « *Sexualité, consentement et relations* » et la formation des enseignants a été renforcée afin de garantir que les éducateurs soient équipés pour enseigner des sujets inclusifs, y compris les questions LGBTQIA+.

3. SLOVÉNIE

Cadres juridiques pour protéger les personnes LGBTIQ+ contre la discrimination

Loi sur l'enregistrement des partenariats civils (2006)

Cette loi a introduit la reconnaissance formelle des partenariats entre personnes de même sexe, accordant des droits juridiques limités principalement dans les domaines des droits de propriété et de la sécurité sociale. Cependant, elle n'incluait pas les droits familiaux clés tels que le droit au mariage, l'adoption conjointe et la pleine reconnaissance parentale.

Procédure administrative légale de reconnaissance du genre (2011)

La Slovénie a mis en place une procédure administrative permettant aux personnes transgenres d'affirmer leur genre légal sans intervention chirurgicale obligatoire. Malgré ces progrès, le processus resta médicalisé et dépendait d'évaluations d'experts.

La Loi sur la protection contre la discrimination (ZVarD 2016)

La loi sur la protection contre la discrimination a été adoptée en avril 2016 comme instrument juridique central slovène qui interdit de manière globale le traitement inégal. La loi protège chaque individu contre toute discrimination injustifiée fondée sur des circonstances personnelles, y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre explicitement mentionnées. La loi interdit la discrimination directe et indirecte, ainsi que l'incitation à la discrimination, et garantit la protection dans tous les domaines de la vie, y compris l'emploi, l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé et l'accès aux services. La principale innovation de la loi fut la création d'un organe d'État indépendant – l'Avocat du Principe d'Égalité – qui supervise la mise en œuvre de la loi dans la pratique.

Law on Civil Partnership (2017)



La loi a établi un système de partenariats enregistrés et non enregistrés, qui a élargi les droits des couples de même sexe. Elle assimilait la plupart des droits de partenariat à ceux du mariage, à trois exceptions près : la possibilité de se marier, l'adoption conjointe et l'accès à la procréation médicalement assistée.

Décision de la Cour constitutionnelle (2022) – Loi modifiant le Code de la famille

La Cour constitutionnelle de Slovénie a statué que l'exclusion des couples de même sexe du mariage et de l'adoption conjointe était inconstitutionnelle. En conséquence, le droit au mariage et le droit à l'adoption conjointe ont été étendus à tous les couples.

Décision de la Cour constitutionnelle (2024) – Accès à la technologie de procréation assistée

Dans sa décision, la Cour constitutionnelle a confirmé que les règlements empêchant les femmes célibataires et les couples lesbiennes d'accéder à la procréation médicalement assistée sont inconstitutionnels (U-I-418/20, U-I-847/21).

Droits aux soins de santé

Accès à des soins de santé spécifiques aux personnes trans (couverture du système public)

Les personnes transgenres en Slovénie peuvent accéder à des procédures médicales d'affirmation de genre, telles que l'hormonothérapie, les interventions chirurgicales et le soutien psychologique, via le système d'assurance santé publique. Les cas sont examinés par le Conseil interdisciplinaire de confirmation de l'identité de genre, qui opère au sein du Centre médical universitaire de Ljubljana. En pratique, l'accès peut être affecté par de longs délais d'attente et une disponibilité limitée de prestataires spécialisés ; De plus, la centralisation des services peut restreindre l'accès des personnes vivant en dehors de la capitale.

La Loi sur les droits des patients (ZpacP 2008)

La discrimination dans les soins de santé est spécifiquement abordée à l'article 7 de la loi sur les droits des patients (« Article 7 – Interdiction de la discrimination »), qui stipule qu'un patient a droit à un traitement égal dans les soins de santé « indépendamment du genre, nationalité, race ou origine ethnique, religion ou croyance, handicap, âge, orientation sexuelle ou autres circonstances personnelles. » Cela constitue une base juridique importante pour un accès égal aux services de santé pour les personnes LGBTQ+.



Clinique psychiatrique universitaire de Ljubljana – Traitement des individus dans le cadre de procédures médicales de confirmation de genre

Depuis 2013, la Clinique psychiatrique universitaire de Ljubljana gère une Clinique de Santé Sexuelle, qui sert également de point d'entrée pour toutes les personnes transgenres entrant dans le processus d'affirmation médicale de genre (dans le cadre du Conseil Interdisciplinaire pour l'Affirmation de l'Identité de Genre). Depuis sa création, le champ d'action s'est élargi pour inclure les soins psychiatriques et le traitement des enfants et adolescents souffrant de dysphorie de genre.

Éducation et jeunesse LGBTIQ+

Protocole pour la détection et la gestion de la violence entre pairs dans les établissements éducatifs (2023 – en cours)

Le protocole pour identifier et traiter la violence entre pairs est inclus dans le Programme national d'éducation pour la période 2023-2033. Bien qu'un chapitre spécifique traite des groupes vulnérables de jeunes et de la prévention de la discrimination, la question de la violence homophobe et transphobe n'est pas explicitement mentionnée.

Résolution sur le Programme national de la jeunesse 2013–2022 (ReNPM13–22)

Cette résolution a établi un cadre stratégique pour renforcer la participation des jeunes, l'inclusion sociale et l'égalité des chances. Elle soutenait des mesures en faveur des jeunes marginalisés, mais les questions d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'expression de genre ne sont pas explicitement mentionnées.

Projet de résolution sur le Programme national de la jeunesse 2024–2032 (ReNPM-32)

Le projet de résolution sur le Programme national de la jeunesse pour la période 2024–2032 mettait davantage l'accent sur l'orientation sexuelle comme base de la discrimination en question, mais ne mentionnait pas explicitement l'identité et l'expression de genre. La proposition est à l'étude depuis 2023, mais la nouvelle résolution n'a pas encore été adoptée en 2026.

4. BELGIQUE

Cadres juridiques et reconnaissance du genre

Politique complète d'éducation sexuelle (2012)

La politique belge d'éducation sexuelle complète (SE), établie en 2012, impose une éducation sociale inclusive et adaptée à l'âge dans toutes les écoles du pays. Le programme intègre des sujets tels que l'identité de genre, l'orientation sexuelle



et le consentement, visant à promouvoir le respect, l'inclusivité et à réduire la stigmatisation envers les élèves LGBTQIA+. Soutenue par le ministère de l'Éducation, elle est conforme aux normes internationales et est régulièrement mise à jour pour refléter les évolutions sociétales. Les résultats incluent une réduction du harcèlement et une amélioration du bien-être mental chez les jeunes LGBTQIA+. Malgré son succès, la politique fait face à des disparités régionales dans la mise en œuvre et à une résistance de la part de groupes conservateurs.

Légalisation du mariage entre personnes de même sexe (2003)

La Belgique est devenue le deuxième pays au monde à légaliser le mariage homosexuel en 2003, marquant une étape importante pour les droits LGBTQIA+ mondiaux. La réforme accordait aux couples de même sexe des droits égaux au mariage en vertu du Code civil, élargie plus tard pour inclure l'adoption (2006) et les mariages internationaux (2004). Portée par un fort plaidoyer et un soutien politique, elle a positionné la Belgique comme un pionnier de la législation sur l'égalité.

L'initiative a considérablement amélioré la protection juridique et l'acceptation sociale des personnes LGBTQIA+, bien que l'opposition initiale des factions conservatrices reflète une résistance culturelle plus large au changement.

Légalisation des droits d'adoption pour les couples de même sexe (2006)

La réforme de 2006 a étendu le cadre d'égalité en Belgique en accordant aux couples de même sexe des droits d'adoption complets, garantissant ainsi une reconnaissance parentale égale et des protections pour les enfants. Cette avancée juridique est née d'un plaidoyer soutenu des organisations LGBTQIA+ et a renforcé l'engagement de la Belgique envers la diversité familiale et le bien-être de l'enfance. Elle a renforcé la légitimité sociale des familles de même sexe et aligné le droit intérieur avec les principes internationaux des droits de l'homme, bien que les préjugés culturels et l'opposition religieuse aient persisté lors de leur mise en œuvre.

Plan d'action LGBTQIA+ en Wallonie (2020–2024)

Le Plan d'action du gouvernement régional wallon (2020–2024) définit des mesures spécifiques à chaque région pour promouvoir l'inclusion LGBTQIA+ dans les soins de santé, l'emploi et l'éducation. Axé sur la lutte contre les disparités dans les zones rurales, le plan met l'accent sur l'accessibilité, la coopération intersectorielle et l'évaluation continue. Les résultats incluent un renforcement de la collaboration entre les autorités locales et les organisations LGBTQIA+ ainsi que la création de réseaux de soutien



régionaux. Des défis subsistent concernant le financement et la sensibilisation du public dans les petites municipalités.

Droit anti-discrimination

La loi belge sur la lutte contre la discrimination, alignée sur les directives de l'UE, interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la race et d'autres motifs. Mise en œuvre par des organismes tels que l'UNIA et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH), la loi prévoit des mécanismes de signalement accessibles et des recours juridiques pour les victimes. Cette législation a conduit à des milliers de poursuites réussies et à une sensibilisation accrue du public. Cependant, la sensibilisation rurale et le traitement prolongé des dossiers restent des domaines à améliorer.

Loi sur la reconnaissance du genre (2018)

La loi de 2018 sur la reconnaissance du genre a marqué une avancée majeure pour les droits des personnes trans en Belgique, permettant aux individus d'affirmer leur genre légal par auto-déclaration — sans exigences médicales ou chirurgicales. La loi, développée grâce à la collaboration entre le gouvernement fédéral et des groupes de défense comme Çavaria, renforce l'autodétermination et l'autonomie corporelle. Sa mise en œuvre a permis une plus grande visibilité et des droits aux personnes trans, bien que la poursuite des plaidoyers vise à reconnaître les identités non binaires et à améliorer la formation administrative au niveau local.

Droits aux soins de santé

Plan d'action fédéral sur la santé LGBTI+ (2023–2027)

Ce plan d'action fédéral vise à réduire les inégalités de santé rencontrées par les personnes LGBTI+ en promouvant des politiques et pratiques de santé inclusives. Elle met particulièrement l'accent sur l'amélioration des soins de santé pour les personnes trans, la formation professionnelle des professionnels de santé et l'élaboration de politiques éclairées par les données.

Cadre de Surveillance Sciensano

Le Sciensano coordonne la recherche continue et la collecte de données sur la santé et le bien-être LGBTQIA+ au niveau national. Ce cadre soutient des stratégies de santé publique fondées sur des preuves et aide à identifier les disparités d'accès, de résultats et de qualité des soins.

Autonomisation par la connaissance

Politique complète d'éducation sexuelle (2012)



La Belgique a introduit une éducation sexuelle obligatoire et complète dans les écoles, avec une approche inclusive de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, du consentement et des relations. La politique vise à promouvoir l'égalité, prévenir la discrimination et soutenir le bien-être sexuel et émotionnel des jeunes.

Campagnes de sensibilisation UNIA & IEFH

L'UNIA et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes mènent des campagnes de sensibilisation axées sur les droits LGBTQIA+, la lutte contre la discrimination et l'égalité des genres. Leurs activités incluent des formations professionnelles, des ateliers pour les jeunes et des actions de sensibilisation communautaire pour favoriser l'inclusion et l'autonomisation.

5. ITALIE

Cadres juridiques et reconnaissance du genre

Loi n° 164/1982

Cette loi a établi le cadre juridique de la reconnaissance de genre en Italie par une procédure judiciaire. Cela a marqué une première étape dans la reconnaissance des identités trans, bien qu'il ait initialement reflété une approche très médicalisée.

Décisions de la Cour constitutionnelle (2015, 2017)

Ces décisions ont progressivement élargi les droits des personnes trans en renforçant les normes et protections de reconnaissance légale. Ils ont également mis l'accent sur l'intérêt supérieur des mineurs et une plus grande flexibilité judiciaire dans les affaires de reconnaissance de genre.

Suppression de l'obligation de chirurgie (décision de la cour, 2015)

La Cour constitutionnelle d'Italie a statué que la chirurgie d'affirmation de genre n'est pas un prérequis pour l'affirmation légale de genre. Cette décision a considérablement renforcé l'autonomie corporelle et aligné le droit italien sur les principes des droits de l'homme.

Loi n° 76/2016 (« Loi Cirinnà »)

Cette loi a introduit des unions civiles pour les couples de même sexe, accordant la plupart des droits liés au mariage. Cependant, elle excluait explicitement l'adoption conjointe et la reconnaissance parentale complète.

Décret législatif n° 216/2003



Le décret a transposé les directives antidiscrimination de l'UE dans la législation italienne, interdisant la discrimination à l'emploi fondée sur l'orientation sexuelle. Elle renforçait les protections de l'égalité au travail mais ne couvrait pas explicitement l'identité de genre à l'époque.

Reconnaissance par la Cour constitutionnelle de l'expansion des droits des personnes trans (2017)

La Cour a réaffirmé l'identité de genre comme un droit personnel fondamental protégé par la Constitution. Elle a précisé que l'approbation judiciaire pour la reconnaissance légale du genre peut être accordée sans intervention médicale ou chirurgicale obligatoire.

Droits aux soins de santé

Service national de santé (SSN) (2015)

Le Service national de santé (SSN) d'Italie offre l'accès à des soins de santé d'affirmation de genre au sein du système public. Cependant, comme les soins de santé sont régionalement décentralisés, la disponibilité et les délais d'attente varient considérablement à travers le pays.

Directives pour les soins de santé trans (2017–2021)

Les directives médicales nationales mises à jour soutiennent l'accès aux soins psychologiques et à l'hormonothérapie pour les personnes trans. En pratique, la mise en œuvre varie selon la région, ce qui conduit à des normes inégales de soins et d'accès.

Autonomisation par la connaissance

Directive MIUR (2015)

Émise par le ministère de l'Éducation, cette directive promeut l'éducation inclusive et exige que les écoles s'attaquent au harcèlement et à la discrimination, y compris ceux fondés sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il encourage les activités de sensibilisation et le respect de la diversité dans l'environnement scolaire.

Stratégie nationale pour les droits LGBTI (2013–2015, mise à jour en 2022)

La stratégie nationale italienne vise à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT dans des domaines clés tels que l'éducation, l'emploi, la santé et la sécurité. La mise à jour de 2022 a aligné les priorités nationales sur les cadres européens d'égalité LGBTIQ et a renforcé la coordination entre les institutions publiques.

Création du Bureau national anti-discrimination (UNAR) (2003)



Le Bureau national de lutte contre la discrimination (UNAR) a été créé pour prévenir et combattre la discrimination conformément aux directives européennes sur l'égalité. Elle joue un rôle clé dans la surveillance de la discrimination, le soutien aux victimes et la promotion de l'éducation publique sur l'égalité, y compris les questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

5. Exercices et Interactions

5.1 Exercice 1 : Vrai ou Faux

Instructions : Décidez si chaque affirmation est vraie  ou fausse .

1. La Grèce est devenue le premier pays à majorité orthodoxe à légaliser le mariage entre personnes de même sexe.
2. En Suède, l'affirmation de genre nécessite une chirurgie et une évaluation psychologique.
3. Le processus italien de reconnaissance légale du genre est toujours géré par les tribunaux.
4. La Belgique a légalisé le mariage homosexuel avant d'accorder le droit d'adoption aux couples de même sexe.
5. Le Programme jeunesse 2024–2032 de la Slovénie comprend des actions spécifiques pour la santé mentale et l'inclusion LGBTQIA+.
6. La loi grecque 4443/2016 interdit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
7. La loi suédoise sur la discrimination ne s'applique qu'aux affaires d'emploi.
8. La loi belge sur la reconnaissance du genre (2018) autorise l'affirmation légale de genre sans chirurgie.
9. La loi Cirinnà (2016) d'Italie a légalisé le mariage entre personnes de même sexe.
10. Les cinq pays étudiés autorisent désormais l'adoption entre personnes de même sexe.
11. Depuis 2022, les écoles suédoises sont tenues d'enseigner « Sexualité, Consentement et Relations » dans le cadre du programme national.
12. La Slovénie a légalisé le mariage et l'adoption entre personnes de même sexe par une décision de la Cour constitutionnelle en 2022.
13. La Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025 est la première stratégie globale de l'UE dédiée spécifiquement à l'égalité LGBTQIA+.
14. La Stratégie européenne sur les droits de l'enfant promeut explicitement une éducation inclusive et la protection contre la discrimination pour tous les enfants, y compris les jeunes LGBTQIA+.



But : Aider les formateurs à différencier la législation par pays et à comprendre la progression de chaque pays.

5.2 Exercice 2 : Choix multiples

Titre : *Repérez la bonne réponse !*

Instructions : Choisissez la bonne réponse.

1. Quelle loi grecque a légalisé les partenariats civils entre personnes de même sexe ?
 - A. Loi 3500/2006
 - B. Loi 4356/2015
 - C. Loi 4443/2016
 - D. Loi 3896/2010
2. Quel pays a introduit le mariage homosexuel en 2003 ?
 - A. Italie
 - B. Belgique
 - C. Suède
 - D. Grèce
3. En quelle année la Grèce a-t-elle légalisé le mariage homosexuel ?
 - A. 2015
 - B. 2017
 - C. 2024
 - D. 2010
4. Lequel des éléments suivants permet l'affirmation de genre par *auto-identification* ?
 - A. Italie
 - B. Suède
 - C. Belgique
 - D. B et c
5. La loi italienne n° 164/1982 concerne :
 - a) Égalité du mariage
 - b) Discrimination à l'emploi
 - c) Reconnaissance légale du genre
 - d) Droits aux soins de santé



6. La décision de la Cour constitutionnelle slovène de 2022 a permis :
 - a) Égalité du mariage entre personnes de même sexe et adoption
 - b) Réformes des soins de santé trans
 - c) Réforme du droit de l'éducation
 - d) Droits des unions civiles
7. Quelle loi suédoise protège les personnes contre la discrimination en matière d'emploi, d'éducation et de santé?
 - a) Loi sur l'égalité de 2009
 - b) Loi sur la discrimination de 2008
 - c) Loi sur l'identité de genre de 2012
 - d) Réforme du Code civil 2010
8. La loi belge sur la reconnaissance du genre (2018) a été significative car:
 - a) Il exigeait une certification médicale
 - b) Il a introduit la reconnaissance non binaire
 - c) Il permettait l'auto-déclaration pour l'affirmation de genre
 - d) Elle abrogea l'égalité du mariage
9. Quel pays a récemment obtenu l'égalité du mariage?
 - a) Grèce
 - b) Suède
 - c) Slovénie
 - d) Belgique
10. Quelle loi italienne a établi la procédure légale pour la reconnaissance de genre?
 - a) Loi 76/2016
 - b) Loi 164/1982
 - c) Décret 216/2003
 - d) Décision de la Cour constitutionnelle de 2015



11. Qu'a accompli la décision de la Cour constitutionnelle de 2022 en Slovénie?

- a) Seuls les droits du partenariat civil
- b) Unions civiles avec une protection limitée
- c) Égalité du mariage et de l'adoption pour les couples de même sexe
- d) Un programme national LGBTQIA+

12. Qu'est-ce que la Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025 ??

- a) Un règlement européen contraignant
- b) Une directive européenne sur l'emploi
- c) Un plan d'action national pour les États membres
- d) Une stratégie politique européenne intersectorielle traitant de la discrimination, de la sécurité et de l'inclusion

Objectif : Renforcer les idées clés sans nécessiter une mémorisation approfondie.

5.3 Exercice 3 : Choix multiples

Titre : Repérez la bonne réponse !

Instructions : Choisissez la bonne réponse.

1. Quelle loi grecque garantit un accès universel aux soins de santé pour les groupes vulnérables, y compris les personnes trans ?
 - a) Loi 4368/2016
 - b) Loi 4443/2016
 - c) Loi 4604/2019
 - d) Loi 5089/2024
2. La loi suédoise sur les patients (2014) garantit:
 - a) Soins de santé gratuits uniquement pour les mineurs
 - b) Égalité de traitement et consentement éclairé pour tous
 - c) Chirurgies d'affirmation de genre pour tous
 - d) Autonomie régionale en santé



3. Quel pays surveille les données de santé LGBTQIA+ via *Sciensano*?
 - a) Italie
 - b) Suède
 - c) Belgique
 - d) Slovénie
4. Le Service national de santé (SSN) italien fournit des soins d'affirmation de genre:
 - a) Dans chaque région
 - b) Uniquement lorsque cela est approuvé régionalement
 - c) Uniquement pour les mineurs
 - d) Pas du tout
5. La clinique de santé sexuelle de Slovénie à Ljubljana est spécialisée dans:
 - a) Éducation LGBTQIA+
 - b) Soins de santé pour affirmation de genre
 - c) Plaidoyer juridique
 - d) Recherche en études de genre
6. Quelle réforme significative la Suède a-t-elle mise en œuvre en 2013 concernant la reconnaissance légale de genre?
 - a) Une chirurgie obligatoire a été introduite
 - b) L'obligation de stérilisation a été abolie
 - c) L'adoption entre personnes de même sexe a été légalisée
 - d) Des cartes de santé neutres en matière de genre ont été créées
7. La politique belge d'éducation sexuelle globale de 2012 se concentre sur:
 - a) Abstinence et valeurs familiales
 - b) Identité de genre, consentement et inclusion
 - c) Égalité de l'emploi
 - d) Uniquement les droits reproductifs



8. Les récentes initiatives du ministère grec de l'Éducation (2020–2024) visent à:
 - a) Former la police aux crimes haineux
 - b) Promouvoir une éducation sexuelle inclusive
 - c) Fournir une aide juridique aux adultes LGBTQIA+
 - d) Réformer la politique d'asile
9. Le rapport MUCF de la Suède aborde:
 - a) Égalité du mariage
 - b) Financement des soins de santé trans
 - c) Politique d'emploi
 - d) Sécurité des jeunes LGBTQIA+ et santé mentale
10. La politique jeunesse de quel pays (ReNPM-32) inclut explicitement l'autonomisation LGBTQIA+ ?
 - a) Grèce
 - b) Italie
 - c) Slovénie
 - d) Belgique
11. Le principal défi pour la plupart des pays aujourd'hui est:
 - a) Création de nouvelles lois
 - b) Améliorer l'application de la loi et la sensibilisation du public
 - c) Abolition des organismes d'égalité
 - d) Restriction de l'éducation des jeunes
12. Comment les soins de santé affirmant le genre sont-ils fournis en Italie?
 - a) Elle est entièrement centralisée selon le droit national
 - b) C'est illégal dans toutes les régions
 - c) Elle est disponible mais varie selon la région dans le cadre du système de santé publique
 - d) Il est réservé uniquement aux mineurs



5.4 Exercice 4 : Glisser-déposer

Titre : Associer la loi au pays et la politique à son domaine d'intervention

Instructions : Associez le pays et la politique appropriés à chaque déclaration.

DROIT	PAYS
1. Loi 5089/2024 – Mariage entre personnes de même sexe	A. BELGIQUE
2. La Loi sur la protection contre la discrimination (ZVarD 2016)	B. SLOVÉNIE
3. Loi 164/1982 – Reconnaissance juridique du genre	C. SUÈDE
4. Loi sur la discrimination (2008)	D. GRÈCE
5. Loi fédérale anti-discrimination (2007)	E. ITALIE

POLITIQUE	ZONE DE FOCUS
1. Loi 4368/2016 (Grèce)	a. Programmes scolaires inclusifs
2. Politique complète d'éducation sexuelle (Belgique)	b. Stratégie régionale d'égalité dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation
3. Décision de la Cour constitutionnelle sur le mariage et l'égalité de l'adoption (2022, Slovénie)	c. Reconnaissance des genres
4. Rapport MUCF (Suède)	d. Accès universel aux soins de santé
5. Stratégie nationale pour l'égalité LGBTQI+ (Grèce)	e. Politique d'inclusion intersectorielle
6. Loi 164/1982 – Reconnaissance juridique du genre (Italie)	f. Cadres juridiques et droits de la famille



7. Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025	g. Inclusion, Égalité et Sécurité
8. Stratégie européenne sur les droits de l'enfant (2021–2024)	h. Protection de la jeunesse et bien-être
9. Plan d'action de la Wallonie (Belgique)	i. Sécurité et vulnérabilité des jeunes

5.5 Exercice 5 : Exercice de jumelage à l'aide de menus déroulants

Législation	Niveau		Thème
Stratégie européenne pour l'égalité LGBTIQ 2020–2025	Niveau européen	Niveau national	Reconnaissance légale du genre
EU Strategy on the Rights of the Child (2021–2024)	Niveau européen	Niveau national	Droits de la famille et de la société
Italy – Law No. 164/1982 (Legal Gender Recognition)	Niveau européen	Niveau national	Égalité et non-discrimination
Slovénie – Décision de la Cour constitutionnelle (2022) - Loi modifiant le Code de la famille	Niveau européen	Niveau national	Sécurité contre les crimes haineux
Victims' Rights Directive (2012/29/EU)	Niveau européen	Niveau national	Protection des jeunes et bien-être

5.6 Exercice 6 (Exemple additionnel) : Réflexion

- Divisez en 5 groupes — chacun représente un des pays (3 personnes par groupe).
- Chaque groupe s'identifie:
 1. Un point fort clé de l'inclusion LGBTQIA+ (par exemple, la santé, l'éducation ou la réforme juridique).



2. Un défi restant auquel les jeunes LGBTQIA+ pourraient être confrontés.

Les participants disposent de 5 minutes pour réfléchir et discuter des points mentionnés ci-dessus, puis 5 minutes supplémentaires pour présenter leurs points.

6. Conclusions

Le développement de cadres législatifs régissant les droits LGBTQIA+ est devenu à la fois un test décisif et un stimulant pour un changement social inclusif dans le paysage européen en évolution de l'égalité. Par exemple, l'adoption par la Grèce de l'égalité matrimoniale représente à la fois une reconnaissance légale officielle et une tendance culturelle plus large à accepter tous types de familles. En attendant, des avancées comme la vaste loi suédoise sur la lutte contre la discrimination et la réforme belge de 2018, qui autorise l'affirmation légale du genre sans exigences médicales, soulignent à quel point l'architecture institutionnelle et la clarté procédurale sont tout aussi importantes que le contenu législatif. Cependant, la simple existence des lois ne garantit pas l'égalité de vie ; Pour combler l'écart entre les droits de jure et l'inclusion de facto, des cadres administratifs solides, des pratiques de santé inclusives et des initiatives agressives d'autonomisation des jeunes sont essentiels. Les résultats en santé mentale, les systèmes de soutien par les pairs et les milieux éducatifs qui défendent l'identité et la dignité sont tout aussi importants pour les jeunes personnes LGBTQIA+ que leur statut légal. Parce que l'identité de genre, l'orientation sexuelle, l'âge, l'origine ethnique et le handicap interagissent de manière complexe pour former l'expérience vécue, l'intersectionnalité complique encore davantage ces relations. Par conséquent, la politique doit être sensible à la fois à la diversité interne de la communauté LGBTQIA+ et au groupe dans son ensemble. À l'avenir, l'attention doit passer de « quels droits existent » à « la manière dont les droits sont réalisés ». La question de savoir si les avancées juridiques aboutiront à une inclusion significative dépendra des mécanismes de surveillance, de la collecte de données désagrégée et d'une interaction sincère avec la jeunesse et la société civile. La promesse de ces réformes juridiques sera finalement respectée par des entreprises, des établissements d'enseignement et des systèmes de santé inclusifs qui intègrent respect, choix et voix, garantissant que l'égalité devienne une réalité vécue pour tous les jeunes plutôt qu'une législation écrite.



Module 7. Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+

1. Introduction du Module 7 : Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+

Créer des espaces sûrs et inclusifs pour les jeunes LGBTQIA+ est une responsabilité partagée. Nous avons tous des expériences, des identités et des besoins différents. Ce qui semble sûr pour une personne peut sembler dangereux pour une autre. Par conséquent, la sécurité ne peut pas être supposée – elle doit être créée activement ensemble.

Ce module se concentre sur la compréhension de la manière dont les normes façonnent l'inclusion et l'exclusion, comment des espaces plus sûrs peuvent être créés en pratique, et comment adultes et professionnels peuvent contribuer à des environnements où les jeunes LGBTQIA+ se sentent suffisamment en sécurité pour participer, s'exprimer et appartenir.

Avertissement de contenu sensible

Ce module aborde des sujets tels que l'exclusion, la discrimination, la violence et la pression liée aux normes. Les participants sont encouragés à faire des pauses et à chercher du soutien si besoin.

2. Objectifs

Le but de ce module est d'accompagner les participants dans la création d'environnements respectueux, responsables et inclusifs où davantage de personnes se sentent à leur place. Il encourage l'écoute active et la réflexion partagée afin d'identifier des valeurs et des approches communes qui renforcent l'inclusion au sein d'un groupe.

Le module introduit le concept d'« espace plus sûr » comme une méthode collaborative dans laquelle le facilitateur et les participants créent conjointement des lignes directrices sur la manière dont ils souhaitent interagir. En co-créant ces principes partagés, le groupe établit une base où chacun se sent suffisamment en sécurité pour participer, s'exprimer et s'engager ouvertement.

De plus, le module fournit des outils concrets pour créer des rencontres plus sûres et inclusives avec les personnes LGBTQIA+, en aidant les participants à traduire les valeurs inclusives en pratiques quotidiennes.





3. Résultats d'apprentissage

Ce module va :

Fournir des outils concrets pour créer des rencontres plus sûres et inclusives avec les personnes LGBTQIA+.

Renforcez vos capacités lors de rencontres avec des personnes LGBTQIA+ dans différents contextes.

Offrir de meilleures conditions pour voir et répondre aux besoins et à l'identification de chaque individu

Approfondissez votre compréhension de la manière dont les normes affectent les personnes LGBTQIA+ et de la manière dont vous pouvez contribuer à des environnements sûrs et inclusifs.

⚠ Avertissement : bon à savoir avant de commencer. Ce module aborde des sujets sensibles tels que les problèmes de santé mentale, la discrimination, l'automutilation et le suicide. Les participants sont encouragés à faire des pauses lorsque cela en est nécessaire et à chercher du soutien si le contenu semble trop lourd.

Pourquoi faisons-nous cela ?

Nous sommes tous différents. Nous avons des expériences différentes, des façons d'être différentes et des besoins différents. Ce qui semble sûr pour une personne peut sembler dangereux pour une autre. C'est pourquoi nous devons parler de nos besoins – au lieu de deviner ou de supposer que tout le monde fonctionne de la même manière. La sécurité est quelque chose que nous créons ensemble. Ce module nous aide à nous écouter mutuellement et à trouver des moyens communs de montrer du respect, d'assumer des responsabilités et de créer un environnement inclusif où davantage de personnes se sentent à leur place.

Avertissement : Ce sont des sujets qui peuvent déclencher des réactions. Le but n'est pas de blâmer qui que ce soit, mais de commencer à voir ce dont nous avons besoin pour nous sentir en sécurité et quelles normes nous affectent dans la vie quotidienne.



4. Théorie

4.1 Introduction dans les espaces sécurisés

« Espace plus sûr » est une méthode où le leader et le groupe élaborent ensemble des lignes directrices sur la façon dont nous voulons être ensemble – afin que chacun se sente suffisamment en sécurité pour participer.

L'outil repose sur deux questions simples mais importantes :

De quoi avez-vous besoin pour vous sentir suffisamment en sécurité pour participer ?

De quoi avons-nous tous besoin pour nous sentir suffisamment en sécurité pour participer ?

Les réponses à ces questions deviennent la base d'accords partagés – des lignes directrices que les facilitateurs et les participants sont responsables de maintenir en vie.

Exercice de réflexion – Réfléchissez et écrivez

De quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité lors d'une réunion avec une nouvelle personne ou un nouveau groupe ?

De quoi chaque individu pourrait-il avoir besoin pour se sentir en sécurité dans un groupe ou un environnement ?

Conseil : Utilisez ces questions de réflexion lors de rencontres avec un groupe ou un individu, pour créer un espace sûr dès le départ : de quoi avez-vous besoin pour vous sentir en sécurité et que devons-nous faire pour que nous nous sentions en sécurité ?

Cela peut se faire de différentes manières : discussion de groupe, notes privées que le groupe partage, etc.

4.2 Normes et critique des normes

Les normes sont des règles non écrites qui guident notre comportement, nos attentes envers nous-mêmes et les autres, et façonnent les conditions de notre interaction dans différents contextes. Ces normes peuvent être à la fois formelles – comme les lois et règlements – et informelles, comme des attentes tacites sur la manière dont nous devrions nous comporter dans les situations sociales.

On pourrait dire que les normes fonctionnent comme une forme de contrôle social. Ils fixent des limites à ce qui est considéré comme acceptable – et ce qui ne



l'est pas. Parfois, c'est positif, car cela crée une structure et facilite la vie ensemble. Mais d'autres normes peuvent être limitantes.

4.3 Les normes créent (in)égalité

Les normes prennent différentes manières. Ils influencent qui a accès à quoi, et qui rencontre des obstacles. Ces barrières peuvent être à la fois physiques et sociales/psychologiques.

Les barrières physiques peuvent être les toilettes genrées mais aussi l'absence de rampes pour fauteuils roulants vers les bars, bus, etc. Ces barrières physiques affectent notre accès à la ville et notre bien-être mental.

Il existe aussi des normes concernant l'amour, le genre, l'ethnicité, la religion, l'âge – en fait, presque tous les aspects de notre vie. Et lorsque les structures sociales ne sont adaptées qu'à certaines expériences et corps, des injustices apparaissent.

Le système de normes devient restreint – ce qui signifie que beaucoup de personnes sont exclues.

4.4 Exemples quotidiens de la façon dont les normes créent des barrières

Utiliser les toilettes

Une personne non binaire ou trans évite d'utiliser les toilettes d'un café ou d'un centre commercial car il n'y a que des panneaux « femmes » et « hommes ». Cela peut créer du stress et de l'inconfort.

Se déplacer en ville

Un utilisateur de fauteuil roulant ne peut pas rejoindre ses amis dans un café car il y a des marches à l'entrée. Avec le temps, ils pourraient cesser d'accepter les invitations.

Prendre le bus

Une personne malvoyante se sent anxieuse lorsque les arrêts de bus ne sont pas clairement annoncés, ce qui fait qu'il est facile de manquer le bon arrêt.

Montrer de l'affection en public

Un couple de même sexe évite de se tenir la main en public par crainte de réactions négatives ou de commentaires.

Remplir des formulaires

Un formulaire médical ou scolaire n'offre que deux options de genre. La personne se sent invisible ou forcée de choisir une option qui ne reflète pas qui elle est.



6. Sexualité et normes

Il existe de nombreuses normes liées au genre et à la sexualité. Elles sont souvent liées au contexte – elles peuvent évoluer au fil du temps et entre les lieux.

Il y a des normes parlées et non dites.

Les normes limitent le comportement. Ils peuvent être appliqués par la punition ou la pression sociale. Parfois, il est difficile de les exprimer avec des mots, ce qui les rend plus difficiles à contester.

L'une des normes les plus fortes est la norme hétéro – une norme qui suppose que 1) il y a deux genres

2) qu'ils sont opposés 3

3) et que ces genres s'attirent « naturellement ».

Cela affecte la façon dont les hommes et les femmes s'attendent à agir, s'habiller, paraître, ressentir, parler, ce avec quoi nous pouvons travailler, etc.

La norme hétéro se manifeste dans tous les aspects de la société, elle est sociale et structurelle.

En plus d'être très limitant pour les hommes comme pour les femmes, cela ignore aussi l'existence des personnes non binaires et genderfluides.

Faites des exercices pratiques, réfléchissez et écrivez.

Pouvez-vous penser à d'autres normes qui influencent ou contrôlent la façon dont nous exprimons notre sexualité et/ou notre genre ? Ces normes peuvent apparaître dans les familles, les écoles, les médias, les lieux de travail, ou dans des contextes culturels et religieux. Comment influencent-elles ce qui semble « acceptable », sûr ou visible dans la vie quotidienne — et qui est censé s'adapter ou rester silencieux ?

Réponse : norme de couple, norme d'amour, norme de capacité, norme de pureté, hétéronorme, cisnorme, norme de reproduction, normes corporelles, norme de blancheur.

Les normes sont liées au contexte.

Ils sont souvent façonnés par la société, le groupe, la famille, les proches, les amis, l'école. Cela signifie qu'ils peuvent évoluer au fil du temps et entre les endroits. Le contexte qui a façonné la norme peut aussi l'imposer par la punition ou la pression sociale.

La pression sociale peut être une mère qui souhaite vraiment que son enfant se marie et ait des enfants. Cela peut aussi être une équipe de football où les coéquipiers font souvent des blagues homophobes, une forme de pression sociale sur le groupe pour qu'il agisse de manière hétéronormative.



Cela peut aussi inclure la violence et l'oppression liées à l'honneur, comme une famille ou un parent qui dit que vous n'êtes pas le bienvenu chez vous si vous êtes LGBTQIA+, utiliser la violence si vous ne respectez pas les règles familiales ou des menaces de violence.

Ces menaces de violence, de violence et de pression sociale limitent notre comportement et, bien sûr, affectent notre santé physique et mentale.

Mais un groupe d'amis, une école, un club de jeunes peuvent aussi utiliser la pression sociale pour imposer des normes inclusives et positives afin de créer un espace sûr

4.5 Systèmes normaux multiples

Because of norms being contextual, there are a lot of different expectations put Sur la jeunesse liée à l'amour, à la sexualité et aux relations.

Beaucoup de jeunes que nous rencontrons vivent dans plusieurs systèmes normaux – celui avec lequel ils ont grandi à la maison, celui qu'ils rencontrent en société, dans leur espace sûr parmi leurs amis, etc.

Cela peut être difficile pour les jeunes. Cela peut mettre la pression de devoir choisir entre ces systèmes et peut être épuisant d'être obligé d'ajuster leur comportement en permanence selon le contexte dans lequel ils se trouvent.

Exercice pratique et question de réflexion.

Comment différentes normes s'appliquent-elles à différentes personnes ?

Comment les normes peuvent-elles imposer des limites ?

Qui décide de la norme ?

Comment peut-on obliger quelqu'un à rester dans la norme ?

Concept	Description
1. Accords d'espace sûr	A. Le processus de remise en question des comportements et identités considérés comme «normaux»
2. Normes	B. Des directives partagées créées pour que chacun se sente suffisamment en sécurité pour participer
3. Pensée critique des normes	C. Des règles non écrites qui façonnent les attentes, l'appartenance et le pouvoir

Les normes existent partout



Quelles normes avez-vous dans vos groupes ? Ex, groupe d'amis, groupe d'étude ?

Exemple : Dans un groupe d'amis, les gens supposent souvent que tout le monde est hétéro et cisgenre. Les conversations tournent autour des « petits amis et petites amies », et les blagues sont basées sur les rôles de genre traditionnels. Ceux qui correspondent à ces normes se sentent détendus et inclus.

Pour un jeune HBTQI+ : Cette norme peut faire en sorte qu'une personne LGBTQIA+ évite de parler de son crush, de son partenaire ou de son identité pour éviter des questions gênantes ou d'être désignée

Qui se sent à l'aise dans votre contexte ? Qu'ils soient en forme ou pas, correspondent à la norme dominante.

Si vous correspondez aux normes dominantes — par exemple, ceux qui sont hétérosexuels, cisgenres, extravertis, valides ou issus de la culture majoritaire — vous vous sentez souvent détendu et confiant dans les contextes et les contextes sociaux. Ils ont rarement à s'expliquer ou à craindre d'être interrogés.

Pour un jeune HBTQI+ : , l'expérience est souvent très différente : ils doivent souvent réfléchir soigneusement à ce qu'ils disent ou font afin d'éviter le conflit ou l'exclusion.

Des choses simples, comme parler d'un partenaire, se tenir la main ou exprimer son identité de genre, peuvent créer du stress, de l'anxiété ou de la peur.

Avec le temps, ces expériences peuvent affecter l'estime de soi, la confiance en soi et le bien-être mental, et rendre la participation aux activités de groupe ou à la vie sociale plus difficile.

Que voulons-nous dire par « contexte » ?

Quand on parle de contexte, on parle d'un groupe ou d'un environnement spécifique où l'on passe du temps et où l'on interagit avec les autres. Cela peut être un groupe d'amis, un groupe de scouts, un lieu de travail, un groupe d'étude, une équipe sportive ou votre famille.

Chaque contexte a des normes — souvent non dites — sur la façon dont les gens sont censés se comporter, parler, s'habiller, exprimer des émotions ou parler de relations et d'identité. Ces normes façonnent ceux qui se sentent en sécurité, accueillis et « chez eux », et qui ressentent le besoin de s'adapter, de cacher des parts d'eux-mêmes ou de rester silencieux.

Exercice de réflexion, normes dans votre contexte.

Pensez à un groupe auquel vous faites partie. Par exemple :



1. Votre groupe d'amis
2. Votre lieu de travail ou votre groupe d'étude
3. Ta famille

Quelles normes existent dans ce groupe ? Considérez les règles tacites concernant le genre, la sexualité, les relations, l'apparence, le comportement, le langage ou les émotions.

Qui se sent en sécurité, à l'aise et « chez lui » dans ce contexte ? Qui bénéficie de ces normes sans avoir à y penser ?

Qui pourrait se sentir invisible, exclu ou contraint de s'adapter ?

« Nous ne remarquons pas une norme tant que quelqu'un ne la brise pas — et si vous ne la voyez pas, c'est parce que vous en faites partie. »

Comprendre la norme et ce qu'elle nous fait

Les normes sont des règles non écrites qui façonnent notre façon de penser et d'agir. Ils sont liés au contexte et définissent ce qui est perçu comme « normal ». Quand on pense à quelqu'un dans la norme, on a tendance à penser : un homme blanc d'âge moyen sans handicap comme la personne par défaut.

Qu'est-ce que cela nous apporte et si vous n'êtes pas la norme, vous en entendrez parler plusieurs fois. Vous souvenez-vous des microagressions et du stress des minorités dans les modules précédents ? C'est ça.

Lorsque nous créons des espaces sûrs, nous pouvons remettre en question et modifier ces schémas.

Normes à différentes catégories, la norme dominante

Catégorie	Norme dominée
Âge	Norme d'âge moyen : L'adulte « typique » est supposé être d'âge moyen.
Orientation sexuelle	Hétéronorm : Nous supposons que les gens sont hétérosexuels sauf indication contraire.
Fonction	Norme fonctionnelle : La société est conçue pour les personnes sans handicap — les autres doivent s'adapter ou annoncer leurs besoins.

Ethnicité	Norme de couleur de peau : Si quelqu'un a une couleur de peau ou une nationalité différente de la norme, on a tendance à demander à ces personnes « d'où viens-tu ? » mais une personne blanche ne reçoit jamais cette question.
Religion	Norme religieuse : Nous supposons que les gens appartiennent à la majorité Ex de religions. Christianisme.
Genre	Norme de genre : Homme cis d'âge moyen en tant que personne normative.
Identité/expression de genre	Cisnorm : Nous supposons que tout le monde s'identifie au genre auquel il a été attribué à la naissance. Veuillez noter : il existe une différence entre expression de genre et identité de genre.
Norme de classe	Des règles tacites et des attentes selon lesquelles les personnes viennent d'un milieu social ou économique particulier.
Norme corporelle	Les personnes correspondant à la norme corporelle sont celles dont l'apparence, la taille, la forme ou les capacités physiques correspondent aux standards socialement acceptés de beauté et de fonctionnalité.

Si tu ne corresponds pas à la norme ? Nos suppositions.

Si rien d'autre n'est mentionné, on suppose souvent qu'une personne est cisgenre, hétérosexuelle, blanche et non handicapée.

Les personnes qui ne correspondent pas à ces normes sont souvent décrites différemment ou posées des questions, par exemple : « mais vous sentez-vous plus fille ou garçon ? » Si vous êtes non-binaire.

Comme nous l'avons expliqué dans le module 3, c'est comme une piqûre de moustique — une seule suffit, mais si vous en avez dix chaque jour, cela devient épuisant. C'est ce que ça peut ressentir pour des personnes qui doivent constamment justifier ou expliquer qui elles sont.

4.6 Créer des normes positives

Les normes ne sont pas que des règles — ce sont les accords tacites dans un groupe sur la façon dont les gens se comportent, communiquent et interagissent. Si certaines normes peuvent être exclusives ou limitantes, les normes positives contribuent à créer une structure, du respect et de l'inclusion pour chacun.

4.7 Exemples de Normes Positives et comment les créer

Demander les pronoms : Normaliser la pratique de demander et de partager les pronoms aide chacun à se sentir respecté et reconnu, en particulier les personnes LGBTQIA+.

Utiliser un langage facile à lire : Rédiger des informations dans un langage clair et simple garantit que tout le monde, y compris les personnes ayant des difficultés de lecture ou des différences cognitives, puisse comprendre et participer.

Réunions plus courtes (maximum 45 minutes) : structurer les réunions pour qu'elles soient plus courtes profite aux personnes atteintes de TDAH ou de difficultés de concentration, mais rend aussi la séance plus efficace et accessible à l'ensemble du groupe.

L'important, ce n'est pas de connaître toutes les normes – mais de commencer à les voir . Ce n'est pas une question de mettre les gens dans des cases. Les gens sont plus que dans leurs catégories. Pour comprendre l'inégalité, il faut oser voir les schémas. Sinon, on ne comprend pas pourquoi certaines personnes doivent constamment s'expliquer, tandis que d'autres traversent simplement la vie sans friction.

Exercice pratique : réfléchissez par vous-même

Avez-vous des règles, routines ou façons de faire les choses au travail qui pourraient sembler inclusives pour certains mais exclure d'autres ?

Y avez-vous réfléchi vous-même, ou le faites-vous sans remettre en question parce que la personne avec qui vous travaillez fait partie de la norme dominante ?

En réfléchissant aux règles, routines et normes de votre propre groupe, nous commençons à voir comment les attentes tacites façonnent qui se sent inclus ou ex-



clu. C'est la base de la pédagogie des normes — une approche qui nous aide à identifier les normes invisibles, à remettre en question à qui elles bénéficient et à créer des environnements plus inclusifs.

Dans le prochain texte, nous approfondirons la pédagogie de la tolérance aux normes et la pédagogie critique des normes.

4.8. Deux approches différentes : la pédagogie de la tolérance et la pédagogie critique des normes

La pédagogie de la tolérance consiste à ce que la majorité – ceux qui suivent la norme – apprennent à mieux comprendre et à accepter « les autres », ceux qui dévient.

Par exemple : « Nous devons apprendre à accepter les personnes différentes. » Mais la norme elle-même reste souvent incontestée. « Les autres » restent les autres.

La pédagogie critique des normes, en revanche, inverse la perspective. Ici, nous examinons la norme elle-même. Nous demandons : « Qu'est-ce qui fait que certaines personnes s'intègrent toujours – tandis que d'autres ne s'intègrent pas ? » L'objectif est d'élargir la norme. Pour faire de la place à davantage. Pour rendre l'idée de « normal » moins étroite.

– La pédagogie de la tolérance dit : « Ils devraient pouvoir rejoindre – malgré leur différence. »

– La pédagogie critique des normes se pose la question : « Pourquoi sont-elles perçues comme différentes – et comment pouvons-nous changer cela ? »

Comment voir et changer les normes : méthode du feu de circulation.

La méthode du feu de circulation nous aide à réfléchir à ce qui nous semble sûr (vert), incertain (jaune) ou inconfortable (rouge) dans un groupe ou une situation.

C'est une façon simple de discuter des comportements, des limites et de l'inclusion sans jugement.

- Vert : Fait du bien et du respect
- Jaune : Incertain ou sentiments
- Mitigés Rouge : Ça fait faux ou inconfortable

Comment voir et changer les normes : méthode du feu de circulation.

Observez le contexte : Regardez le groupe, l'espace ou la situation que vous souhaitez évaluer.



Identifiez les normes et les routines : Quelles sont les règles tacites ? Quels comportements, langages ou hypothèses sont attendus ? Utilisez les questions sur chaque diapositive de feu de circulation comme guide pour structurer votre travail.

Évaluez avec des feux de circulation:

Vert : Ça marche bien pour tout le monde. Garde-le !

Jaune : Nécessite de l'attention — pourrait être ajusté pour être plus inclusif.

Rouge : doit être abordé ou modifié, car cela exclut ou nuit aux gens.

Réfléchissez :

Qui bénéficie de ces normes ?

Qui pourrait se sentir invisible, en insécurité ou exclu ?

Planifiez des changements positifs :

Transformez des pratiques jaunes ou rouges en pratiques vertes en introduisant des normes plus inclusives.

De petits ajustements peuvent inclure l'utilisation d'un langage inclusif, l'adaptation de routines ou la création de règles plus claires.

5.Exercices et interactions

5.1Exercice 1 : La méthode du feu rouge – Guide d'auto-apprentissage

Étape 1 : Choisissez votre focus : Choisissez un groupe, un espace ou une situation sur laquelle réfléchir. Cela pourrait être:

- Votre groupe d'amis
- Routines familiales
- Votre école ou votre lieu de travail
- Communautés en ligne ou réseaux sociaux

Demandez-vous : Les gens suivent-ils des « règles non écrites » ? Quels comportements sont attendus ou supposés ?

Étape 2 : Observer et noter les normes

Regardez comment les gens se comportent, parlent ou interagissent.

Qu'est-ce qui est considéré comme normal ou attendu ?

Certaines personnes écoutent-elles toujours ou les prennent-elles au sérieux ?



Certaines personnes restent-elles silencieuses ou s'adaptent-elles pour s'intégrer ?

Étape 3 : Évaluation du feu de circulation – À partir de votre propre dossier

Prenez le groupe, l'espace ou la situation que vous avez choisis et examinez-le en utilisant la méthode du feu de circulation :

Green Light – Pratiques inclusives

Quelles routines, règles ou normes font que chacun se sent accueilli et inclus ?

Exemples de questions pour vous guider :

Qui se sent en sécurité et à l'aise ici ?

Quels comportements ou pratiques aident les gens à participer pleinement ?

Yellow Light – Pratiques qui nécessitent de l'attention

Quelles routines ou normes fonctionnent pour certains mais peuvent involontairement exclure d'autres ?

Exemples de questions :

Qui pourrait se sentir mal à l'aise ou poussé à s'adapter ?

Y a-t-il des règles cachées ou des hypothèses que certaines personnes doivent suivre pour « s'intégrer » ?

Feu rouge – Pratiques excluantes ou nuisibles

Quelles normes ou routines créent clairement des barrières, de l'exclusion ou un inconfort ?

Exemples de questions :

Qui se sent invisible ou exclu ?

Quelles hypothèses ou comportements empêchent activement l'inclusion ?

Réfléchissez par vous-même :

Est-ce que je bénéficie personnellement de ces normes sans les remarquer ?

Comment cet espace serait-il ressenti pour quelqu'un qui ne correspond pas aux attentes dominantes ?

Quels petits changements pourraient rendre les pratiques jaunes ou rouges plus inclusives ?





5.2 Exercise 2

Dans le prochain texte, nous avons rassemblé la méthode du feu de circulation et toutes les questions connexes afin que vous puissiez les utiliser plus tard pour votre propre réflexion ou analyse. Voir ci-dessous:

FEU ROUGE

Feu rouge – Arrêtez-vous et découvrez les normes

La première étape consiste à identifier quelles normes guident la situation.

Les participants sont-ils censés se comporter d'une certaine manière ?

Existe-t-il des règles tacites sur la façon d'agir, d'apparuer, de fonctionner ou de s'exprimer ?

Exemples :

La norme dit qu'il est « normal » de formuler rapidement des pensées et de les partager verbalement sans préparation.

Il semble y avoir une attente tacite de bavardage, de plaisanterie et d'interprétation correcte des signaux sociaux.

Il y a des normes non seulement sur ce que vous dites, mais aussi sur la manière dont vous le dites – et cela influence la manière dont vous recevez.

FEU JAUNE

Ces normes créent de l'insécurité parce que la personne a l'impression de ne jamais vraiment pouvoir s'exprimer de la « bonne » façon. Cela entraîne de l'incertitude, du stress et un sentiment de ne pas s'intégrer. Il devient difficile de participer pleinement et de montrer son vrai moi.

Qui en profite ou qui est désavantagé ?

Ceux qui correspondent à la norme – ceux qui peuvent s'exprimer rapidement et spontanément socialement, ajuster leur ton et comprendre les codes sociaux – en bénéficient. Ils reçoivent plus de reconnaissance et d'espace.

Ceux qui ne correspondent pas à la norme sont désavantagés, car leurs modes d'être et de communication ne sont pas perçus comme aussi « corrects » ou souhaitables. Cela peut les amener à se retirer ou à se taire.

Lumière jaune, réfléchissez aux questions suivantes.

Quelles conséquences engendrent-elles ?

Qui en profite, et qui est désavantagé ?

Est-ce que tout le monde a un espace égal pour contribuer ?



Est-ce que quelqu'un se sent exclu ?

En réfléchissant à cela, vous pouvez identifier quelles normes pourraient devoir être remises en question pour créer un environnement plus inclusif.

FEU VERT

En tant qu'animateur, vous pouvez prendre conscience de la nécessité d'encourager différentes façons de s'exprimer et de participer, et montrer que toutes les contributions ont de la valeur.

Il peut être important de consacrer plus de temps à formuler des idées ou de préparer le groupe à une tâche à l'avance. Vous pouvez aussi poser des questions plus directes ou concrètes, telles que :

Où habites-tu ?

Qu'aimez-vous faire pendant votre temps libre ?

Quel âge as-tu ?

Lorsque vous utilisez la méthode des feux de circulation ou le reflet des normes, rappelez-vous que les normes ne sont pas toujours visibles ou nommées explicitement. Ils ne se limitent pas à des termes génériques comme cis-normes, normes de capacité ou hétéronomie.

Parfois, la « bonne réponse » ou l'intuition clé peut concerner des aspects spécifiques d'une norme plus large — par exemple, certaines hypothèses ou pratiques qui font partie de la norme des capacités, plutôt que de la norme.

Faites attention à la façon dont les normes fonctionnent dans les routines, règles ou attentes quotidiennes, même si elles sont subtiles ou prises pour acquises.

Comment commencer le changement. Soyez conscient des normes et changez-les !

Commencez par vous-même.

Considérez les erreurs comme des opportunités d'apprentissage.

Respectez les pronoms et les identités.

Faites de la place à plusieurs façons d'être.

Rappelez-vous que l'inclusion est un processus permanent – elle n'est jamais « terminée ».

Nous ne remarquons pas une norme tant que quelqu'un ne la brise pas — et si vous ne la voyez pas, c'est parce que vous en faites partie. »



Pour continuer à reconnaître les normes et à remettre en question les microagressions et le cycle de la violence, consultez le module 3. Pour des conseils pratiques et pédagogiques, rendez-vous sur le module 8.

5.3 Exercice 3 : Quiz final.

1. Qu'est-ce qu'une approche « plus sûre » ?
 - a) Un ensemble de règles décidées uniquement par le facilitateur
 - b) Un accord partagé créé ensemble pour soutenir le sentiment de sécurité de chacun
 - c) Une activité silencieuse où personne n'exprime ses besoins
 - d) Une salle sans opinions fortes
2. Lequel des éléments suivants décrit le mieux les normes ?
 - a) Opinions personnelles sur l'identité
 - b) Règles écrites que dans les lois
 - c) Attentes non écrites qui façonnent le comportement et la perception des gens
 - d) Tendances temporaires
3. Quel est l'objectif de la pédagogie critique des normes ?
 - a) Accepter les gens « malgré » leur différence
 - b) Éviter de parler d'identité
 - c) Examiner et élargir les normes pour que plus de personnes puissent appartenir
 - d) Faire en sorte que tout le monde corresponde à la même norme
4. Dans un espace sûr, dont la responsabilité est de maintenir les accords vivants ?
 - a) Seul le facilitateur
 - b) Seuls les participants
 - c) Tous ensemble
 - d) Seulement les personnes les plus confiantes

6. Conclusions

Être inclusif lors d'une rencontre avec une personne LGBTQIA+ ne consiste pas à atteindre une destination — c'est un parcours continu de réflexion, d'apprentissage et d'ouverture.

Tout commence par soi-même : accepter les erreurs comme des opportunités, réfléchir à ses propres normes et partager sa croissance. Ce faisant, vous créez



de l'espace pour que d'autres fassent de même. La véritable inclusion prospère lorsque les différences sont perçues comme des forces, et que les leaders nourrissent activement une culture où chacun se sent à sa place.

Avec les bons outils, méthodes et la compréhension que ce travail n'est jamais « terminé », le leadership inclusif devient plus qu'un rôle — il devient un état d'esprit, une pratique et une manière d'être.

Évaluation

Quelle a été la chose la plus précieuse que vous ayez apprise de ce module ?

Quelle partie du module pourrait être améliorée et comment ?

Comment allez-vous appliquer ce que vous avez appris dans votre travail, vos études ou votre vie quotidienne ?

Avez-vous d'autres commentaires ou suggestions ?



Module 8: Outils pratiques et techniques de formation innovantes pour soutenir la jeunesse LGBTQIA+

1. Introduction

Ce module est conçu pour doter les professionnels, les travailleurs jeunesse, les mentors et le personnel de soutien d'outils pratiques et de techniques de formation innovantes pour soutenir efficacement les jeunes LGBTQIA+. Elle vise à favoriser la compréhension, la validation et l'empathie grâce au développement de compétences interpersonnelles clés et informées sur les traumatismes. Les participants exploreront des stratégies d'écoute active et des méthodes d'engagement informées des traumatismes afin de créer des environnements plus sûrs, inclusifs et bienveillants pour les jeunes de diverses orientations sexuelles et identités de genre.

Méthodologie, type et méthodes

Type:

- Apprentissage interactif et expérientiel

Méthodes:

- Exercices de groupe et simulations pour pratiquer l'écoute active et l'empathie dans des situations réalistes.
- Discussions réfléchies pour promouvoir la conscience de soi et la compréhension des biais personnels.
- Des activités de jeu de rôle pour renforcer la confiance dans l'application de nouvelles techniques de communication et de soutien.

2. Objectifs

Objectif 1: Compréhension, validation et réponse avec empathie

Cet objectif vise à aider les participants à reconnaître et valider les expériences diverses des jeunes LGBTQIA+. Elle met l'accent sur l'importance de l'empathie dans la communication et vise à renforcer la capacité des participants à créer des interactions bienveillantes et valorisantes.

But : développer l'intelligence émotionnelle et la sensibilité culturelle, en veillant à ce que les professionnels puissent offrir un soutien inclusif et sans jugement aux jeunes LGBTQIA+.

Objectif 2 : Méthode de travail informée par le traumatisme



Cet objectif initie les participants aux principes informés par le traumatisme, en particulier dans le contexte du soutien aux personnes LGBTQIA+ qui peuvent subir discrimination, rejet ou traumatisme lié à l'identité. Les participants apprendront à reconnaître les déclencheurs, à répondre de manière appropriée et à proposer des choix qui autonomisent les jeunes plutôt que de les re-traumatiser.

But : Veiller à ce que les professionnels appliquent des approches basées sur la sensibilité, la sensibilisation et l'autonomisation lorsqu'ils interagissent avec les jeunes LGBTQIA+, en privilégiant la sécurité, l'autonomie et le respect.

3. Résultats d'apprentissage

Ce module contribue directement aux objectifs globaux du projet en renforçant la capacité des participants à comprendre et à répondre aux expériences et besoins uniques des jeunes LGBTQIA+. À la fin du module, les participants pourront intégrer l'écoute active et des méthodes informées par les traumatismes pour offrir un soutien empathique, sûr et valorisant aux jeunes LGBTQIA+ — en offrant un espace pour un dialogue ouvert, en reconnaissant les déclencheurs émotionnels et en proposant des choix éclairés qui valident l'expérience de chaque jeune et favorisent la confiance, l'autonomie et le bien-être. Les résultats attendus sont pour eux de pouvoir:

- Appliquer des techniques d'écoute active pour améliorer la communication et la confiance avec les jeunes.
- Adopter une approche informée du traumatisme pour garantir la sécurité émotionnelle et la validation dans les milieux de soutien aux jeunes.
- Reconnaître et traiter les biais, en favorisant l'empathie et l'inclusion dans leur pratique professionnelle.

Le résultat attendu est un réseau de professionnels plus compétents et confiants, capables d'apporter un soutien compatissant, informé et valorisant aux jeunes LGBTQIA+.

4. Théorie

4.1 Compréhension, validation et réponse avec empathie

Les jeunes LGBTQIA+ subissent souvent des niveaux de stress plus élevés en raison de la stigmatisation, de la discrimination et du rejet social. Selon le stress des minorités

En théorie, l'exposition chronique aux préjugés et à l'homophobie ou transphobie intériorisée peut entraîner de l'anxiété, de la dépression et d'autres troubles de santé mentale. En comprenant et validant leurs expériences, les professionnels peuvent aider à atténuer ces sources de stress, favorisant la résilience et le bien-



être

émotionnel.

Les approches affirmatives mettent l'accent sur la reconnaissance et la validation de la diversité sexuelle et de genre. Ces modèles soulignent que l'acceptation et l'empathie de la part d'adultes de confiance sont liées à une plus grande estime de soi, un développement identitaire plus fort et une réduction des comportements à risque chez les jeunes LGBTQIA+. Répondre avec empathie renforce un sentiment d'appartenance et contrebalance la marginalisation sociale. Nous nous concentrerons sur **deux outils spécifiques** que nous pourrions utiliser quotidiennement pour atteindre notre objectif:

1. Écoute active
2. Espace de retenue

Nous utiliserons une approche interactive, où nous apprendrons à travers des jeux de rôle et des exercices.

4.2 Quatre F de la révision active pour l'écoute active

Les Quatre F de la Revue Active : **Ressenti**, **Faits**, **Résultats** et **Avenir**, sont un cadre issu de la théorie de l'apprentissage expérientiel qui guide la réflexion structurée sur les expériences. Combinée à l'écoute active, cette approche offre une compréhension plus profonde et empathique des expériences des jeunes LGBTQIA+ :

Ressentir : Encourage la reconnaissance et la validation des émotions, permettant aux jeunes d'exprimer leurs sentiments en toute sécurité.

Faits : Met l'accent sur la compréhension du contexte et des événements sans jugement, garantissant clarté et précision dans le soutien.

Résultats : Aide à identifier les schémas, déclencheurs et stratégies d'adaptation, favorisant la compréhension des expériences et des défis.

Avenir : Soutient la fixation d'objectifs et l'autonomisation, donnant aux jeunes l'autonomie de leurs prochaines étapes.

Fait - Que s'est-il passé?

Lorsque les jeunes viennent nous parler de leurs expériences ou histoires, la première étape est de découvrir ce qui s'est passé. Compte tenu de la nature spécifique des expériences LGBTQIA+, il est également important de se concentrer sur l'aspect factuel du point de vue rapporté par le jeune. Dans les situations où un jeune queer décide de partager une situation potentiellement traumatisante ou bouleversante qui lui est arrivée, la première approche consiste à essayer de découvrir ce qui s'est réellement passé dans cette situation.

Stratégie d'écoute active :

- Utiliser des questions ouvertes pour aider le jeune ou l'agent de travail jeunesse à décrire la situation sans jugement ni supposition. Essayez de vous concentrer sur des choses comme : où la situation s'est-elle produite, qui d'autre était là, ce qui a été réellement dit pendant la situation, est-ce quelque chose qui arrive souvent, est-ce que cela s'est déjà produit auparavant ? etc.

- Entraîne-toi à paraphraser pour confirmer que tu as bien compris. Confirmez ce que vous avez entendu d'eux avec vos propres mots, pour vérifier si vous comprenez correctement sans associer aucune émotion à la paraphrase. De cette façon, vous signalez que vous écoutez, mais aussi que vous tenez à comprendre le point de vue de cette personne au lieu de simplement rester silencieux à absorber l'information.

Exemples : - « Donc ce que j'entends, c'est que le professeur a utilisé le mauvais pronom _____ en _____ classe _____ ? _____ »

Objectif principal : Créer une compréhension partagée de la situation — seulement les faits, pas les interprétations.

Sentiments : « Comment cela s'est passé pour vous ? »

Même si nous devrions nous concentrer sur la compréhension factuelle de ce qui s'est passé, les émotions et les sentiments sont également importants dans ces situations et nous ne devons jamais minimiser ce que la personne qui rapporte a ressenti pendant cette situation. Pour permettre à la personne d'exprimer l'aspect émotionnel de l'histoire, il est important de créer un espace où elle ne se sentira pas jugée sur ce qu'elle a ressenti ou réagi. Notre instinct naturel peut aussi être de chercher immédiatement des solutions, alors nous pouvons nous lancer dans la création ou la fourniture de stratégies et de solutions pour résoudre le problème en question. Nous ne devons pas faire cela lorsque le jeune non plus, a) n'a pas besoin d'entendre des solutions, ou b) n'est pas dans l'état émotionnel adéquat pour entendre des solutions possibles à ce moment-là. Parfois, le but de la conversation est simplement de partager une expérience ou de se défouler.

Stratégie d'écoute active :

- Écoutez les émotions, qu'elles soient exprimées ou non.
- Réfléchissez aux sentiments et validez-les.
- Évitez de minimiser ou de sauter dans les solutions.

Exemples :

- « Ça a l'air vraiment frustrant. Est-ce que ça t'a fait sentir invisible ? »

- « J'entends beaucoup de colère dans ta voix. C'est comme ça que je me sentais en ce moment ? »
- « Veux-tu que je t'aide à trouver quelque chose que tu peux faire face à cette situation ? »

Objectif principal : Développer une conscience émotionnelle et offrir un espace aux jeunes pour qu'ils se sentent écoutés et acceptés, ce qui est particulièrement important lorsqu'ils explorent l'identité, la discrimination ou la croissance personnelle.

Résultats — « Qu'avez-vous remarqué ou appris ? »

En partageant une expérience, nous pouvons aider les jeunes à mieux comprendre eux-mêmes, les autres ou la situation en général. La façon d'y parvenir est d'essayer d'encourager les jeunes à réfléchir de manière introspective à la situation. En posant des questions orientatrices au jeune, vous pouvez l'aider à évaluer le comportement, les actes et la communication qui ont eu lieu dans la situation. Cela peut les aider à tirer des conclusions, encourager une introspection critique et éventuellement les aider à décider des prochaines étapes.

Stratégie d'écoute active:

- Utilisez des questions de clarification pour les aider à découvrir des éclairages.
- Résistez à donner votre propre interprétation — guidez, ne menez pas.
- Affirmez leur croissance personnelle ou leur prise de conscience.

Exemples:

- « Qu'as-tu retenu de cette expérience ? »
- « Qu'est-ce que ça a fait de défendre son ami quand il a été mégenré ? »

Objectif principal : Encourager la réflexion qui mène à la compréhension de soi et à la résilience, en particulier lorsqu'il s'agit de gérer des défis identitaires ou sociaux.

Futures — « Que ferez-vous la prochaine fois ? »

Si le jeune est prêt à essayer de proposer une stratégie ou une solution possible à la situation dans laquelle il se trouve, vous pouvez également le soutenir dans ce processus, en mettant l'accent sur ses ressources, compétences et soutien disponibles.

Stratégie d'écoute active :

- Aidez-les à **résoudre des problèmes** ou à fixer des intentions **basées sur leurs propres** intuitions.
- Demandez si elle pourrait avoir besoin de soutien et comment elle souhaite être entendue ou aidée à l'avenir.
- Rappelez-leur que vous faites aussi partie du système de soutien qu'ils ont, et que vous êtes prêt à les aider s'ils en ont besoin ou qu'ils en ont envie.

Exemples:

- « Qu'est-ce que tu voudrais faire différemment la prochaine fois ? »
- « À quoi ressemblerait le soutien pour vous dans une situation similaire ? »
- « Comment pouvez-vous vous aider à vous sentir plus affirmé à l'avenir ? »

Objectif principal : Soutenir l'agence et aider les jeunes à développer des compétences pour les situations futures, en mettant l'accent sur l'autonomisation et la croissance.

4.3 Tenir l'espace vs invalidation émotionnelle

Comprendre comment garder de l'espace plutôt que de donner des conseils non sollicités est essentiel lorsqu'on soutient les jeunes LGBTQIA+. La façon dont nous écoutons et réagissons peut soit favoriser la confiance et la sécurité, soit faire taire et invalider involontairement leurs expériences. Au lieu de proposer une solution que vous penseriez être la meilleure pour la situation, notre approche devrait être plus passive afin de permettre au jeune de développer des compétences en résolution de problèmes et en analytique. Cela peut être obtenu en leur demandant de réfléchir à toutes les ressources dont ils disposent et à ce qu'ils pensent être le meilleur résultat pour eux et pour les autres impliqués dans la situation.

	Holding Space	Dismissing feelings
Définition	Être pleinement présent, ouvert et soutenant sans chercher à contrôler ou régler la situation.	Donner des conseils, des solutions ou des avis sans qu'on les demande.
Attitude centrale	« Je suis là avec toi. »	« Je suis là avec toi. ».
Focus	Centré sur les émotions, l'expérience et l'autonomie de l'autre personne.	Souvent centré sur la perspective ou l'inconfort du locuteur.

4.4 Méthode de travail informée par le traumatisme

L'approche informée par le traumatisme reconnaît que de nombreux comportements et émotions découlent d'expériences passées ou en cours de traumatisme. Au lieu de demander « *Qu'est-ce qui ne va pas chez toi ?* », cela change de perspective vers « *Que t'est-il arrivé ?* » — favorisant la compréhension, la compassion et l'autonomisation.

Les jeunes LGBTQIA+ sont statistiquement plus susceptibles de subir des traumatismes liés au rejet, à la discrimination, au harcèlement, aux crimes haineux, à l'invalidation de l'identité et à l'exclusion sociale. Ces expériences peuvent profondément influencer leur manière d'interagir avec les autres et leur sentiment de sécurité dans les environnements de soutien. Une approche informée du traumatisme aide les travailleurs jeunesse:

- Reconnaître les signes de traumatisme et comprendre comment le stress lié à l'identité peut se manifester par un repli, de la colère ou de la méfiance.
- Évitez la retraumatisation en répondant doucement, en respectant les pronoms et les limites, et en laissant les jeunes suivre leur propre rythme de partage.
- Offrez le choix et le contrôle, aidant les jeunes à reprendre leur autonomie dans des espaces où ils se sentaient sans pouvoir.
- Construisez la confiance et la sécurité émotionnelle, essentielles à la guérison, à la résilience et à l'acceptation de soi.

Nous nous concentrerons sur deux outils spécifiques que nous pourrions utiliser quotidiennement pour atteindre notre objectif:

1. **Choix d'offrandes**
2. **Reconnaissance des déclencheurs**

Choix d'offres

Offrir des choix est une pratique clé informée par les traumatismes qui aide à restaurer un sentiment de contrôle et d'autonomie — quelque chose souvent retiré à cause des expériences de rejet, de discrimination ou d'exclusion auxquelles de nombreux jeunes LGBTQIA+ sont confrontés.

Lorsque les jeunes ont de véritables choix, ils se sentent respectés, autonomisés et en sécurité. Cette approche communique la confiance dans leur capacité à prendre des décisions sur leur propre vie et leur identité, renforçant leur estime

de soi et leur autonomie. Même de petits choix, comme la manière de raconter leur histoire, les pronoms à utiliser ou la question de discuter d'un sujet sensible, peuvent avoir un impact puissant.

Exemples en pratique:

Situation	Langage basé sur le choix
Activité du groupe	« Tu préfères rejoindre le groupe ou aider à l'installation ? »
Prise de contrôle émotionnelle	« Tu veux parler maintenant, plus tard, ou l'écrire à la place ? »
Partage des pronoms	« Tu peux partager tes pronoms si tu es à l'aise — sans aucune pression. »
Participation	« Préférez-vous observer aujourd'hui ou participer ? »
Retour d'information	« Tu veux un retour là-dessus maintenant, ou juste un espace pour te défouler ? »

4.5 Reconnaissance des déclencheurs

Être attentif aux signes qu'un jeune se sent dépassé, fermé ou émotionnellement activé, et réagir avec soin plutôt qu'avec confrontation, est essentiel lorsqu'on soutient les jeunes LGBTQIA+. Les signes courants de déclencheurs incluent :

- retrait soudain ou silence
- réactions en colère ou défensives
- gel ou déconnexion
- larmes ou panique, et changements dans le langage corporel tels que croisement des bras, détournement ou tremblements.

Reconnaître ces signaux permet aux travailleurs jeunesse de réagir en toute sécurité, de maintenir la confiance et de soutenir la régulation émotionnelle du jeune. Répondre de manière soutenante transforme les moments de dépassement ou d'activation en **opportunités de connexion, de validation et de croissance**, plutôt que de conflit ou de retrait.

Situation	Réponse de soutien
Un jeune s'est refermé pendant une discussion	J'ai remarqué que tu t'es tue — tu veux faire une pause ?

Réaction émotionnelle à un sujet (par exemple, genre, harcèlement)	« Est-ce que ça aiderait si on faisait une pause ou qu'on changeait de sujet ? »
Les jeunes semblent agités ou dépassés	« Quelque chose ne va pas chez toi en ce moment ? » ou « Tu n'as pas besoin d'expliquer, mais je suis là si tu veux parler. »
Reconnaître son propre rôle dans un déclencheur	« J'ai peut-être dit quelque chose qui n'a pas bien passé — je suis ouvert à l'entendre si tu veux partager. »

5. Exercices et interactions

5.1. Micro-exercice pratique : écoute active pour les travailleurs jeunesse

Objectif : Pratiquer une véritable écoute et la tenue d'un espace pour les jeunes LGBTQIA+.

Durée : 5–7 minutes

Instructions : Divisez les gens par paires. L'une est l'orateur, l'autre l'auditeur. Le locuteur partage pendant 2 à 3 minutes une expérience ou un scénario personnel (qui peut être lié à la communauté LGBTQIA+). L'auditeur se concentre entièrement sur l'orateur, sans interrompre, juger ou donner de conseils. Utilisez de courtes phrases réflexives : « Je t'entends... », « On dirait que tu as ressenti... », « Ça a dû être dur. » Inversez les rôles : répétez pour l'autre partenaire.

Débriefing : Chaque duo partage son point de vue : 1) Ce que cela a ressenti d'être écouté, et 2) Ce qui les a aidés à rester présents et empathiques.

5.2. Le dessin secret

Objectif : Pratiquer des compétences de communication claires, précises et actives, en se concentrant sur le fait de donner et de recevoir des instructions sans suppositions ni suppositions.

Durée : 10 min par dessin

Instructions : Les participants travaillent par paires. Une personne (le Descripteur) reçoit une carte portant le nom d'un objet du quotidien écrit dessus (par exemple, « table d'appoint »). L'autre personne (le Tiroir) a une feuille de papier vierge et un stylo ou un crayon. Le but est que le dessinateur dessine l'objet que le descripteur va décrire, uniquement à partir de la communication verbale. Le dessinateur ne doit pas voir le dessin.



Le rôle du descripteur : Sans prononcer le nom de l'objet ou aucune partie de celui-ci, décrivez l'objet étape par étape afin que le Dessinateur puisse créer un dessin précis. Concentrez-vous sur des instructions claires et détaillées concernant les formes, tailles, positions et relations entre les parties de l'objet. Évitez d'utiliser des étiquettes ou de nommer directement l'objet ; Au contraire, décrivez ses caractéristiques visuellement ou spatialement. Encouragez le Dessinateur à poser des questions de clarification si nécessaire.

Le rôle du dessinateur : dessiner exactement ce qui est décrit, en posant des questions clarifiantes uniquement pour mieux comprendre les instructions. (par exemple, « Quelle longueur doit être cette ligne ? » ou « Où dois-je placer cette forme ? »).

Débriefing : Une fois le dessin terminé, le duo révèle l'objet et compare le dessin à l'objet réel ou à une image.

5.3. Cercle de groupe : Présence partagée

Objectif : Holding collectif, sécurité communautaire

Temps : 20-30 minutes

Instructions:

1. Assieds-toi en cercle. Établissez des accords (confidentialité, option de re-conversion, respect).
2. Sujet : « Quelque chose qui m'aide à me sentir soutenu quand je traverse des difficultés, c'est... »
3. Une personne parle à la fois ; pas de réponses ni de discussions croisées.

Débriefing:

- Qu'est-ce que ça a ressenti l'écoute collective ?
- Comment cela pourrait-il être adapté aux groupes de jeunes ou aux classes?

5.4. Utilisation du langage de soutien à l'autonomie:

Objective: Train youth workers, professionals, to rephrase instructions or des directives vers un langage basé sur le choix et favorisant l'autonomie.

Durée : 10 min

Instructions : Créez une liste de phrases courantes dans le travail jeunesse qui sont directives (par exemple, « Asseyez-vous », « Vous devez rejoindre le groupe », « Dites-nous vos pronoms »). En binômes ou petits groupes, mettez les travailleurs au défi de réécrire chaque phrase en une alternative basée sur le choix.



Compte-rendu : Partagez et discutez des versions qui vous semblent plus respectueuses ou plus valorisantes.

5.5. La pratique de réparation

Objectif : Mettre en valeur et enseigner aux jeunes à reconnaître les réponses invalidantes lors des interactions. Comment les dénoncer et communiquer quand ils surviennent. Comment les corriger lorsqu'ils interrompent ou invalident eux-mêmes quelqu'un d'autre.

Durée : 20 minutes

Instructions : Faites un jeu de rôle où une personne interrompt, minimise ou comprend mal par inadvertance.

Entraînez-vous à réparer :

- Nommer la rupture (cas invalidant ou interrompant)
- Communiquez-le de manière respectueuse quand cela arrive
- Invite correction

Exemple de réparation :

« Je me rends compte que j'ai sauté trop vite. Je suis désolé. Peux-tu m'aider à comprendre ce que tu voulais dire ? »

« M'interrompre en plein milieu de ma phrase rend difficile pour moi de finir mes pensées et je perds le fil de ce que je dis. Pourriez-vous essayer d'attendre que je termine ma phrase avant de parler ? »

Débriefing:

- Qu'est-ce qui rendait la réparation plus facile ou plus difficile ?
- Comment la réparation pourrait-elle construire la sécurité avec les jeunes ?



Ressources

- American Psychological Association. (2014). *Trauma-informed care in behavioral health services* (HHS Publication No. SMA 14-4884). <https://psycnet.apa.org/record/2014-27453-009>
- Colour Youth. (n.d.). *Athens LGBTQI youth community*. <https://col-ouryouth.gr>
- Constitutional Court of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Decisions and rulings*. <https://www.us-rs.si/en>
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167. <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Equal.brussels. (n.d.). *Publications on equality and non-discrimination*. <https://equal.brussels/fr/publications/>
- European Commission. (2020). *EU LGBTIQ equality strategy 2020–2025*. https://commission.europa.eu/publications/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en
- European Commission. (n.d.). *Actions for LGBTIQ equality*. https://commission.europa.eu/topics/justice-and-fundamental-rights/equality-and-inclusion-key-actions/actions-lgbtiq-equality_en
- European Commission. (2025). *LGBTIQ equality strategy 2026–2030*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030_en
- European Union. (2000). *Charter of Fundamental Rights of the European Union*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- European Union. (2008). *Council Framework Decision 2008/913/JHA on combating racism and xenophobia*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32008F0913>
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). *LGBTIQ equality at a crossroads: Progress and challenges*. Publications Office of the European Union. <https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges>
- European Youth Forum. (2023). *Intersectional inclusion in youth work: Policy recommendations*. Brussels: European Youth Forum.
- Euronews Health. (2024, November). *Gay, lesbian and queer students are three times more likely to suffer from depression*.
- EYM Therapy. (2019). *Recovering from invalidation*. <https://eymtherapy.com/wp-content/uploads/2019/12/recoveringfrominvalidation1.pdf>



- Fehrenbach, T., Ford, J., Olafson, E., Kisiel, C., Chang, R., Kerig, P., Khumalo, M., Walsh, C., Ocampo, A., Pickens, I., Miller, A., Rains, M., McCullough, A. D., Spady, L., & Pauter, S. (2022). *A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems*. National Child Traumatic Stress Network.
- Fletcher, L., Miller, J., Green, M., Young, J., & Wahab, A. (2020). *Inclusion at work: Perspectives on LGBT+ working lives*. Chartered Institute of Personnel and Development.
https://www.cipd.org/globalassets/media/comms/news/as1inclusion-work-perspectives-report_tcm18-90359.pdf
- Flores, A. R. (2019). *Social acceptance of LGBT people in 174 countries: 1981 to 2017*. UCLA School of Law Williams Institute. <https://escholarship.org/content/qt5qs218xd/qt5qs218xd.pdf>
- Folkhälsomyndigheten. (2014). *Hälsans bestämningsfaktorer för homosexuella, bisexuella och transpersoner*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/a0255680a6684603a08af46bc8f323a9/utv-halsan-bestamningsfaktorer-homo-bi-fina-2014.pdf>
- Folkhälsomyndigheten. (n.d.). *Hälsans bestämningsfaktorer för transpersoner*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/c5ebbb0ce9aa4068aec8a5eb5e02bafc/halsan-halsans-bestamningsfaktorer-transpersoner.pdf>
- Frost, D. M., & Meyer, I. H. (2023). Minority stress theory: Application, critique, and continued relevance. *Current Opinion in Psychology*, 51, 101579. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2023.101579>
- General Secretariat for Equality and Human Rights. (n.d.). *Policies and actions for equality*. Ministry of Social Cohesion and Family.
<https://isotita.gov.gr>
- GLAAD. (2023). *Media reference guide* (11th ed.): LGBTQ terms and definitions. GLAAD.
- Government of Ireland. (2025, June 12). *Review of the National LGBTI+ Inclusion Strategy (2024)*. Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. <https://www.gov.ie/en/department-of-children-disability-and-equality/publications/publications-national-lgbtiq-strategy/>
- Government of Sweden. (n.d.). *History of the development of HBTQI persons' rights in Sweden*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/hbtq-personers-lika-rattigheter-och-mojligheter/historik-om-utvecklingen-av-hbtqi-personers-rattigheter-i-sverige/>

- Government of the Republic of Slovenia. (n.d.). *Government policies and legislation*. <https://www.gov.si/en>
- Hellenic Republic. (2006). *Law 3500/2006: Combating domestic violence*. Government Gazette A 232/24.10.2006. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2010). *Law 3896/2010: Implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women*. Government Gazette A 207/08.12.2010. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2015). *Law 4356/2015: Civil partnership agreement*. Government Gazette A 181/24.12.2015. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2016). *Law 4443/2016: Equal treatment and non-discrimination*. Government Gazette A 232/09.12.2016. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2017). *Law 4491/2017: Legal gender recognition*. Government Gazette A 152/13.10.2017. <https://www.et.gr>
- Hellenic Republic. (2024). *Law 5089/2024: Marriage equality*. Government Gazette A 27/17.02.2024. <https://www.kodiko.gr/nomothesia/document/945586/nomos-5089-2024>
- International Labour Organization. (n.d.). *Information system on international labour standards*. <https://www.ilo.org/international-labour-standards>
- ILGA-Europe. (2023). *Annual review 2023: The human rights situation of LGBTI people in Europe and Central Asia*. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>
- ILGA-Europe. (2024). *Annual review of the human rights situation of lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people in Europe and Central Asia*.
- ILGA World. (2023). *Intersex legal mapping report: Recognition before the law*. ILGA.
- MakingCents. (2022). *Applying a trauma-informed approach checklist*. https://makingcents.com/wp-content/uploads/2022/11/Applying-a-Trauma-Informed-Approach-Checklist_layout_final-ENG-1.pdf
- McKinsey & Company. (n.d.). *How the LGBTQ+ community fares in the workplace*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Meyer, I. H. (2023). Minority stress and mental health among sexual and gender minorities. *Annual Review of Clinical Psychology*, 19, 1–25.

- Mirovni institut. (2024). *ENACT national report: Slovenia*. Peace Institute. https://www.mirovni-institut.si/wp-content/uploads/2024/03/ENACT_National_Report_SLOVENIA.pdf
- National Board of Health and Welfare. (n.d.). *Health and social care in Sweden*. <https://www.socialstyrelsen.se/en/>
- National Child Traumatic Stress Network. (n.d.). *A trauma-informed guide for working with youth involved in multiple systems*. <https://www.nctsn.org/sites/default/files/resources/resource-guide/a-trauma-informed-guide-for-working-with-youth-involved-in-multiple-systems.pdf>
- Norcross, J. C., & Lambert, M. J. (2019). Psychotherapy relationships that work III. *Psychotherapy*, 56(4), 423–432. <https://doi.org/10.1037/pst0000233>
- Pranis, K. (2005). *The little book of circle processes: A new/old approach to peacemaking*. Good Books.
- Rogers, C. R., & Farson, R. E. (1957). *Active listening*. Wholebeing Institute. https://wholebeinginstitute.com/wp-content/uploads/Rogers_Farson_Active-Listening.pdf
- Sabharwal, M. (2019). *LGBT inclusive workplace study – press summary*. University of Texas at Dallas. <https://news.utdallas.edu/social-sciences/lgbt-inclusive-workplace-study-2019/>
- Safran, J. D., & Muran, J. C. (2006). Has the concept of the therapeutic alliance outlived its usefulness? *Psychotherapy*, 43(3), 286–291. <https://doi.org/10.1037/0033-3204.43.3.286>
- SALTO Youth & ILGA-Europe. (n.d.). *Social exclusion of young lesbian, gay, bisexual and trans people in Europe*. <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-948/reportsocialexclusioniglyoilga.pdf>
- Suicide Zero. (n.d.). *Fakta om självmord*. <https://suicidezero.se/fakta-om-sjalvmord/livsomstallningar-och-varningssignaler-for-sjalvmord/>
- UN Free & Equal. (n.d.). *UN LGBTIQ campaign*. <https://www.unfe.org/>
- UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Inclusion and education for all*. UNESCO.
- UNESCO & UN Women. (2022). *Global guidance on school-related gender-based violence prevention*. UNESCO.
- United Nations. (n.d.). *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2012). *Born free and equal: Sexual orientation, gender identity and sex characteristics in international human rights law*.



https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Born_Free_and_Equal_WEB.pdf

- University of Waterloo, Centre for Teaching Excellence. (n.d.). *Reflection framework and prompts*. https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/sites/default/files/uploads/files/reflection_prompts_and_frameworks_handout_1.pdf
- Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). The negative implications of being tolerated: Tolerance from the target's perspective. *Perspectives on Psychological Science*, 15(3), 544–561. <https://doi.org/10.1177/1745691619897974>
- Verkuyten, M., Yogeeswaran, K., & Adelman, L. (2020). Toleration and prejudice-reduction: Two ways of improving intergroup relations. *European Journal of Social Psychology*, 50(2), 239–255. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2624>
- Wallonia Public Service. (n.d.). *Feel inspired – Equality and inclusion*. <https://www.wallonie.be>
- Wilson, C. R. (2021, November 29). What are protective factors in psychology? 36 examples. PositivePsychology.com. <https://positivepsychology.com/what-are-protective-factors/>
- WorkRisen Network. (n.d.). *LGBTQ+ workplace policies and practices*. <https://www.workrisennetwork.org/working-knowledge/better-business-outcomes-here-are-basics-lgbtq-workplace-policies-and-practices>
- Yogeeswaran, K., Adelman, L., Verkuyten, M., & Cvetkovska, S. (2021). Being tolerated: Implications for well-being among ethnic minorities. *British Journal of Psychology*, 112(3), 781–803. <https://doi.org/10.1111/bjop.12492>
- Zimmerman, J., & Coyle, V. (2016). *The way of council* (2nd ed.). Bramble Books.



Conclusions

Le programme de formation Proud Ambassadors fournit un cadre éducatif détaillé conçu pour renforcer la capacité des travailleurs jeunesse, des éducateurs et des professionnels à soutenir l'inclusion et le bien-être mental des jeunes LGBTQIA+. Grâce à une combinaison structurée de connaissances théoriques, d'apprentissage expérientiel et d'outils pratiques, le programme dote les participants des compétences nécessaires pour lutter contre la discrimination, promouvoir l'égalité et créer des environnements favorables aux jeunes aux identités diverses.

Au fil des huit modules, les participants développent progressivement une compréhension plus profonde des dimensions sociales, psychologiques, juridiques et pratiques de l'inclusion LGBTQIA+. Le programme commence par établir des connaissances fondamentales sur les identités et la terminologie, permettant aux participants d'interagir de manière respectueuse et précise avec les jeunes LGBTQIA+. Il explore ensuite les expériences de non-acceptation et de discrimination, en mettant en lumière comment la stigmatisation et l'exclusion affectent la santé mentale et la participation sociale des jeunes.

Un accent important du programme est mis sur la santé mentale et la résilience, reconnaissant le lien fort entre l'inclusion sociale et le bien-être psychologique. En introduisant des techniques de renforcement de la résilience et des approches éclairées sur les traumatismes, la formation permet aux travailleurs jeunesse d'apporter un soutien significatif et de répondre efficacement aux défis rencontrés par les jeunes LGBTQIA+.

Le programme met également l'accent sur l'importance d'une communication inclusive, d'un langage anti-partis pris et d'une interaction respectueuse, qui sont des outils essentiels pour instaurer la confiance et favoriser des environnements d'apprentissage sûrs. Ces compétences sont renforcées par des modules qui abordent des pratiques de travail inclusives et la création d'espaces sûrs où les jeunes LGBTQIA+ peuvent s'exprimer librement et en toute confiance.

Une autre dimension clé de la formation est la compréhension des cadres juridiques et des droits liés aux personnes LGBTQIA+ dans différents contextes européens. En familiarisant les participants avec les protections juridiques et les cadres politiques existants, le programme soutient les travailleurs jeunesse dans la promotion de l'égalité et la sensibilisation aux droits au sein de leurs communautés.

Enfin, le programme introduit des techniques de formation innovantes et des outils pratiques qui peuvent être appliqués dans la pratique quotidienne du travail auprès des jeunes. Ces méthodes encouragent l'écoute active, l'empathie, le dia-



logue réfléchi et l'apprentissage participatif, garantissant que les travailleurs jeunesse sont prêts à répondre avec sensibilité et efficacité aux besoins des jeunes LGBTQIA+.

The Proud Ambassadors curriculum promotes a holistic approach to inclusive youth work, integrating knowledge, attitudes, and practical skills. By combining awareness-raising with actionable strategies, the training encourages participants to become active promoters of equality, diversity, and social inclusion.

Through the implementation of this curriculum, youth workers are empowered to act as “Proud Ambassadors” of inclusion, contributing to the creation of communities where LGBTQIA+ youth feel respected, safe, and supported in their personal development and well-being.





**PROUD
AMBASSADORS**

Creating Space for LGBTQIA+ Youth to Thrive