



LGBTQIA+



RÉCAPITULATIF DU KIT CU

Enjeux de la thématique pour le conseil d'unité

Sensibiliser au fait que la fédération Les Scouts s'adresse à tous les publics sans distinction. Dans ce cadre, chacun-e, quelle que soit son identité de genre, son attirance sexuelle ou romantique, a sa place au sein de nos unités.

Objectifs

Ce dispositif de conseil d'unité aidera l'animateur ou l'animatrice à s'améliorer dans ces différents savoirs :

SAVOIR

- Identifier ses propres préjugés et stéréotypes.
- Découvrir quelques notions-clés concernant les genres et l'attirance sexuelle ou romantique.

SAVOIR-ÊTRE

- Être à l'écoute des interpellations des scout-es, des animateurs et animatrices ou des parents.
- Être conscient-e de ses limites pour chercher des ressources extérieures selon le besoin.

SAVOIR-FAIRE

- Favoriser des comportements, des attitudes et des réflexions conduisant à l'ouverture.
- Veiller à la bienveillance des un-es envers les autres.
- Répondre aux besoins de dialogue individuel ou collectif.



Attentes du conseil d'unité

L'équipe d'unité retranscrit ci-dessous les demandes et attentes des animateurs et animatrices par rapport à ce point. Ces attentes seront évaluées en fin de dispositif par le conseil d'unité.



PRÉAMBULE 2 min

Communiquer le cadre de bienveillance.

ACCROCHE 20 min

Prendre conscience de ce qui me définit.

ÉVEIL 20 min

Jouer au jeu *Privacy* et se positionner.

APPORT 20 min

1. Définir les notions : expression de genre, sexe, identité de genre, attirance sexuelle ou romantique, genre.

2. Découvrir la licorne du genre.

PRODUCTION 30 + 20 min

Inviter les animateurs et animatrices à se questionner, en staff, sur diverses thématiques liées à la vie relationnelle, affective et sexuelle (VRAS) et s'accorder sur un fonctionnement commun.

RETOUR SUR SOI 5 min

Prendre quelques minutes de réflexion personnelle tout en écoutant les chansons proposées.

ÉTAPE 0

SE PRÉPARER À ANIMER LE DISPOSITIF

Avertissement

Avant de commencer cette animation, sache que les sujets abordés peuvent toucher des réalités personnelles et susciter des émotions diverses. Les thématiques de la vie relationnelle affective et sexuelle (VRAS) incluent des notions liées à l'identité de genre, à l'attirance sexuelle ou romantique ainsi qu'à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Pour certain-es, ces sujets peuvent être sensibles.

Adopte une posture de respect, de bienveillance et d'ouverture. Rappelle aux participant-es l'importance d'une écoute active sans jugement, en respectant les opinions de chacun-e. **Le cadre de bienveillance que tu présenteras plus bas est un élément essentiel de cette animation.** Il ne s'agit pas d'une simple formalité : il doit être expliqué avec soin, car il garantit des échanges respectueux et sécurisants pour tout le monde. Veille à ce qu'il soit bien compris et appliqué dès le début.

Tu n'as pas besoin d'être expert-e ! Il n'est pas nécessaire d'avoir une maîtrise parfaite des concepts abordés. Cependant, avant d'animer cette activité, prends le temps de te familiariser avec le vocabulaire et les notions essentielles. Chaque personne a son propre niveau de confort avec ces sujets et il est normal de ne pas tout savoir.

Comment te préparer ?

Pour te préparer à animer ce kit, joue en équipe d'unité ou entre formateurs et formatrices une partie du jeu Privacy qui est proposé dans la partie Éveil de ce kit. Participe avec bienveillance et respecte l'avis de chacun-e : c'est possible et normal que vous n'ayez pas les mêmes avis.

Certains stéréotypes qui surgiront de la discussion pourraient heurter tes convictions, tes valeurs, le contrat d'animation d'unité, etc.

Comment réagir face à un stéréotype exprimé par un-e participant-e ?

Lors d'un échange, un-e participant-e peut exprimer un stéréotype ou une opinion discriminatoire, par exemple en affirmant qu'une catégorie de personnes est anormale, que les personnes LGBTQIA+ ne devraient pas avoir d'enfants ou encore qu'être LGBTQIA+, c'est contagieux, etc. Dans ces situations, comment maintenir un dialogue ouvert tout en recadrant une opinion inacceptable ?

1. Encourager la réflexion collective

Avant de répondre directement, il est souvent plus efficace d'inviter le groupe à questionner le stéréotype dans son ensemble. L'idée est d'amener une prise de recul naturelle par le biais de la discussion collective, sans stigmatiser l'auteur ou l'autrice du propos.

Pour cela, tu peux poser des questions qui ouvrent la discussion telles que :

- Est-ce une idée largement partagée ou existe-t-il d'autres points de vue ?
- D'où viennent ces idées, selon vous ? Les avons-nous toujours considérées comme des vérités ?
- Quels sont les impacts possibles de ce type d'affirmation sur les personnes concernées ?
- Peut-on imaginer un contre-exemple ou une situation où ce stéréotype ne s'appliquerait pas ?

Si le débat s'enlise ou que des tensions apparaissent, **rappelle immédiatement le cadre de bienveillance** : « *Nous avons posé comme principe que les échanges doivent être respectueux et inclusifs. Revenons à cet esprit pour poursuivre la discussion de manière constructive.* »

2. Recadrer

Si la discussion collective n'a pas permis de déconstruire le stéréotype, il est nécessaire de recadrer les propos discriminants (homophobes, transphobes, sexistes, etc.) tout en veillant à ne pas accabler l'intervenant-e. Mais comment faire ?

Affirmer les valeurs du scoutisme :

Chaque personne est la bienvenue dans la section ou l'unité, quelle que soit son identité. Tous les membres ont la responsabilité de construire un espace inclusif où chacun-e se sent en sécurité et respecté-e. Il est essentiel de veiller à ce que les personnes visées par certains propos puissent se sentir protégées et accueillies.

« Ici, nous veillons à ce que chacun-e puisse s'exprimer sans crainte d'être jugé-e ou exclu-e. »

Expliquer pourquoi ces propos posent problème

Même une blague peut renforcer des stéréotypes et créer un climat d'exclusion. L'humour ne neutralise pas l'effet des mots, et certaines personnes peuvent se sentir invisibilisées ou blessées.

« Même si c'est pour rire, ça véhicule une idée fautive et ça peut blesser. Trouvons une autre manière d'en parler. »

Distinguer la personne de ses propos

Il est important de ne pas accabler l'auteur du propos, mais plutôt d'amener une prise de conscience. Nous avons tous grandi avec des idées reçues, et il est normal de devoir les questionner. Séparer l'individu de son propos permet d'ouvrir le dialogue :

« Ce n'est pas toi que je remets en question, mais cette idée véhicule un stéréotype qui peut blesser. »

« On a toutes et tous entendu ce genre de choses, mais en y réfléchissant, on se rend compte de leur impact. »

En fonction du contexte, tu peux alterner entre l'interrogation collective (pour encourager la réflexion) et le recadrage direct (lorsque la situation l'exige). L'essentiel est de veiller à ce que l'espace d'échange reste sécurisé pour tous les participant-es.

💡 Si nécessaire, n'hésite pas à rappeler le cadre de bienveillance et à poser des limites claires si certains propos deviennent inacceptables.

Si tu n'es pas entièrement satisfait-e à l'issue d'une conversation, n'hésite pas à organiser une

animation avec des spécialistes sur le sujet ou à contacter le service Diversité et Inclusion de la fédération pour obtenir du soutien.

Et si je ne me sens pas capable d'animer le dispositif ?

Fais appel à ton équipe fédérale.

ÉTAPE 1

NOUS FORMER EN CONSEIL D'UNITÉ

Préambule

5 min

Objectif : communiquer le cadre de bienveillance

Avant de commencer, il est essentiel d'instaurer un climat de confiance où chacun-e se sent à l'aise pour s'exprimer. Explique au groupe les quatre règles fondamentales qui guideront les échanges. Ces règles ne sont pas là pour brider la discussion, mais au contraire pour garantir qu'elle reste ouverte, respectueuse et constructive.

- Règle d'équité et de respect

Chacun-e a le droit de garder le silence ou de parler, tout en veillant à laisser de la place à la parole de l'autre.

Lorsque l'on prend la parole, on parle pour soi et de soi.

- Règle d'écoute

Il est important de respecter la parole de l'autre, sans l'interrompre.

Il est important de laisser la place aux points de vue différents.

- Règle de confiance

Chacun-e doit pouvoir s'exprimer en confiance. Les critiques et opinions exprimées portent sur des idées et non sur des personnes.

- Règle de confidentialité

La parole de l'autre ne peut être rapportée à l'extérieur sans son consentement s'il risque d'être identifiable.

Demande si quelqu'un souhaite poser une question.

Matériel :

- Annexe A : Cadre de bienveillance

Accroche

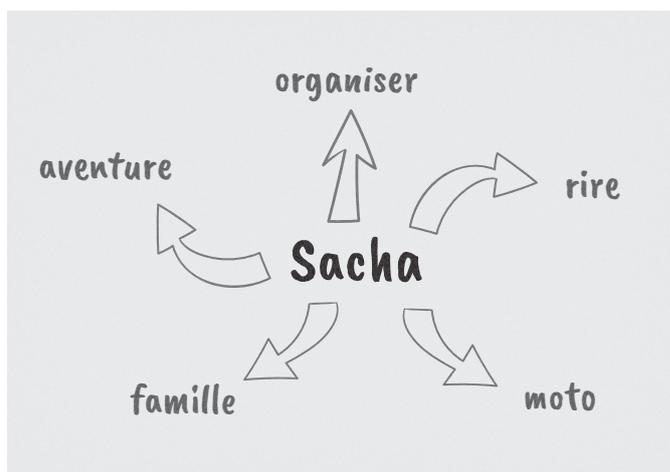
15 min

Objectif : prendre conscience de ce qui nous définit

1. Cinq mots pour se définir

Sur une feuille, chaque participant-e place son prénom au centre et fait partir 5 flèches vers des mots qui le ou la définissent.

Chacun-e, successivement, partage ses 5 mots en une courte explication. Les autres écoutent, sans commenter.



2. Vidéo «*Tout ce que nous partageons*»

Regarder la vidéo *All That We Share* (Danemark - 2017) - *Tout ce que nous partageons*





Objectif : prendre conscience de la diversité d'opinions et de ses propres représentations

1. Jeu *Privacy*

En petits groupes de 8 à 10 personnes pour faciliter les échanges

Voici une série de 10 affirmations. Lis une affirmation et les participant-es répondent secrètement et sincèrement, en glissant un OUI ou un NON dans une urne. Après chaque question, les réponses OUI et NON sont comptées.

Discutez-en ensemble. Arrête les questions en fonction du temps que cela prend.

En option : si l'ensemble du groupe que tu animes est d'accord et à l'aise, tu peux employer les formulations supplémentaires qui comprennent des mots plus explicites.

Affirmations :

- Je connais un enfant qui a deux mamans.
- À la naissance, on naît homme ou femme.
- Je serais à l'aise d'accueillir une animatrice transgenre.
- Il est facile de pleurer chez les scout-es.
- Il est facile d'être une fille chez les scout-es.
- On peut être animateur d'unité et homosexuel.
- Un scout peut mettre du vernis à ongle.
- « Il est difficile pour un garçon d'animer des baladins. »
- J'ai déjà dit : « *Fais pas ta femmelette !* »
- Je peux faire un atelier broderie avec les scouts.
- Mettre des préservatifs à disposition dans un poste Pionniers composé uniquement de garçons me semble nécessaire.
- Je suis à l'aise de me doucher avec une personne attirée par le même sexe ou le même genre que le mien.

En option :

- J'ai déjà utilisé le mot « pédé » pour parler de quelqu'un d'efféminé.
- J'emploie couramment le mot « salope ».
- Si je vois deux femmes ensemble, je dis que ce sont des « gouines ».
- Un homme qui n'a pas de courage est une « fiotte ».

Matériel :

- Annexe B : OUI et NON à imprimer, chaque participant reçoit autant de cartes OUI et de cartes NON qu'il y a d'affirmations, soit 12 cartes de chaque.

Pourquoi ces questionnements sont-ils importants ?

Les idées et situations représentées dans ces affirmations peuvent se retrouver très concrètement dans la vie des animateurs et animatrices.

Ces moments de réflexion en TU permettent de :

- construire collectivement la réponse la plus inclusive possible ;
- déconstruire les préjugés qui pourraient nuire à l'inclusivité d'une section ou d'une unité.

Mais au-delà du cadre scout, ces discussions nous aident à :

- prendre conscience des stéréotypes présents dans la société ;
- comprendre leur impact sur les personnes concernées ;
- développer une posture plus inclusive et bienveillante dans nos animations.

Ainsi, nous contribuons à un changement plus large, en favorisant un regard plus juste et respectueux, dans notre entourage et au-delà.



Objectif : définir les notions expression de genre, sexe, identité de genre, attirance sexuelle ou romantique, genre

1. Associer les mots au concept adéquat

- Prépare 5 tables, chacune identifiée à un des concepts suivants : sexe, attirance sexuelle ou romantique, expressions de genre, identités de genre et genre. Place une étiquette avec leur nom sur la table (Annexe C).
- Crée 4 groupes de taille égale et distribue-leur des mots et des définitions prédécoupés.
- Les groupes doivent associer chaque mot à sa bonne définition et le déposer sur la table adéquate.
- Fais un rapide tour des associations avec le groupe avant de conclure, en validant et en expliquant les concepts au besoin.
- Conclut en grand groupe avec une définition claire de chaque concept.

2. À la découverte de la licorne du genre (10 min)

Pour conclure cette partie, propose une activité individuelle permettant de réutiliser les notions abordées afin de mieux comprendre comment elles peuvent se refléter dans des expériences personnelles.

- Présente la vidéo qui récapitule les concepts abordés.



- Distribue un document (Annexe D) sur lequel chaque participant-e trace une croix ou un rond dans chaque catégorie pour représenter son identité. La combinaison de tous les ingrédients forme leur licorne du genre.
- Il s'agit d'un moment d'**autoréflexion libre**. Chacun-e a le loisir de se questionner sur ces sujets. Attention toutefois, il n'y a pas d'obligation de partager le résultat, cela peut rester personnel. De la même manière, si certaines personnes préfèrent réaliser cet exercice mentalement et ne pas annoter la licorne, c'est évidemment possible.

Matériel :

- Annexe D: La licorne du genre
- Ordinateur
- Projecteur

Production

40 + 20 min



Objectif : inviter les animateurs et animatrices à se questionner, en staff, sur diverses thématiques liées à la vie relationnelle, affective et sexuelle (VRAS) et s'accorder sur un fonctionnement commun

Cette étape permet de faire le lien entre les différents sujets abordés et définir comment les respecter et en tenir compte au sein de la section et de l'unité.

Phase 1 (40 min) : discussion en staff

- Chaque staff reçoit une mindmap (Annexe E).

Fais discuter chaque staff des questions présentes sur la mindmap, puis invite-les à réfléchir à 3 actions à mettre en place dans l'unité, en lien avec les réflexions menées au préalable.

Phase 2 (20 min) : pistes d'action pour une unité plus inclusive et vision d'unité

- En conseil d'unité (CU), chaque petit groupe partage les actions qu'il propose.
- Note les propositions sur un tableau.
- Fais choisir au grand groupe, au minimum, une action par thème à respecter d'ici la fin de l'année, cela constituera la vision de l'unité pour plus d'inclusivité, un plan d'action concret.

En option :

Revenir sur ce plan d'action à la fin du premier quadrimestre pour faire un bilan. Il est alors possible d'imaginer ce qu'il reste à faire ainsi que les prochaines étapes.



Objectif : prendre quelques minutes de réflexion personnelle tout en écoutant les chansons proposées

« Qu'est-ce que je retiens de ce moment ? Qu'ai-je envie de mettre en place pour que chacun-e se sente à sa place dans ma section ? Comment est-ce que je me sens après avoir abordé ces différents sujets ? »

Eddy de Pretto - Kid



Stromae - Tous les mêmes



Rahim Redcar - Damn, dis-moi



Hozier - Take Me To Church



Hayley Kiyoko - Girls Like Girls



Matériel :

- Annexe E : Mindmap safeplace
- Matériel son et éventuellement écran pour voir les clips

Mettre d'abord l'annexe puis le matériel son

2

ÉTAPE 2 QUELLE MISE EN PRATIQUE POUR NOTRE CONSEIL D'UNITÉ ?

Décisions prises en conseil d'unité

Pour aider les staffs dans cette thématique, voici les décisions prises en staff :

Sections	Décisions
Baladins	
Louveteaux	
Éclaireurs	
Pionniers	

Pour aider le conseil d'unité dans cette thématique, voici les décisions :

Décisions du conseil d'unité

Plan d'action

Chaque staff établit son plan d'action pour mettre en œuvre les décisions prises et écrites dans la partie précédente.

	Baladins	Louveteaux	Éclaireurs	Pionniers
Objectifs à atteindre				
Ressources internes/ externes				
Liste des actions à mener				
Responsable				
Échéance				
Liste des actions réalisées				



RESSOURCES POUR LE FORMATEUR

- Les **fiches LGBTQIA+** proposent des animations de sensibilisation clés en main sur ces sujets à réaliser avec les scout-es en fonction de leur tranche d'âge. Elles sont à retrouver sur la page LGBTQIA+ du site lesscouts.be.
- Le carnet **Intimix** propose une checklist de 10 points (règles de vie, logements, repas, sanitaires...) qui assurent une VRAS de qualité dans la section. Les membres du staff choisissent un ou plusieurs points et débattent ensemble à partir des questions qui leur sont posées. Sur base de leurs échanges, ils peuvent s'accorder sur un fonctionnement commun et en parler avec leurs scout-es.
- Tu trouveras d'autres ressources et informations sur les sujets liés à la diversité et l'inclusion sur la page Un Mouvement ouvert à tous et toutes du site lesscouts.be.

- Liste générale du matériel pour ce dispositif :
 - ordinateur
 - projecteur
 - matériel son

- Liste générale des annexes pour ce kit
 - Annexe A : Cadre de bienveillance
 - Annexe B : OUI et NON à imprimer
 - Annexe C : Concepts et définitions
 - Annexe D : La licorne du genre
 - Annexe E : Mindmap safeplace

Cadre de bienveillance



Règle d'équité et de respect

- Chacun·e a le droit de garder le silence ou de parler, tout en veillant à laisser de la place à la parole de l'autre.
- Lorsqu'on prend la parole, on parle pour soi et de soi.



Règle d'écoute

- Il est important de respecter la parole de l'autre, sans l'interrompre.
- Il est important de laisser la place aux points de vue différents.



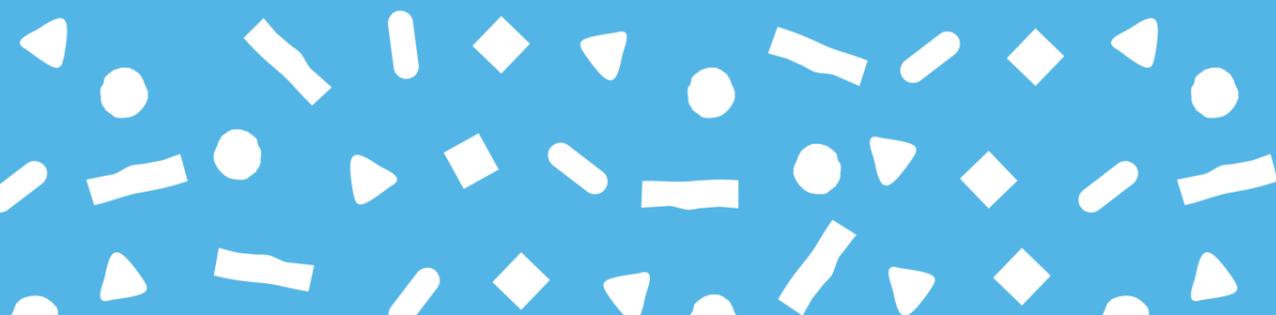
Règle de confiance

- Chacun·e doit pouvoir s'exprimer en confiance. Les critiques et opinions exprimées portent sur des idées et non sur des personnes.



Règle de confidentialité

- La parole de l'autre, s'il risque d'être identifiable, ne peut être rapportée à l'extérieur sans son consentement.



Femme/Fille	Personne dont l'identité de genre correspond au genre et/ou rôle social féminin (sans considération de son sexe).
Homme/Garçon	Personne dont l'identité de genre correspond au genre et/ou rôle social masculin (sans considération de son sexe).
Transgenre	Personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qui lui a été assigné à la naissance.
Cisgenre	Personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance.
Non-binaire	Personne dont l'identité de genre s'extrait du schéma binaire homme-femme. Terme parapluie qui inclut, entre autres, les personnes qui s'identifient à la fois comme homme et femme, ou encore ni l'un ni l'autre.
Genre fluide	Personne dont l'identité de genre n'est pas fixe, mais évolue et peut changer au cours de la vie. Une personne genre fluide peut donc voyager à travers son genre.
Agenre	Personne dont l'identité de genre n'est liée à aucun genre.

Femelle	Personne appartenant au sexe porteur de cellules reproductrices les plus volumineuses mais présentes en moins grande quantité.
Mâle	Personne appartenant au sexe porteur de cellules reproductrices plus nombreuses, plus petites et plus mobiles.
Intersexe	Personne née avec des caractéristiques sexuelles (anatomiques, chromosomales, hormonales) qui ne correspondent pas entièrement aux caractéristiques mâle ou femelle, ou appartenant aux deux en même temps.
Homosexuel·le ou homoromantique	Personne attirée sexuellement et/ou romantiquement par une personne de même genre.
Lesbienne	Adjectif employé pour une femme qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par les femmes.
Gay	Adjectif employé pour un homme qui est attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes.

Hétérosexuel·le ou hétéroromantique	Personne attirée sexuellement et/ou romantiquement par une personne de genre ou de sexe (biologique) différent du sien. L'hétérosexualité s'inscrit dans un schéma binaire homme-femme.
Bisexuel·le ou biromantique	Personne attirée sexuellement et/ou romantiquement par au moins deux genres.
Asexuel·le	Personne qui ne ressent pas ou rarement d'attirance sexuelle.
Pansexuel·le ou panromantique	Personne attirée sexuellement et/ou romantiquement par une personne peu importe son identité de genre ou son sexe.
Queer	Personne dont le sexe, l'atti- rance, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffèrent des normes de la société. Ce terme définit donc toutes les lettres du sigle LGBTQIA+.
Apparence féminine	Expression de genre associé au genre femme.
Apparence masculine	Expression de genre associé au genre homme.

Androgyne	Personne dont l'expression de genre ne peut être rattachée au genre masculin ou féminin.
Métrosexuel	Citadin fortement soucieux de son apparence physique.
Drag King	Personne qui construit son expression de genre à travers la masculinité le temps d'un jeu de rôle lors d'ateliers, d'animations ou de spectacles.
Drag Queen	Personne qui construit son expression de genre à travers la féminité le temps d'un jeu de rôle lors d'ateliers, d'animations ou de spectacles.
Travesti	Personne qui, de manière permanente ou occasionnelle, présente une expression de genre différente à son identité de genre habituelle.

Expressions de genre

Il s'agit des différentes **manières** dont les personnes expriment leur **identité de genre** (l'apparence) et la **performent socialement**.

On parle ici des **manières** de se **vêtir**, de **bouger** et de se **mouvoir**, de se **maquiller** ou ne pas se maquiller, de **parler**, de **porter** tel ou tel attribut physique (comme la pilosité, la chevelure...). L'expression de genre varie énormément en fonction des régions du monde et des époques.

Il ne faut **pas confondre** expression de genre et identité de genre.

Exemple : il est tout à fait possible de s'identifier en tant qu'homme (identité de genre) et d'avoir une apparence plutôt féminine, par exemple en portant des vêtements dits féminins ou encore du maquillage (expression de genre).

Sexe

Ensemble de caractéristiques **biologiques** (génétiques, épigénétiques, endocriniennes, squelettiques...) utilisées pour scinder certains mammifères, dont les êtres humains, en deux catégories strictes **mâle** et **femelle**, niant régulièrement de ce fait l'existence des personnes intersexes.

Il ne faut **pas confondre** sexe et identité de genre.

Exemple : une personne peut avoir été assignée mâle par les médecins à la naissance, mais s'identifier en tant que femme ou personne non binaire.

Identités de genre

L'identité de genre renvoie à la **manière dont une personne se définit**, c'est le genre auquel une personne s'identifie. Elle peut donc être **différente du genre assigné à la naissance** par le médecin (= sexe assigné à la naissance). Parfois, le genre auquel la personne s'identifie ne correspond pas au genre qu'on lui a assigné à la naissance et dans lequel elle a été éduquée. C'est le cas pour les **personnes transgenres** (agenres, non binaires...) par exemple.

Lorsque l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance, on parle de **personnes cisgenres**.

Il ne faut **pas confondre** l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

Exemple : les personnes homosexuelles ou bisexuelles, comme les personnes hétérosexuelles, peuvent être cisgenres ou transgenres.

Attirance sexuelle ou romantique

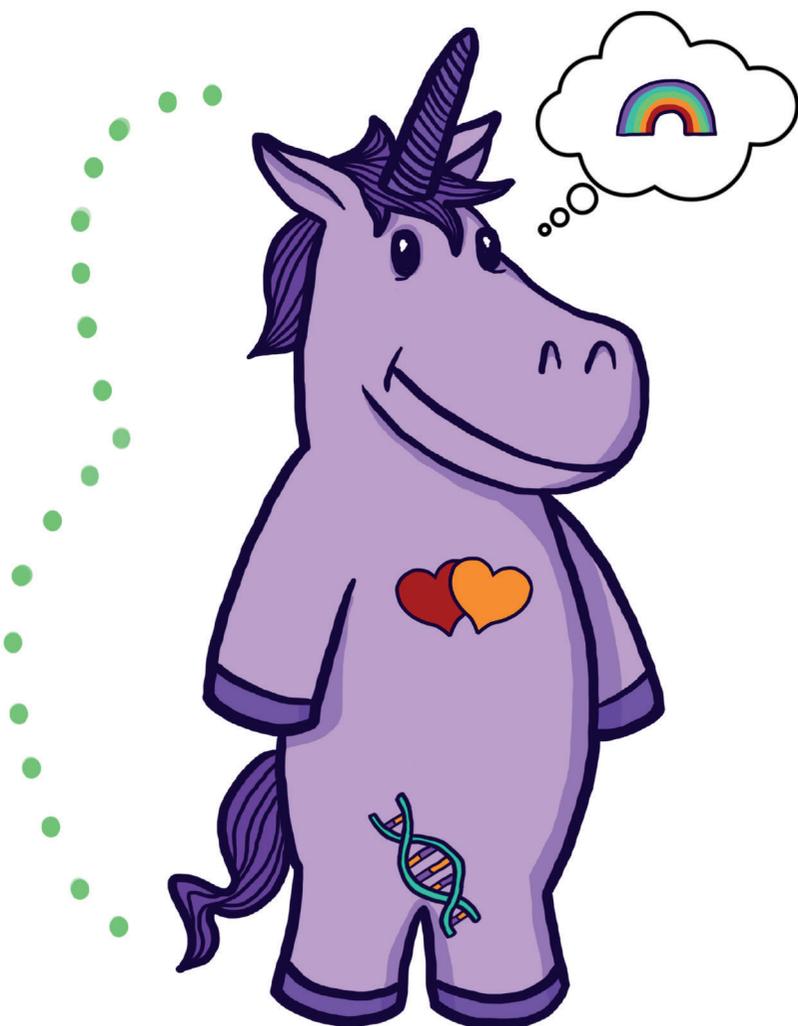
C'est l'**attirance**, ou l'**absence d'attirance**, physique, sexuelle, émotionnelle ou romantique envers une personne (homme, femme, ou personne d'un autre genre).

Il ne faut pas confondre attirance sexuelle ou romantique et expression de genre.

Exemple : une femme hétérosexuelle peut avoir une manière de se vêtir, de s'exprimer plutôt masculine sans pour autant remettre en question son orientation sexuelle.

Genre

Le **genre** est un concept **binaire** se référant aux **différences sociales entre les femmes et les hommes** qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures. Il désigne les **rôles**, les **comportements**, les **activités** et les attributions **socialement construits**, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes (féminin/masculin). Généralement, on considère qu'il n'y a que deux pôles au genre (masculin et féminin), car nos sociétés conçoivent le genre de façon binaire. Le genre est pourtant une **construction socioculturelle** et il existe beaucoup de possibilités de genre, qui se situent entre les deux pôles féminin – masculin. Il est également tout à fait possible de se situer à l'extérieur du spectre masculin-féminin.



 Identité de genre

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

 Expression/présentation du genre

-  Féminine
-  Masculine
-  Autre

 Sexe assigné à la naissance

-  Femme
-  Homme
-  Intersexué

 Attirance sexuelle

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

 Attirance sentimentale/émotionnelle

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

Plus d'informations sur :
www.transstudent.org/gender



Annexe E : Mindmap safeplace

LES RÈGLES DE VIE FAVORISENT LE VIVRE ENSEMBLE

- Avons-nous une charte de groupe ? Est-elle construite en cogestion ? Les règles fixent-elles des repères clairs ? Garantissent-elles le bien-être et la sécurité de ses membres ?
- Les règles de vie intègrent-elles les préoccupations liées aux stéréotypes et discriminations ?
- Lorsque nous rencontrons des difficultés dans la vie du groupe (dépendance, harcèlement...), prenons-nous le temps d'établir des règles spécifiques pour faire évoluer la situation ?



LES ÉMOTIONS ET BESOINS DE CHACUN·E SONT IDENTIFIÉS, EXPRIMÉS ET PRIS EN COMPTE

- Que mettons-nous en place comme espaces ou comme moments pour que nos jeunes puissent identifier et exprimer leurs besoins, émotions et sentiments ?
- Respectons-nous les limites physiques, émotionnelles et morales de nos scouts ? Comment gérons-nous la peur ?
- Sommes-nous au courant des situations difficiles que les scouts vivent chez eux ? Comment en tenons-nous compte ?



L'ORGANISATION DES ESPACES EST CLAIREMENT DÉFINIE

- Suis-je attentif à indiquer à toute personne présente sur le camp les différents espaces intimes et collectifs ainsi que leur utilisation ?
- Est-ce que l'organisation des espaces collectifs est confortable pour tous ?
- Les espaces collectifs ou intimes sont-ils genrés ? Pour quelles raisons ?



LE STAFF EST UNE ÉQUIPE OÙ CHACUN·E A SA PLACE

- Comment nous assurons-nous que les nouveaux arrivants trouvent leur place au sein de l'équipe ?
- Quelle place prend la vie privée de chacun dans l'équipe ? Dans l'animation ? Est-ce que cela convient à chacun ?
- Quelles sont les limites que nous nous fixons quand nous parlons des scouts entre nous ? Respectons-nous les scouts même en leur absence ?



UNE SAINTE COMPLICITÉ LIE SCOUTS ET ANIMATEURS

- Proposons-nous des outils ou des espaces pour aborder l'intimité avec les scouts ? Suis-je à l'aise de parler d'intimité avec les scouts quel que soit leur identité ?
- Un scout me confie quelque chose d'important, vers qui puis-je ou dois-je me tourner si je ne sais pas quoi faire avec ?
- Comment apprenons-nous à connaître vraiment les scouts ? Avons-nous tendance à coller des étiquettes ? Que disent les staffs précédents à propos des scouts qui arrivent ? Comment les propos des staffs précédents nous influencent-ils ? Comment parlons-nous des scouts en leur absence ?



LES SCOUT·ES CRÉENT ET ENTRETIENNENT DES RELATIONS ÉPANOUISSANTES

- Comment est-ce que je réagis lorsque (je suspecte que) deux scouts entretiennent une relation amoureuse ? Comment est-ce que je m'assure que la relation soit bien ok pour chacun d'eux ? Quel est l'impact sur la vie du groupe ? Comment est-ce que je gère cela avec les autres scouts ?
- Au vu de la réalité de notre groupe, prévoyons-nous de mettre des préservatifs et des digues dentaires à disposition sur le lieu du camp ? L'endroit est-il suffisamment discret et accessible ?
- Est-ce que les relations au sein du groupe sont suffisamment sereines pour que chacun se sente à l'aise de s'exprimer s'il ne se sent pas bien ? Est-il réellement possible de soulever un vrai problème en Conseil ?



CHACUN·E SE SENT RESPECTÉ·E DANS SON INDIVIDUALITÉ

- Comment répondre aux interpellations des parents sur le fait que je parle de sujets en lien avec la vie relationnelle, affective et sexuelle aux scouts ?
- À partir de quand peut-on considérer qu'une blague n'est plus drôle ? Suis-je attentif à l'impact de mes propos sur les autres ? Comment gérons-nous les différentes sensibilités ? Mes propos peuvent-ils parfois blesser quelqu'un ou le faire sentir hors-normes ?
- Est-ce que je privilégie les mots épiciques quand c'est possible ? Par exemple, en utilisant « venez, les scouts », plutôt que « les gars » ou « les filles ».



LES SANITAIRES GARANTISSENT LE RESPECT DE L'INTIMITÉ

- L'organisation des toilettes garantit-elle le respect de l'intimité de chacun ? Sont-elles genrées ? Est-ce décidé en cogestion ? En cas de toilettes ou feuillées collectives, comment nous assurons-nous que celui qui le souhaite puisse y aller seul ?
- Est-ce que je suis capable de donner des protections hygiéniques selon le besoin ? Sont-elles stockées dans un lieu discret et accessible ? Sont-elles emballées individuellement et suffisamment confortables à porter ? Y a-t-il des poubelles et de quoi se laver les mains dans les toilettes ou feuillées ?
- L'organisation des douches ou des espaces pour se laver garantit-elle le respect de l'intimité de chacun ? Est-elle décidée en cogestion ? Le choix de la mixité ou non s'est-il posé par habitude ou est-il le fruit d'une réflexion ? Comment nous assurons-nous qu'une personne qui le souhaite a l'occasion de se laver seule ?



LES LOGEMENTS GARANTISSENT LE RESPECT DE L'INTIMITÉ

- L'organisation des logements garantit-elle le respect de l'intimité de chacun ? Est-elle décidée en cogestion ? Le choix de la mixité ou non s'est-il posé par habitude ou est-il le fruit d'une réflexion ?
- Comment nous assurons-nous qu'une personne qui le souhaite a l'occasion de se changer seule ?
- Est-ce que je m'annonce avant d'entrer dans un vestiaire ou une tente ? Est-ce le cas de tous ?

