

LIBRES D'ÊTRE TOI ET MOI

Toolkit pour éducateur·rices,
coordinateur·trices de volontaires
et formateur·trices

REMERCIEMENTS

Les auteur·rices et le Service Civil International (SCI) aimeraient exprimer leur gratitude aux organisations, groupes et personnes ayant contribué au développement de ce manuel.

Leur travail et leurs discussions ont donné vie à ce projet et rendu ce toolkit possible: *SCI Allemagne, SCI Autriche, SCI Grèce et PVN Albanie.*

Pour l'édition, la facilitation, la contribution, la connaissance et le dévouement au sujet: *Valerie Weidinger, Thomas Schallhart, Esther Wawerda, Melina Kalfanti, Tanja Michalczyk, Sonja Barać, Kerry Hargadon, Shirin Hodzheva, Nicolai Rosier et Oltiana Rama.*

Pour le design original et la mise en page: *Isabela Markova.*

Pour la traduction: *Léa Ruiz, Jade Penancier et Romain Kaser.*

Pour avoir attiré l'attention du SCI sur le thème du genre et pour la coordination du développement de ce toolkit: *The Gender Blenders Working Group.*

Pour leur contribution aux discussions, les participant·es aux séminaires suivants : "Picture Perfect? Breaking dangerous stereotypes based on Gender and Sexuality" (Nov. 2015), "Free to be you and me: Courage and tools to create peace and safety for young people of all genders and sexualities" (sept. 2018), "Gender Utopia – who cares?" (déc. 2018) and the Gendered Realities Study Session (févr. 2019).

Pour leur participation active, nous remercions également: *Transgender Equality Network Ireland, Fabryka Równości, Ljubljana Pride Association, Boramosa.*

Ce toolkit a été développé avec le soutien du Fonds Européen pour la Jeunesse du Conseil de l'Europe, sous le projet « Gendered Realities » et le Programme de Participation de l'UNESCO, ainsi que les discussions de trois activités précédemment financées par le programme Erasmus+ de l'Union Européenne. La responsabilité du contenu de ce document incombe uniquement aux auteur·rices. Il ne reflète pas la position officielle du Conseil de l'Europe ou de l'UNESCO.

Cette version francophone a été créée sur une base volontaire en juin 2020.

Le SCI international
opère avec le soutien du
Programme Europe pour
les Citoyens de l'Union
Européenne.

Co-funded by the
Europe for Citizens Programme
of the European Union



Originalement publié par The Association of Service Civil International ivzw |
Belgiëlei 37, 2018 Antwerp, Belgium.

Première édition: 2019.

Ce toolkit est une ressource éducative libre. Vous pouvez l'utiliser et modifier
les méthodes en respectant le message et les objectifs du "Gender Blender
Working Group" du SCI, mais attribuez (PAR ; SCI International) et création
dérivée.

Table des matières

Introduction

- 1. Le sujet dont nous parlons
- 2. Créer un environnement sûr
- 3. Définition d'un environnement sûr
dans un projet ou pendant un workshop
- 4. Challenge pour un environnement sûr
- 5. Outils : méthodes d'éducation populaire
 - 5.1. L'Histoire de mon prénom
 - 5.2. Les Portraits
 - 5.3. La Personne Gingenre
 - 5.4. J'ai – Je n'ai jamais
 - 5.5. Espaces genrés et normes
 - 5.6. La Fleur des privilèges
 - 5.7. Le Violentomètre
 - 5.8. Intervention sur les microaggressions
 - 5.9. Le-la psychologue de l'école

INTRODUCTION

L'origine de ce "Toolkit"

L'outil "Libres d'être toi et moi" a été réalisé par le groupe de travail "SCI Gender Blenders" et par le SCI International. Il est basé sur le travail des jeunes et des éducateur·ices qui ont participé à une série d'activités organisées par le SCI international sur le thème du genre. Vous êtes en train de lire la version raccourcie de cet outil. Vous pouvez trouver une version plus longue contenant une plus grande variété de méthode à sci.ngo/freetobeyouandme.

Trois activités internationales ont été financées par le programme Erasmus + de l'Union Européenne et organisées par le SCI Allemagne (reçu par les SCI Allemagne et Grèce) et SCI Autriche entre 2015 et 2018 : « Picture Perfect ? » afin de briser les stéréotypes dangereux sur le genre et la sexualité; « Free to be you and me » pour donner de la motivation et des outils afin d'apporter paix et sécurité aux jeunes de tous genres et sexualités; et « Gender Utopia – who cares ? ».

Une séance d'étude finale intégrée au projet SCI d'un an «Gendered Realities» a été organisée en février 2019 par l'association PVN en Albanie.

Cette séance d'étude, ainsi que le design, l'impression et la diffusion de cet outil ont été financés grâce au plan annuel de travail de European Youth Forum et le Programme de Participation de l'UNESCO.

Le Genre et le SCI

Les inégalités de genre proviennent des différences de traitement donnés aux personnes en raison de leur genre et de leur orientation sexuelle. On les retrouve dans les institutions sociales, économiques et politiques qui renforcent de façon systématique les inégalités dans les rôles, droits et opportunités. Dans la plupart des sociétés, les inégalités structurelles résultent de la marginalisation et de la discrimination depuis leur enfance de personnes n'entrant pas dans la norme de genre et/ou de sexualité. Les stéréotypes et les préjugés en découlant influencent les expériences de la vie quotidienne, ce qui mène souvent à l'exclusion. Le SCI considère cela comme une violence et, en tant qu'organisation pacifiste, veut traiter la question.

Le rôle de cet outil

Cet outil a pour but de soutenir les formateur·rices en éducation populaire, les jeunes travailleur·ses ainsi que les coordinateur·rices de projet de volontariat international afin de prendre en compte la thématique du genre et de la sexualité dans leur travail.

Le contenu et les ateliers ont été sélectionnés afin d'être utilisés durant les projets de volontariat international, durant la préparation des volontaires à ce genre de projets, durant les échanges de jeunes ou autres groupes d'âges en général.

Cet outil apporte une formation de base sur le genre et la sexualité (pour plus d'informations, merci de consulter la version complète) ainsi que des procédures étape par étape et des outils d'implémentation faciles à utiliser pour aider les éducateur·rices à adopter des pratiques exemplaires lorsqu'ils travaillent avec les jeunes ou d'autres groupes.

Dans cet outil, les définitions et concepts sont basés sur les discussions et expériences des participant·es au projet. Ils sont le résultat des discussions qui ont eu lieu pendant les formations et les séminaires. Les sources sont mentionnées si ce n'est pas le cas.

Être plus impliqué·e avec SCI vous intéresse? Contactez votre branche locale, ou le groupe de travail "Gender blender". Plus d'infos ici: <https://sci.ngo/>



1. LE SUJET QUE NOUS ABORDON

Dans ce toolkit nous allons utiliser le terme LGBTQA+ qui signifie Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre, Queer/ Questionnement, Intersexe et Asexués. Le + représente les individus qui ne se s'identifient pas directement aux termes listés précédemment mais qui ont un sentiment d'appartenance à la communauté. Cette communauté comprend un nombre infini d'identités variées. Nous reconnaissons qu'il y a beaucoup de débat sur les lettres qui devraient ou ne devraient pas être incluses dans cet acronyme, mais nous croyons qu'en l'état actuel des choses, cela offre le meilleur équilibre entre inclusion et opportunisme. N'hésitez pas à ajouter des lettres.

Afin de réaliser des workshops sur le genre, il est très important de comprendre les différences entre les termes de base qui sont souvent mélangés dans les conversations quotidiennes : le **sexe assigné à la naissance** peut être défini comme la caractéristique physique d'un individu qui amène souvent à l'assignation du sexe homme ou femme. Dans la plupart des cas, cela est décidé en fonction des organes génitaux externes qu'une personne possède à la naissance et qui sont traditionnellement catégorisés comme mâles ou femelles. Un critère plus scientifique et compréhensible qui définit le sexe biologique serait les chromosomes, les organes génitaux, les gonades, les hormones et les caractéristiques sexuelles secondaires. Etant donné que toutes ces caractéristiques ne sont pas toujours prises en compte lorsque le sexe d'une personne est attribué, le sexe peut aussi être considéré comme une construction sociale. En réalité, environ plus de 2 % de la population mondiale ne possède pas toutes les caractéristiques qui sont traditionnellement considérées comme masculines ou féminines à leur naissance et est donc définie comme intersexe.

Le genre est souvent confondu avec le sexe, mais en réalité, il constitue une composante distincte mais essentielle de ce qui définit une personne et son rôle au sein de la société et de la façon dont elle s'identifie, se définit et s'exprime. Le genre a été abordé dans le contexte de l'activisme, de l'organisation politique, des relations interpersonnelles, mais aussi dans le milieu universitaire. Les études sur le genre proviennent principalement des programmes universitaires antérieurs d'études féministes, qui développent et élargissent actuellement assez rapidement la définition de ce qu'est le genre.

Cependant, une hypothèse centrale dans ce domaine est basée sur le concept que *le genre est une construction sociale*. Cela signifie généralement que les rôles et les comportements sexuels considérés comme acceptables pour une personne de n'importe quel sexe n'ont aucune corrélation avec son sexe biologique, mais sont le résultat des normes de la société dans laquelle cette personne vit. Il est également important de noter que le genre n'est pas seulement encadré dans les définitions traditionnellement occidentales et binaires homme/femme, mais intègre également les genres reconnus dans d'autres sociétés telles que le 'hijra' qui existe dans de nombreuses sociétés d'Asie du Sud et la bispirtualité qui existe sous différentes formes au sein de cultures amérindiennes. Dans un contexte occidental, les identités de genre non binaires qui se situent entre et en dehors des genres homme/femme tels que agendre ou de genre fluide sont également valides et de plus en plus reconnues.

Pour mieux comprendre les termes et réfléchir à la façon dont vous vous situez sur les différents aspects, "La Personne Genre" ou "La Licorne des Genres" peut vous aider dans cette réflexion (voir l'atelier dans la section outils).



La sexualité est ce qu'une personne ressent et souhaite vivre afin d'avoir du plaisir en terme d'intérêts sexuels personnels, de comportements, d'intimité avec elle-même et avec les autres ainsi que d'épanouissement sexuel personnel. Il y a autant de combinaisons possibles de ces facteurs qu'il y a de gens dans le monde. La sexualité comprend tout, de ce qu'une personne trouve excitant à d'autres aspects tels que les fétiches qui peuvent ou ne peuvent pas contribuer à son épanouissement sexuel global.

L'orientation sexuelle peut être définie comme les divers éléments d'attraction que les gens peuvent ou ne peuvent pas ressentir envers d'autres personnes. Les étiquettes que nous apposons sur ces différentes orientations sont déterminées et définies par l'individu, mais aussi par les sociétés et les cultures dans lesquelles il évolue.

Trois autres concepts sont à prendre en considération et mérite réflexion avant de commencer à travailler sur ce sujet. **La normativité** est le phénomène par lequel un ensemble de normes (règles sociales) détermine quelles actions et résultats sont moraux, souhaitables ou acceptables vs. immoraux, indésirables ou inacceptables (Darwall Stephen, 2001). Les normes peuvent être universelles, elles peuvent être limitées à de plus petits groupes et elles peuvent également différer au sein d'un groupe en fonction de son identité sociale (p. ex., son sexe assigné). Les rôles sexospécifiques sont fondés sur les normes relatives aux comportements qui conviennent ou ne conviennent pas, selon le sexe qui est assigné, ou selon le sexe perçu par la société dans laquelle il se trouve. L'hétéronormativité peut être décrite comme un ensemble universel de normes car l'hétérosexualité est largement considérée comme souhaitable dans le monde entier, et les gens sont supposés hétérosexuels à moins qu'ils ne prouvent le contraire. ("Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality", Rubin G., 1992; <https://tinyurl.com/vy2advcc>). Les exemples dans le contexte du bénévolat international peuvent être une division automatique du travail entre les sexes (p. ex., les filles sont censées mieux cuisiner), ou l'idée que s'il y a uniquement des femmes ou des hommes dans un projet, il ne peut pas y avoir d'histoires d'amour.

L'intersectionnalité est une approche visant à explorer la dynamique entre les identités sociales coexistantes et la façon dont les différentes formes de discrimination interagissent et se renforcent mutuellement. Les personnes peuvent être victimes de multiples formes d'oppression et de discrimination parce qu'elles appartiennent ou sont perçues comme appartenant à plus d'un groupe marginalisé en termes de race, sexe, classe sociale, handicap, orientation sexuelle... Imaginez ceci : une femme migrante pourrait éprouver la féminité différemment par rapport à une femme locale qui ne fait pas face au racisme combiné avec le sexisme. Dans ces intersections sociales où de multiples systèmes d'oppression interagissent, ils se multiplient à mesure qu'ils se renforcent mutuellement

Pour plus d'informations nous vous conseillons de regarder : TED Talk "The Urgency of Intersectionality", by Kimberle Crenshaw <https://bit.ly/2FRHITc>.

et en créent un système complexe et spécifique d'oppression qui n'est pas la simple somme de chaque structure oppressive.

Avoir une perspective intersectionnelle, c'est maintenir une approche inclusive, une compréhension de la diversité des antécédents et des expériences de chaque personne et ne pas généraliser ou homogénéiser les luttes sociales. Surtout dans le contexte d'un échange international de volontaires, les gens ne sont jamais simplement perçus et traités comme un homme ou une femme, ou comme un Autrichien ou un Italien. Les stéréotypes se chevauchent, par ex. quelqu'un pourrait commenter que les femmes autrichiennes semblent plus émancipées, ou que les femmes italiennes sont plus élégantes, ou que les hommes italiens aiment avoir des relations extra-conjugales.

Lorsque vous utilisez notre outil, nous vous encourageons à maintenir une **approche sexopositive**. La positivité sexuelle se réfère à une vision non-culpabilisante du sexe et au fait d'avoir une relation saine avec le sexe. Ce qu'est le sexe et ce qui est sain doit être décidé par chaque personne pour elle-même (p. ex., combien de fois, avec qui, de quelles façons, etc.). Avoir beaucoup ou peu de rapports sexuels est tout aussi sain que d'avoir des rapports sexuels avec vous-même ou avec de multiples partenaires. La norme de ce à quoi une personne sexuellement active ressemble (p. ex., jeune, en forme et sans variations fonctionnelles) doit être déconstruite et remise en question. Toute activité sexuelle à laquelle toutes les parties donnent leur consentement est considérée comme saine.

Dans cette section, nous essayons de donner une brève introduction avec une terminologie de base, mais ce sujet est trop vaste pour le résumer ici. Pour plus d'informations, consultez la version complète de ce toolkit.

La création de cet environnement sûr fait la différence entre vivre l'inclusion et la sensibilité au genre par rapport à la tolérance à la diversité.

2. CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT SÛR

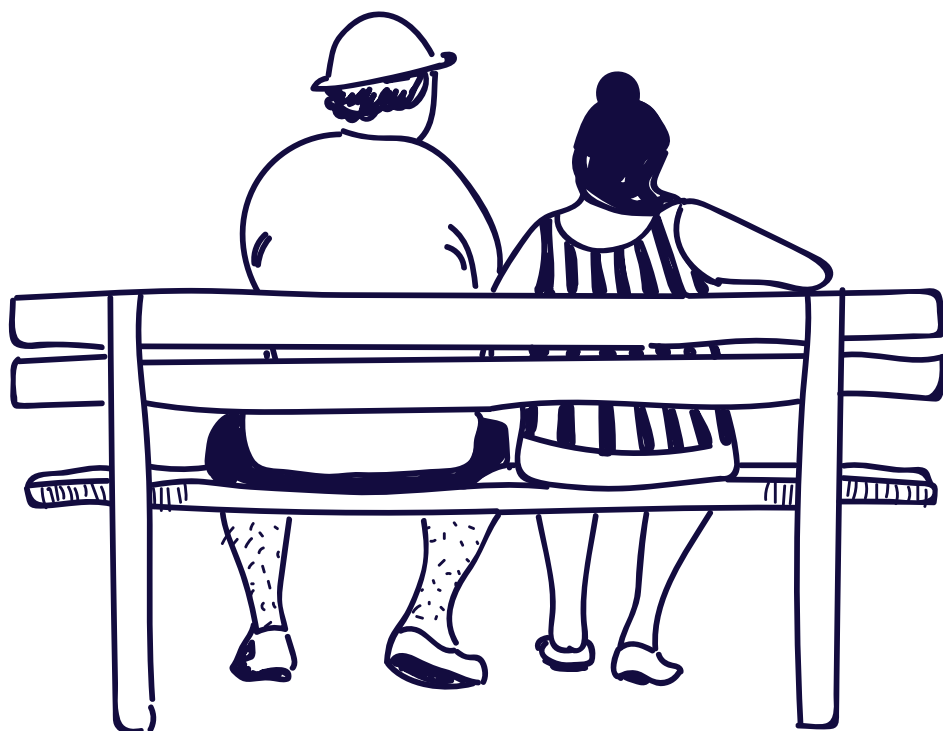
La création d'un environnement sûr, en particulier lorsqu'il s'agit de formations, de séminaires, de projets de volontaires, etc., doit accorder une grande importance au respect du genre des personnes et faire attention à ne pas présumer du sexe d'une autre personne en fonction de son apparence physique ou de la définition sociale de ce à quoi ressemble un homme ou une femme. Afin de créer un environnement sûr dans votre formation ou votre atelier, les séances « Se connaître les uns les autres » peuvent inclure une partie où les participant·es prononcent leurs **pronoms préférés**, qui se réfèrent à la façon dont iels voudraient que d'autres se réfèrent à elleux. Les pronoms sexospécifiques « il/lui » et « elle » sont les pronoms dominants qui dérivent des deux genres binaires: masculin et féminin. En faisant une telle activité, laissez les options ouvertes aux pronoms non binaires.

Demander le **pronom** d'une personne est une façon de comprendre qu'une personne que vous considérez comme un homme peut s'identifier comme une femme, et vice versa, mais c'est beaucoup plus que cela. Le genre, d'après les connaissances sur lesquelles se fonde cet outil, est beaucoup plus que binaire : c'est un spectre. Par conséquent, le langage normatif ne laisse pas de place aux personnes qui ne se conforment pas au genre binaire, c'est-à-dire les personnes non-binaires, queer, de genre fluide, agenres, etc. De nombreuses personnes qui s'identifient comme telles essaient de surmonter le binaire du langage en utilisant « iel » comme pronom choisi par exemple.

L'animateur·rice a cette grande responsabilité de créer un environnement sûr dès le début d'un projet en commençant par la manière dont le formulaire de candidature et la fiche d'information sont formulés. Une langue inclusive est nécessaire, ainsi que des **options ouvertes de genre** dans le cas où vous choisissez de demander le sexe des futur·es participant·es. Une fois arrivé, il est crucial de prendre le temps d'établir les “accords du groupe”. Assurez-vous que tout le monde soit entendu. Réfléchissez déjà à la façon dont iels travaillent ensemble pour se mettre d'accord sur les accords, p. ex., le libellé utilisé et le fait qu'il soit inclusif ou non. Une idée de discussion ici peut être la réflexion personnelle sur **vos zones de confort, de défi et de panique** et les partager avec l'autre. Vous pouvez généralement créer des méthodes de communication ou des signes qui permettent de signaler rapidement quand une zone de panique est atteinte et que quelqu'un·e ne se sent pas à l'aise, ainsi que d'établir des filets de sécurité/structures de soutien. De même, tout au long des activ-

ités et même après l'animateur·rice a la responsabilité de connaître les émotions des participant·es. Vous ne savez jamais ce que vous pouvez déclencher avec vos sessions ! Ainsi, rappelez-vous toujours : **les émotions comptent** ! Lors des comptes rendus et des séances d'évaluation/réflexion, assurez-vous d'évaluer et de discuter pas seulement des activités et du contenu, mais aussi des émotions.

La création de cet environnement sûr fait la différence entre vivre l'inclusion et la sensibilité au genre par rapport à la tolérance à la diversité



3. DÉFINITION D'UN ENVIRONNEMENT SÛR LORS D'UN PROJET OU PENDANT UN ATELIER :

- Un environnement où les participant·es ont l'impression de ne pas être jugé·es pour ce qu'ils sont ou pour certaines parties de leur identité
- Iels ne sont pas confrontés à des (micro)agressions fondées sur un manque de connaissances ou de compréhension
- Iels se sentent libres de partager leurs émotions et de s'exprimer (s'ils le veulent)

Un tel environnement ne se produit pas par lui-même, il doit être créé et soutenu. Il est crucial de faire en sorte que chacun·e se sente libre d'être soi-même et de partager. Pour cette raison, nous avons créé des listes de contrôle pour différentes étapes et parties du séminaire.

Check list pour la préparation

- ☐ Réfléchir à la façon de créer un espace sécurisé
- ☐ Créer et présenter des lignes directrices sur le langage inclusif : dire "cette personne sur la gauche" au lieu de "cette fille sur la gauche", demander aux gens "avez-vous un partenaire?" au lieu de "avez-vous un petit ami ?", adressez-vous au groupe avec "les gens" et non "les gars"
- ☐ Assurez-vous qu'aucune activité n'oblige quelqu'un·e à révéler son orientation sexuelle : vérifiez vos activités et assurez-vous que tous les partages faits sont complètement facultatifs et rappelez aux gens qu'ils ont le droit de garder des renseignements personnels pour elleux-mêmes; indiquez au début des activités "soyez conscient que cela pourrait arriver"
- ☐ Tenir compte des différentes capacités physiques de chacun·e : ne pas présumer que tout le monde est en bonne santé, 'valide' (envisager l'accessibilité au fauteuil roulant), penser à des activités qui peuvent être faites par des personnes ayant des capacités physiques différentes (qui ne demandent pas de courir, sauter)
- ☐ Structure de l'hébergement : vous devez la connaître à l'avance afin de pouvoir demander des précisions dans le formulaire d'inscription (transparence à ce sujet). Sur les salles de bains, la taille des chambres par exemple.
- ☐ Créer une activité avec des étiquettes de noms et pronoms déjà préparées, assurez-vous que l'activité explique également l'importance des pronoms

Application Form

- ☐ Demander s'il y a des besoins qui devraient être pris en considération, non seulement au sujet des allergies, mais aussi de l'accessibilité physique, etc.; laisser cette question ouverte dans le formulaire de demande pour que tout le monde puisse écrire ses besoins spécifiques.
Ne pas demander l'identité de genre dans le formulaire d'inscription; si vous devez le faire, laissez une question ouverte (pas de cases à cocher) et laissez la possibilité de ne pas le dire; expliquez pourquoi vous demandez le sexe
- ☐ Indiquer clairement si vous avez besoin des noms figurant sur les documents officiels (pour l'enregistrement) ou du nom usité; indiquer que vous ne partagerez pas les noms, assurer la confidentialité
- ☐ Espaces : assurez-vous que la maison n'ait pas d'espaces binaires (mettez des autocollants neutres sur les espaces s'il y en a)
- ☐ Formulaire de demande : les espaces dans le logement ne sont pas divisés par sexe. Si vous avez des préférences à ce sujet (rester dans une chambre avec des personnes de votre propre sexe par ex., veuillez le préciser.
- ☐ Espaces de vie privée : s'assurer qu'il y ait des espaces pour changer de vêtements et des salles de bains individuelles – si ce n'est pas possible, l'indiquer dans la fiche d'information

Accords définis par le groupe

Au début d'un projet, il faut principalement discuter de/faire trois choses :

- ☐ Les règles de la chambre
- ☐ Brise-glace : apprendre à se connaître et à se faire confiance
- ☐ Accords du groupe : valable pour les formateur·rices/animateur·rices et les participant·es

Les accords définis par le groupe doivent se faire au début (le plus tôt possible). Avant que ces accords ne soient définis, contentez-vous d'activités moins personnelles, des activités sur les noms par exemple. Les techniques pour définir ces accords peuvent être :

- Technique de boule de neige (d'abord discuter en équipes de deux, puis en plénière)
- Questions sur les lignes directrices : De quoi ai-je besoin? Qu'est-ce qui me rassure? Quand est-ce que je me sens en sécurité?
- Remue-méninges en groupe – groupe divisé en petits groupes et discussion
- Discussion silencieuse
- Post-it : chaque personne écrit individuellement, le·la facilitateur·rice classe sur un tableau flipchart
- Préparation d'accords de bases dans des groupes plus restreints

au début (les choses qui ne sont pas vraiment discutables – lever la main, règles de la maison, etc.), puis pour les accords moins évidents, (basé sur les connaissances culturelles) le faire en plus grand groupe

- Préparation des suggestions des formateur·rices/animateur·rices (comme la règle de Las Vegas, une sorte de mot de sécurité qui peut être dit quand quelqu'un·e ne comprend pas, p. ex., « velvet banana », etc.)

Personne à appeler en cas d'urgence

- ☐ Une personne de l'organisation qui a suivi une formation sur le genre peut alors être la personne à appeler en cas d'urgence, qui est soit physiquement présente au projet ou disponible à tout moment par téléphone
- ☐ Cette personne est disponible pour communiquer mais aussi afin de lui demander conseil en cas de commentaires ou de gestes homophobes, sexistes ou oppressifs;
- ☐ S'il n'y a pas de personne physiquement présente ou dans l'équipe d'organisation pour les situations d'urgence, prendre contact avec une organisation qui se concentre sur ce type de situation, comme le numéro vert ou bien un contact personnel ; faire une liste de numéros de téléphone utiles pour tout type d'urgence (homo/bi/transphobie, mais aussi d'autres problèmes)
- ☐ En tant que coordinateur·rice, acceptez que vous ne pouvez pas faire face à un problème et acceptez que vous avez besoin d'aide/d'un plan de secours
- ☐ La personne rassurante : c'est une personne supplémentaire (généralement en charge de la logistique) disponible pour fournir des conseils en cas d'émotions intenses que les participant·es veulent partager en toute confidentialité ; cette personne peut également être un lien entre les participant·es et l'équipe de préparation. Généralement, cette personne ne partage rien de personnel.
- ☐ S'assurer que les participant·es peuvent s'adresser à n'importe qui de l'équipe de préparation s'ils en ont besoin
- ☐ Coffre-fort – avec des règles très claires
- ☐ Vérifier régulièrement les structures de pouvoir du groupe, sensibiliser les participant·es sur les privilèges vécus par certain·es participant·es ainsi que sur les problèmes découlant des hypothèses normatives ; prendre le temps de guider les participant·es à travers ces réflexions
- ☐ Inclure les questions de genre dans les groupes de réflexion ou prendre généralement un certain temps pour elles

Le travail du 'care' (faire attention à l'autre dans un contexte social) au séminaire / formation / volontariat / échange

- ☐ Faire en sorte que les participant·es aient une auto-organisation des tâches non fondée sur le sexe, mais sur la volonté de faire et la capacité physique; les tâches doivent être définies et les participant·es peuvent écrire leur nom à côté des tâches
- ☐ Réaliser une activité sur l'importance du travail du 'care' : pourquoi est-il nécessaire? pourquoi et comment est-il généré?
- ☐ Préciser le type de tâches en fonction de l'emplacement ou du contexte des projets (comme la cuisine, le nettoyage, la comptabilisation du temps, la prise en charge mutuelle...) et les définir en détail (par ex. nettoyage de la table et sous celle-ci) :
 - pour que les participant·es sachent ce qu'on attend d'eux
 - assigner les tâches le plus tôt possible pour éviter la diffusion des responsabilités;
 - faire en sorte que les participant·es se responsabilisent;
 - les tâches doivent être très claires et précises;
 - inclure le travail du 'care' dans le programme; le planifier à l'avance pour s'assurer qu'il est visible; si le lieu d'accueil est un hôtel avec son propre personnel, rendre le personnel visible et s'assurer que le groupe respecte le personnel (offrir de l'espace pour que le personnel puisse se faire entendre)

Formation des coordinateur·rices

- ☐ Lorsque vous réalisez un projet sur des sujets liés au genre ou à la sexualité, envisagez de donner une formation aux coordinateur·rices et aux responsables d'équipe
- ☐ Envisager de faire une telle formation également si le projet ne se concentre pas sur le sujet lui-même, afin de n'exclure personne durant ce projet
- ☐ S'assurer que les coordinateur·rices suivent un processus d'autoréflexion pour être au courant des concepts normatifs qu'ils pourraient avoir, de leurs propres privilèges, etc.
- ☐ Les coordinateur·rices/employé·es peuvent suivre la formation et transmettre les connaissances aux autres en organisant des ateliers avec eux.

L'espace de sécurité physique (pièce sûre)

- ☐ Dans le cas où le logement le permet, avoir espace de sécurité physique, une salle de sécurité (une chambre confortable et silencieuse) est un soutien.
- ☐ Dans cette salle, les participant·es peuvent se retirer s'ils ont besoin d'être seul·es, pour trouver le calme et la paix
- ☐ Règles pour la salle : demander la permission d'entrer si quelqu'un·e est là (cela peut être discuté dans les accords définis du groupe)

Le **consentement** désigne une entente entre des personnes qui sont en mesure de donner leur accord et qui ont le pouvoir de le reprendre à tout moment. Il peut être appliqué à tous les contextes, mais il est particulièrement important en ce qui concerne les activités sexuelles. Cette vidéo utilise le thé comme une analogie pour expliquer le consentement au sex : "Consent – it's simple as tea", <https://www.youtube.com/watch?v=oQbei-5JGt8>. Ce que la vidéo ne mentionne pas clairement, c'est que la responsabilité ne devrait pas être confiée aux personnes pour démontrer leur non-consentement car dire non n'est pas nécessairement facile, possible ou sûr. Il faudrait plutôt confier à chaque personne la responsabilité de s'assurer qu'elle a le consentement de ceux avec qui elle se livre à des activités sexuelles. L'absence d'un "Oui" clair signifie "Non!".



4. LES EXIGENCES D'UN ENVIRONNEMENT SÛR

L'espace sécurisé peut être mis à mal de différentes façons :

- Espaces sexospécifiques, p. ex., une division de salle excluant ceux qui ne se définissent pas de façon binaire normative
- Division des tâches sexospécifiques, p. ex., en supposant que les participant·es ne devraient pas soulever d'objets lourds simplement en raison de leur sexe
- Commentaires/microagressions fondés sur le genre et le sexisme, p. ex., dire à une femme qu'il est temps pour elle de penser à avoir des enfants et à se marier en raison de son âge
- Commentaires/microagressions fondés sur la sexualité (présumée) et l'homophobie-/bi-/ et d'autres phobies, p. ex., « Avez-vous déjà eu des rapports sexuels avec un pénis ? »
- Commentaires intersectionnels/microagressions, p. ex., « Nous n'avons pas d'hommes gay dans mon pays. Ce n'est pas un problème. »
- Jugement des autres en fonction des stéréotypes et des normes, p. ex., « Nous avons besoin d'un équilibre entre les sexes, comment pouvons-nous avoir des couples durant le camp autrement ? »
- Comportements sexospécifiques, p. ex., ne pas accepter l'autorité d'une coordonnatrice de projet féminine
- Comportements/commentaires sexualisés, p. ex., « J'ai un faible pour les femmes d'Europe de l'Est ».
- Violences sexuelles, p. ex., pousser un·e participant·e à se livrer à des activités sexuelles qui ne l'intéressent pas ou qui ne lui plaisent pas (en commençant par toucher et embrasser déjà)
- Et plus encore...

Il est important, en tant que coordinateur·rice, d'être au courant de ce qui se passe et de créer suffisamment de confiance avec vos participant·es pour qu'ils se sentent toujours libres de vous en faire part s'ils estiment que l'une des choses ci-dessus se produit. Il en va de même pour tout coordinateur·rice de formations, séminaires, sessions d'études, ateliers ou autres projets jeunesse.

Voici quelques **recommandations pour réagir** :

Évitez les divisions binaires (comme la division du groupe ou des tâches entre les hommes et les femmes) à tout moment du projet. Si vous observez une telle division, p. ex., dans les tâches de cuisine, commencez à y réfléchir dans un espace de partage sûr. Assurez-vous qu'aucun blâme n'est donné ou perçu.

Les réactions aux microagressions et aux commentaires mentionnés

ci-dessus devraient varier et être spécifiques à la situation à laquelle vous faites face.

Tout d'abord, peu importe le commentaire vous aurez besoin d'avoir **une conversation privée** avec la personne pour lui faire réaliser les raisons pour lesquelles ce comportement peut être considéré comme inacceptable, peut blesser, peut offenser, et les stéréotypes sur lesquels cela repose et les stéréotypes reproduits. Selon la façon dont les commentaires ont été faits, ne blâmez pas la personne pour cela. Vous pouvez commencer par, « Je sais que ce commentaire ne signifiait rien pour vous, mais... ». Cela est bien sûr différent si la personne a répété ce commentaire, alors qu'on lui a dit de ne plus le faire, et/ou si vous pouvez observer que la personne a intentionnellement voulu offenser ou blesser.

Deuxièmement, peu importe la situation, assurez-vous de **traiter également le problème en privé peu après l'incident avec la/les personne/personnes qui a été/ont été affectées par le commentaire**. Assurez-vous qu'iels se sentent bien et voyez si vous pouvez les aider de quelque façon que ce soit.

Si quelqu'un émet un commentaire en présence d'autres personnes, celui-ci devrait être discuté avec l'ensemble du groupe, soit immédiatement soit durant un temps de réflexion en soirée ou pendant un atelier. Vous pouvez trouver des méthodes concernant les commentaires dans la partie II de ce guide. Le glossaire de la partie III pourra aussi vous aider à identifier exactement ce qui s'est passé.

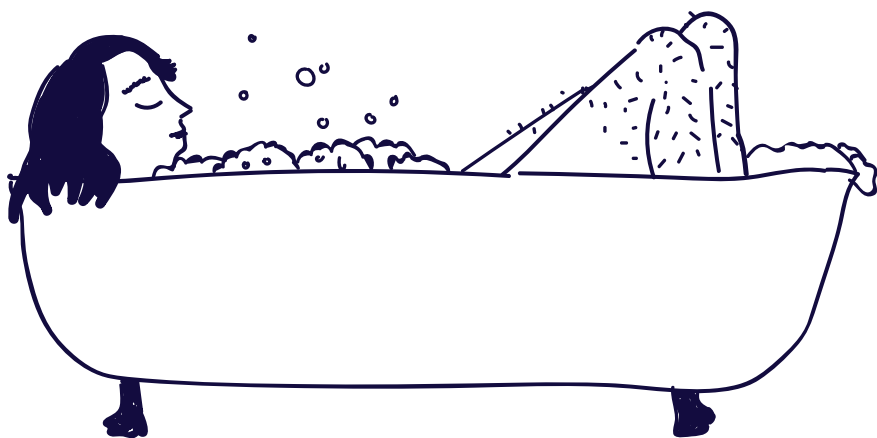
Si vous sentez que certain·es participant·es continuent de faire des commentaires même après en avoir discuté avec elleux, vous pouvez décider d'**ajouter un point à votre accord de groupe**. Cet ajout peut être une simple précision sur le fait d'éviter de tels commentaires ou les micro agressions, mais il peut aussi introduire une nouvelle règle de dire "montagnes vertes" à chaque fois qu'on entend un commentaire sexiste ou discriminant (n'importe quel mot est possible ici, il faut juste que ce soit un mot neutre). En instaurant cette règle, vous donnez aux participant·es les plus timides l'opportunité d'indiquer que quelque chose les met mal à l'aise sans qu'iels aient à trouver les mots ou le courage nécessaire pour s'exprimer.

Aucun commentaire sexiste ou discriminant n'est permis ! Lorsque vous organisez un projet, gardez à l'esprit que tout commentaire sexiste ou discriminant peut provoquer des émotions ou un sentiment d'insécurité au sein du groupe. Même quelqu'un·e qui n'est pas directement concerné·e par un commentaire est susceptible de l'entendre et décider de ne plus avoir confiance ni en la personne qui a émis le commentaire, ni en vous en tant que coordinateur·ice si vous n'êtes pas intervenu·e ou si vous n'avez pas réagi.

Pour les cas de violence ou de harcèlement sexuel, dont nous n'avons trouvé aucun exemple concret lors de notre étude, mais qui comme nous le savons peuvent se produire, **n'attendez jamais pour réagir** ! Si un-e participant-e touche un-e autre en le-la mettant mal à l'aise de façon évidente, ou si iel le-la pousse à prendre part à n'importe quel acte sexuel (en commençant par un baiser), si iel profite d'une personne en état d'ébriété (en commençant par la toucher), exhibe des parties du corps de manière sexuelle sans y être invité-e, alors n'attendez pas pour intervenir ! Prenez immédiatement les mesures nécessaires, soulignez ce qui ne va pas et assurez-vous de mettre fin à l'acte de violence ou de harcèlement. Après votre intervention, vous pouvez réfléchir à des moyens de continuer de travailler sur le problème, mais cette première étape d'intervention doit passer en priorité.

En fonction de la gravité de l'incident, vous pouvez par la suite envisager d'exclure la personne du projet (si possible sur décision du groupe) ou d'organiser un atelier de discussion pour réfléchir à l'incident. Toute mesure que vous prenez doit bénéficier de l'accord de la personne qui a été victime de violence ou de harcèlement. Assurez-vous que vos démarches ne le-la fassent pas se sentir encore plus en danger et vulnérable. Si vous manquez de solutions pour faire face à la situation, appelez votre organisation et réfléchissez ensemble au problème.

Réfléchissez à vos propres préjugés normatifs et à vos privilèges avant et pendant le projet. Tout comme les autres volontaires, vous vivez dans une société normative et binaire. Quelles sont les normes susceptibles de vous influencer lorsque vous devez identifier les problèmes mentionnés ci-dessus ? Pourriez-vous créer ces situations vous-même ? Quels sont vos privilèges ? Comment influencent-ils votre manière d'(inter)agir et la façon dont les autres vous perçoivent ? Gardez ces questions à l'esprit tout au long du projet.



5. OUTILS ET MÉTHODES D'ÉDUCATION NON FORMELLE

5.1. L'histoire de mon prénom

Thème : Relation au prénom et aux pronoms

Objectif : Faire connaissance

Donner aux participant·es la possibilité d'exprimer clairement les pronoms par lesquels iels souhaitent être désigné·es

Public cible : Peut être utilisé dans les projets de volontariat, les séminaires, les formations, les formations de coordinateur·ices, les formations au départ et ainsi de suite, ainsi que dans les écoles ou avec tout autre groupe

Temps conseillé : 30 – 45 minutes

Méthode : Partage

Matériel nécessaire : poster avec des questions

Introduction : 5 minutes

Jeu du prénom

Activité principale : 30 – 40 minutes

Accrochez un poster au mur avec les questions suivantes :

“L'histoire de mon prénom :

Quelles expériences associes-tu à ton prénom ?

En général, est-ce que les autres parviennent à prononcer ton prénom ?

Quelle est la signification de ton prénom ?

Lorsqu'on se réfère à toi, quel pronom doit-on utiliser ?

Est-ce que ton prénom peut être traduit dans une autre langue ?

Est-ce que tu aimes ton prénom ?

Est-ce que tu as des surnoms ?”

Vous pouvez choisir d'enlever deux ou trois des questions ci-dessus si vous le souhaitez.

Note : Ce jeu inclut souvent des questions telles que “Qui a choisi ton prénom et pourquoi ?” / “Est-ce que tu as déjà changé ton prénom ?” Nous recommandons de ne pas utiliser ces questions car elles mettent certaines personnes (par exemple les personnes trans) dans une situation gênante en les invitant à mentir ou à devoir expliquer leur histoire et être exposé·es d'une façon qui pourrait ne pas leur convenir.

Expliquez aux participant·es qu'ils vont à présent partager avec les autres l'histoire et les expériences quotidiennes associées à leur prénom en répondant aux questions du poster. En fonction de la taille du groupe, vous pouvez choisir de faire de plus petits groupes de trois ou quatre personnes pour le temps de partage, ou bien d'instaurer un

partage avec tout le groupe. S'il y a plus de huit participant·es, nous suggérons de partager en petits groupes sinon l'activité prend beaucoup de temps.

Si les participant·es partagent leurs histoires en petits groupes, organisez un tour de cercle final au cours duquel chacun·e peut partager une chose à propos d'une autre personne.

Puisque cette activité est vouée à faire connaissance, aucun débriefing n'est nécessaire, mais pensez à souligner l'importance de respecter et d'utiliser les pronoms que chacun·e a choisi et par lesquels iels se sentent le mieux représenté·es. Cette activité peut être combinée avec un workshop sur l'empathie et le respect au sein d'un environnement sûr puisqu'elle met en valeur les expériences personnelles et l'écoute.

5.2. Portraits

Thème : faire connaissance, les pronoms

Public cible : peut être fait n'importe où, avec des groupes qui viennent juste de se rencontrer

Taille du groupe : minimum 8 personnes

Temps conseillé : 25 minutes

Méthode : dessin

Matériel nécessaire : une feuille de papier par personne, des stylos ou des crayons. Une chaise ou un coussin par personne.

Introduction : 5 minutes

Les participant·e·s s'assoient l'un·e en face de l'autre par paire en formant deux cercles : l'un qui regarde vers l'extérieur et l'autre, qui lui fait face, et regarde vers l'intérieur. Chaque participant·e fait face à un·e autre.. Donnez une feuille et un stylo à chaque participant·e. Demandez à chacun·e d'écrire le prénom de la personne en face d'elle ou en face de lui en haut de la feuille.

Activité principale : 15 min

Demandez à tout le monde de dessiner les contours du visage de la personne en face d'elleux. Ensuite, échangez les feuilles avec les partenaires (de manière à ce que chaque participant·e ait son propre portrait) et les personnes du cercle extérieur s'assoient sur la chaise à leur droite.

Chacun·e échange sa feuille avec son·sa nouveau·elle partenaire et dessine les yeux. Échangez les feuilles à nouveau. Une fois que chacun·e a dessiné une nouvelle partie du visage, les participant·es se rendent leurs portraits respectifs et le cercle extérieur se déplace d'une chaise sur la droite. Les parties suivantes devront être dessinées:

- Nez
- Bouche
- Oreilles
- Cheveux
- Tout élément qui pourrait manquer au portrait

Débriefing : 5 minutes

Vous pouvez choisir d'accrocher les portraits au mur et d'écrire les pronoms à côté de chaque portrait après la session des pronoms.

5.3. La Personne Gingenre

Source: <https://www.genderbread.org/>

Crédit traduction au Français : Parcours Amoureux des Jeunes, UQAM

Thème : Introduction aux termes de base

Objectif : Comprendre la diversité des termes liés au genre et à la sexualité

Capacité d'expliquer les termes de manière cohérente et de les relier les uns avec les autres

Public cible : Participant·es qui ont peu voire aucune expérience et de connaissance des sujets liés au genre et à la sexualité

Formateur·ices et coordinateur·ices de projets de volontariat qui ont besoin d'un outil simple pour introduire ces termes à leur public
Workshop d'introduction qui peut être conduit au début d'une formation, même lorsque les membres du groupe n'ont pas encore établi des liens de confiance mutuelle. Cependant vous devez vous assurer que les participant·es travaillent au sein de groupes qui se connaissent/se font confiance et savent que durant le temps de partage, ils ne sont pas tenu·es de discuter des points qui les mettent mal à l'aise

Temps conseillé : 45 – 60 minutes

Méthode : présentation, partage en groupes

Matériel nécessaire : Un projecteur ou Flipchart, Une copie du schéma de la Personne Gingenre pour chaque participant·e

Introduction : 5 minutes

Échauffement ou jeu de confiance

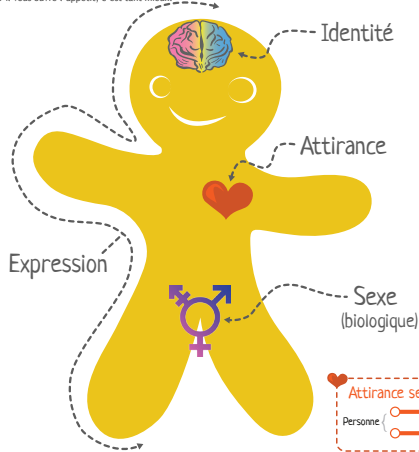
Activité principale : 30 minutes

“La Personne Gingenre” est un outil visuel qui tente de rassembler les différents termes clés du genre et de la sexualité, le tout en un seul schéma.

Pour réaliser cette activité, vous devrez consulter la page source de “La Personne Gingenre” (partie traduite en français) et lire les explications pour chaque terme et aspect !

Personne Gingerre v3.3

Le genre est l'un de ces concepts que tout le monde croit comprendre, mais que la plupart ignore. Le genre n'est pas binaire. Ce n'est pas « un ou l'autre ». Dans plusieurs cas, il s'agit « des deux et plus ». Une pincée de ceci, un soupçon de cela. Ce délicieux petit guide est conçu comme un hors-d'œuvre afin de mieux comprendre les genres. S'il vous ouvre l'appétit, c'est tant mieux.



Translated by **cfsfcée** Centre de formation et de soutien aux personnes transgenres

by *its pronounced* **METROsexual** .com

4 versions et combinaisons d'étiquettes possibles (sans une étiquette)

Desinez votre point dans les deux continus de chaque catégorie pour représenter votre identité et combinez tous les ingrédients pour former votre personne gingerre.

© Réplique le message de ce guide sur la page 1

Identité du genre

Comment vous, dans votre esprit, définissez votre genre selon votre conformité (ou non conformité) à ce que vous pensez être les options de votre genre.

Féminité
Masculinité

Expression du genre

La manière dont vous manifestez votre genre par vos actions, votre habillement et votre attitude, et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre.

Féminin
Masculin

Sexe biologique

Les caractéristiques sexuelles à votre naissance et pendant votre croissance, incluant les organes sexuels, la forme du corps, le ton de la voix, la pilosité, les hormones, les chromosomes, etc.

Féminité
Masculinité

Attirance sexuelle envers

Personne () (Femme/féminine/féminité)
() (Homme/masculin/masculinité)

Attirance émotionnelle envers

Personne () (Femme/féminine/féminité)
() (Homme/masculin/masculinité)

Pour chaque groupe, entourez toutes les options qui s'appliquent à vous et dessinez le point qui décrit les aspects du genre qui vous attire.

Vous restez sur votre faim? Apprenez-en plus à <http://bit.ly/genderbread>

Commencez par distribuer des copies de “La Personne Gingerre” et par montrer le schéma sur le projecteur ou en dessinant votre propre schéma sur Flipchart.

Présentez les différentes catégories dans lesquelles les termes sont rassemblés : “Identité de genre”, “Expression de genre”, “Sexe biologique”, “Attraction romantique”, “Attraction sexuelle”.

Invitez les participant·es à expliquer les termes de ces catégories par elleux-mêmes. Complétez ce qui n'a pas été expliqué et/ou améliorez ce qui n'a pas bien été expliqué.

Demandez aux participant·es de former des paires ou des groupes de trois. Iels devront discuter et partager avec les autres leurs expériences personnelles, leur identité et leur expression en lien avec l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe biologique, l'attraction romantique et l'attraction sexuelle. Demandez-leur de se placer sur le schéma. Précisez qu'ils doivent se positionner sur chaque ligne et non sur une seule ligne pour chaque catégorie. Iels peuvent choisir de se situer où iels le veulent sur la ligne et peuvent utiliser les pourcentages comme iels préfèrent (par exemple, pour l'expression de genre, on peut se définir à 60% de féminité et 40% de masculinité).

Débriefing : 15 minutes

De retour à la session plénière, organisez une discussion autour des questions suivantes :

- Comment vous êtes-vous senti-e durant cette activité ?
- Était-ce facile ou difficile ? Pourquoi ?
- Qu'avez-vous appris ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris-e ?

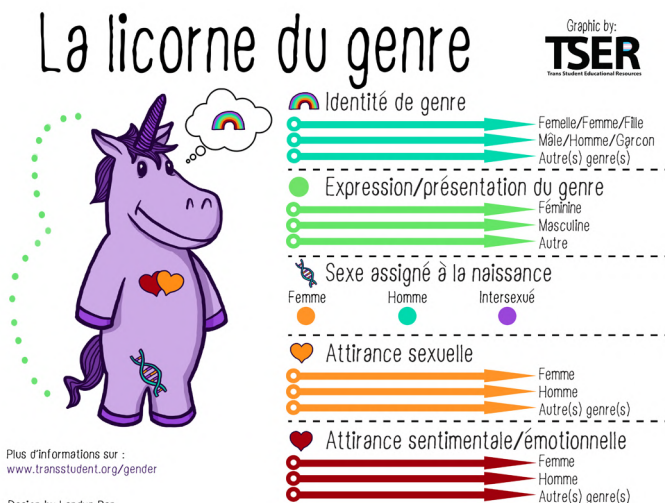
Rappelez-leur qu'ils n'ont pas besoin de partager leurs expériences et informations personnelles avec l'ensemble du groupe.

Conclusion : 5 - 10 minutes

Soulignez l'importance de ne pas confondre les termes, surtout lorsqu'on se réfère à des stéréotypes ou à des stigmas. Demandez au groupe des exemples.

Enfin, si vous le souhaitez vous pouvez discuter avec les participant-es de la binarité du sexe et du genre dans notre société. Cela dépendra des participant-es.

Vous trouverez ci-dessous un exemple de "La Licorne Gingenre". En fonction des connaissances et des intérêts du groupe, nous suggérons d'utiliser ce schéma au lieu de "La Personne Gingenre" pour rendre l'activité plus inclusive et moins binaire. Si vous utilisez "La Personne Gingenre" car vous travaillez avec un groupe qui ne possède pas de connaissances antérieures et que c'est plus simple pour elleux, vous pouvez au moins leur faire découvrir cette autre version pour montrer qu'il existe d'autres options que le masculin et le féminin.



5.4. J'ai – Je n'ai jamais

Thème : réflexion, le genre dans la société, expériences

Objectif : Approfondir le thème; Partager les expériences ; Réfléchir sur l'influence du genre sur soi-même et dans la société

Public cible : *Peut être réalisé dans les projets de volontariat, les séminaires, les formations, les formations de formateur·ices, les formations au départ, mais aussi dans les écoles ou avec tout autre groupe*

Temps conseillé : 30 – 50 minutes

Méthode : Positionnement et discussion

Matériel nécessaire : Bande adhésive ; Une pièce assez grande pour que tous·tes les participant·es puissent former une ligne

Important : l'activité fait appel aux émotions et expériences personnelles ; les participant·es ne devraient pas émettre de commentaires sur les contributions de leurs pairs ; il est utile de prévoir à l'avance une pièce sûre ou un endroit calme si besoin

Introduction : 5 minutes

Tracez une ligne au sol avec la bande adhésive. Les participant·es se placent en rang sur cette ligne. La zone "j'ai déjà" se trouve à droite et la zone "je n'ai jamais" se trouve à gauche. Expliquez que vous allez lire des déclarations et qu'ils vont devoir se placer sur la ligne. Précisez que si quelqu'un·e ne souhaite pas partager sa réponse pour l'une des déclarations, iel peut juste rester où iel se trouve et ne pas choisir entre "j'ai" ou "je n'ai jamais"

Activité principale : 20 – 35 minutes

Lisez les déclarations au fur et à mesure. Chacun·e répond à la question en allant du côté "j'ai déjà" ou "je n'ai jamais". Vous pouvez varier l'intensité des questions.

Important à préciser lors des explications : mentir est autorisé ; il est interdit de rire ou de commenter la position des autres personnes

Après chaque déclaration, la ligne de volontaires peut être considérée comme un groupe. Vous pouvez dire aux participant·es de rester en silence ou de discuter de la déclaration sur la base du volontariat. Si vous autorisez la discussion, rappelez encore une fois que les rires ou les commentaires directs sur la position d'une personne sont interdits. Les déclarations peuvent être en lien avec le thème de votre projet. Utilisez au moins dix ou douze déclarations, mais vous êtes libre d'en ajouter. Voilà quelques exemples :

- J'ai déjà envoyé une photo de moi nu·e sur les réseaux sociaux pour attirer l'attention

- I have participated in sexual activities that I did not feel 100% comfortable with.
- J'ai déjà pris part à des rapports sexuels alors que je ne me sentais pas à l'aise à 100%.
- J'ai déjà été à une manifestation féministe.
- J'ai déjà participé à des groupes de développement personnel pour les personnes enclines à la violence.
- J'ai déjà fait du volontariat dans un foyer pour femmes.

Comme vous pouvez voir, les thèmes peuvent être très différents. Ils dépendent de vos objectifs durant la session et du thème de votre projet.

Débriefing : 5 – 10 minutes

Après avoir lu toutes les déclarations, organisez un temps de réflexion autour de l'exercice.

- Qu'est-ce que cela vous a fait de vous retrouver seul·e sur un côté de la ligne ?
- Qu'est-ce que cela vous a fait de faire partie d'un groupe en majorité sur un côté de la ligne ?
- Qu'est-ce que vous avez remarqué de particulier ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Toutes les questions avaient-elles la même signification dans vos vies ?
- Y a-t-il des différences entre le jugement social et individuel des différentes positions ?

Conclusion : 5 minutes

Les expériences sont diverses. Notre société est organisée de façon très binaire et hétéronormative. Faites un résumé des discussions des participant·es.

5.5. Espaces genrés et normes

Thème : la normativité, les espaces genrés, les privilèges et la violence de genre.

Public cible : *Peut être organisé lors des séminaires et formations sur le genre, mais aussi dans les projets de volontariat avec d'autres groupes qui ne sont pas familiers des questions de genre. Pensez à changer les questions pour qu'elles soient mieux adaptées à ces différents environnements.*

Taille du groupe : minimum 10 à 12 personnes.

Durée conseillée : 90 minutes

Méthode : *café du monde*

Matériel nécessaire : Au moins quatre tableaux à feuilles mobiles et

différentes pièces ou un grand espace. N'appliquez pas cette méthode seule car vous aurez besoin d'au moins quatre personnes pour vous aider à écrire sur chaque tableau.

Important : cette méthode doit être utilisée avec des personnes qui connaissent déjà les questions de genre ou alors les questions devront être adaptées aux groupes moins expérimentés.

Préparation :

Avant l'activité : préparez quatre tableaux à feuilles mobiles avec les questions suivantes figurant au milieu :

1. Que sont les normes/la normativité ? Comment les normes peuvent-elles nuire aux personnes ? Quelles sont les normes qui nous influencent ?
2. Que sont les espaces genrés ? Pouvez-vous donner des exemples ? Pourquoi existent-ils et comment sont-ils créés ?
3. Comment les privilèges influencent-ils notre façon de voir/percevoir le monde ? Quels sont vos privilèges ?
4. Genre et violence : qu'est-ce qui les relie ? Est-ce que les stéréotypes conduisent à la violence ? Comment sont-ils reflétés dans les mots et la langue ?

Pour chaque table, trouvez un·e responsable de groupe et expliquez-lui qu'il travaillera sur un thème, prendra des notes sur le tableau et expliquera à chaque nouveau groupe ce qui a été discuté avec le groupe précédent.

Introduction : 5 minutes

Divisez les participant·es en quatre groupes et expliquez leur qu'ils devront se déplacer dans différents espace ou différentes pièces, travailler sur un thème pendant dix minutes et prendre des notes sur leur tableau.

Activité principale : 50 minutes

Toutes les dix minutes, chaque groupe continue sur un nouveau thème et le/la responsable de table explique ce qui a été discuté avec le groupe d'avant. De cette manière, ils peuvent se servir des discussions précédentes.

Debriefing: 10 minutes

Toutes les dix minutes, chaque groupe continue sur un nouveau thème et le/la responsable de table explique ce qui a été discuté avec le groupe d'avant. De cette manière, ils peuvent se servir des discussions précédentes.

5.6. La fleur des privilèges

Source : <http://tinyurl.com/y4dsooqq>

Thème : privilèges, discriminations, expériences personnelles et genre, société

Objectifs : prendre conscience de diverses expériences liées aux privilèges et aux discriminations, réfléchir sur sa propre position et sur ses émotions par rapport à ces sujets, reconnaître ses propres privilèges et faiblesses.

Public cible : Peut être utilisé dans les projets de volontariat, les séminaires, les formations, les formations de coordinateur·ices, les formations au départ, etc., ainsi que dans les écoles ou tout autre public intéressé. Cet outil s'adapte à n'importe quelle taille de groupe.

Durée conseillée : 60 minutes

Méthode : réflexion personnelle, échange

Matériel nécessaire : des copies imprimées de "La Fleur des privilèges" ("power flower"), assez d'espace pour que chacun·e ait son intimité

Important à prendre en compte : Le groupe doit se connaître un minimum et tout le monde doit connaître au moins une autre personne avec qui iel se sent à l'aise pour partager ses expériences personnelles. Cette méthode peut révéler les faiblesses et les points sensibles d'une personne, ainsi que les privilèges qui pourraient le·la faire culpabiliser. L'activité peut aussi forcer les participant·es à dévoiler leur orientation sexuelle à une autre personne, il faut donc s'assurer que chacun·e ait un moment et un endroit pour elleux-mêmes juste après le partage.

Introduction : 5 minutes

Des éducateur·ices du changement social canadien·nes ont développé l'outil de "La Fleur des Privilèges" durant leur travail avec des groupes afin d'identifier ce que nous sommes (ou ce que nous ne sommes pas) en tant qu'individus et en tant que groupes par rapport à ceux en position de pouvoir dans notre société.

Le cœur de la fleur en forme de marguerite est divisé en seize segments qui représentent chacun une facette ou une catégorie de notre identité sociale. Ce cœur est entouré par un cercle de pétales doubles, un à l'intérieur et un à l'extérieur. Les pétales extérieurs représentent les identités dominantes dans la société. Les participant·es remplissent les pétales intérieurs qui décrivent l'identité sociale de chaque individu. Le but de l'exercice est de révéler à quel point chaque personne est proche ou éloignée des identités dominantes de la société dans laquelle iel se trouve actuellement. Plus une personne possède de pétales internes coïncidant avec les

pétales externes (les pétales dominantes), plus cette personne possède de privilèges dans sa société.

Activité principale :

Étape 1 : 10 minutes

Après avoir présenté l'objectif et le principe de base de la fleur des privilèges, distribuez les copies imprimées et laissez les participant·es remplir les pétales externes en groupe. Par exemple, pour la catégorie de la domination sociale, le groupe devrait facilement s'accorder sur le fait que "blanc·he" doit aller dans la pétale externe. Il en est de même pour "Français" dans la catégorie linguistique ou pour "hétérosexuel·le" dans la catégorie de l'orientation sexuelle.

Step 2: 30 minutes

Ensuite, demandez aux participant·es de travailler seul·es ou en binômes et de se situer sur chaque pétale interne de leur propre fleur. Lorsque les pétales internes et externes sont identiques, les participant·es doivent les colorier de la même couleur pour souligner le contraste entre privilège et vulnérabilité. Laissez les binômes comparer leurs résultats avec ceux de leurs voisin·es et formuler des observations à mesure qu'ils comparent leurs fleurs.

Pour guider ce temps d'échange, vous pouvez dire aux participant·es de réfléchir aux questions suivantes :

- Était-il difficile pour vous de remplir vos pétales intérieures ?
- Quelles sont les catégories que vous considérez personnellement les plus importantes ? Quelles sont celles que vous utilisez le plus pour vous définir ?
- Que pensez-vous des labels dans vos pétales internes ? Quelles sont vos expériences liées à ces aspects de votre identité ?
- De quelle façon ces expériences ont influencé la personne que vous êtes aujourd'hui ?

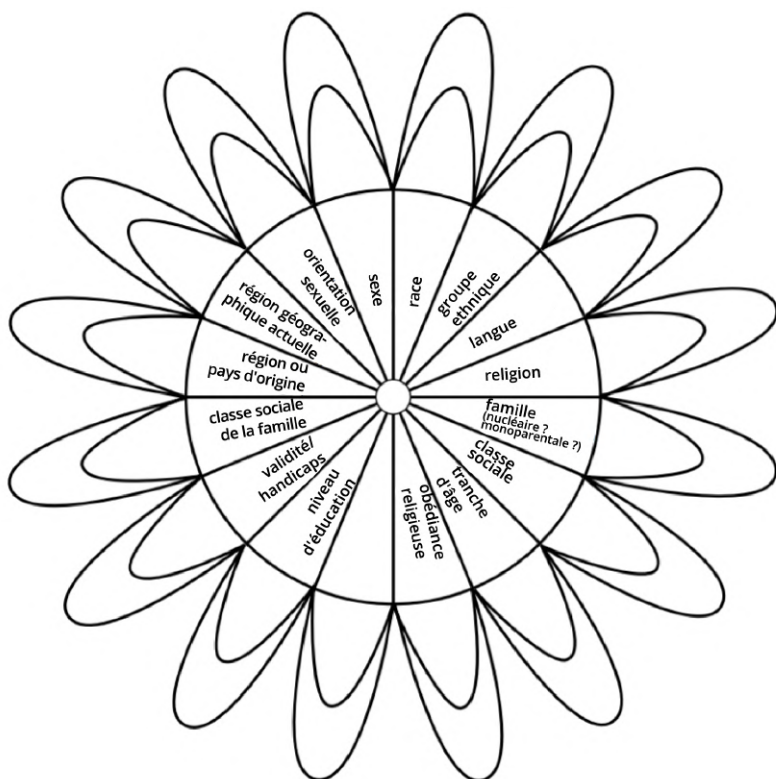
Débriefing : 15 minutes

Quand le groupe revient à la session plénière, organisez un débriefing rapide pour donner à chacun·e la possibilité d'exprimer ses émotions, impressions et réflexions. Précisez bien qu'il n'y a aucune obligation de partager les éléments des discussions privées.

- Comment l'activité s'est-elle passée ?
- Voulez-vous partager un point abordé pendant une discussion ?
- Avez-vous pris conscience de vos stéréotypes et la façon dont ils influencent votre comportement ? (précisez qu'ici on ne porte pas de jugement car nous nourrissons tous·tes des stéréotypes)
- Avez-vous réalisé la façon dont vous-mêmes et d'autres per-

sonnes produisent les identités de genre au quotidien ?

L'illustration ci-dessous est un exemple d'organisation de "La Fleur des Privilèges" et des catégories identitaires qu'elle peut contenir :



5.7. Violentomètre

Thème : formes de violence / violence de genre

Objectif : Réfléchir et comprendre les différents types de violence vécues et perpétrées par les personnes en lien avec leur genre et leur sexualité

Public cible : Peut être réalisé dans les chantiers de volontaires, les séminaires, les formations, les formations de formateur·ices, les formations au départ, mais aussi dans les écoles ou avec tout autre groupe.

Temps conseillé : 50 minutes

Méthode : discussion baromètre

Matériel nécessaire : des copies imprimées des affirmations (une affirmation par page, assez grande pour remplir toute la page)

Bande adhésive pour créer une ligne de démarcation au sol

Une pièce assez grande pour que tous·tes les participant·es puissent former une ligne

Introduction : 5 minutes

Le sujet de la violence peut susciter des réactions émotionnelles fortes chez les participant·es ; assurez-vous de délivrer un message d'avertissement avant de commencer en expliquant que des exemples de violence seront discutés durant l'atelier.

Commencez avec un jeu pour renforcer la confiance afin d'assurer que les membres du groupe se sentent suffisamment à l'aise pour parler de sujets sensibles.

Activité principale : 20 minutes

Marquez une ligne au sol à l'aide de la bande adhésive. Sur une des extrémités de la ligne placez une feuille "100% de violence" et sur l'autre "0% de violence". (préparation)

Affirmations :

Une fille est exclue d'une bande de filles car elle ne porte pas de maquillage et ne s'habille pas comme les autres.

Un garçon est exclu d'une bande de garçons car il n'aime pas le football et est plutôt calme.

Lors d'un conflit avec un·e professeur·e, on dit à une fille qu'elle "n'est pas une vraie fille".

Un garçon qui commence à pleurer durant un conflit/une dispute se fait traiter de "fille" ou de "pleurnichard".

Les étudiant·es utilisent "ça" pour se référer à un garçon trans.

Les étudiant·es évitent un garçon après qu'il ait annoncé qu'il était gay.

Quelqu'un·e affirme que l'homosexualité est un péché.

Quelqu'un·e affirme que les femmes sont moins aptes que les hommes pour des fonctions à responsabilités à cause de facteurs biologiques.

Quelqu'un a écrit "Heidi est une pute" sur la porte des toilettes. Des garçons traitent un autre étudiant de "tapette" pendant la pause. Un·e professeur·e qui passe à ce moment-là secoue la tête et ignore ce qui vient de se passer.

La mère d'un·e étudiant·e se présente à l'élection de l'association des parents d'élèves, mais certains parents viennent voir la directrice de l'école et lui disent "Nous n'avons rien contre les parents homosexuel·les, mais élire une lesbienne pour représenter l'association des parents d'élèves est inapproprié" afin que la directrice réagisse. Leïla veut changer d'école pour aller dans un meilleur établissement. Pendant plusieurs semaines, chaque fois qu'elle lève la main pour répondre à une question, les autres élèves émettent des commentaires comme "Tu en sais des choses..." ou "tu es vraiment trop intelligente !".

Dans la cour de récréation, certains garçons ne laissent pas une fille jouer au football avec eux parce qu'elle est une fille même si elle joue dans une équipe de football.

Un garçon essaie de persuader sa petite copine d'avoir des rapports sexuels avec lui, même si elle a déjà dit non.

Un professeur continue de toucher un·e élève en faisant croire à une coïncidence. L'élève se sent mal à l'aise.

En Allemagne, les femmes gagnent 20% de moins que les hommes. Un viol a lieu durant un voyage scolaire.

Distribuez les déclarations aux participant·es et invitez-les à prendre place sur un point de la ligne qu'ils considèrent correspondre au "pourcentage" de violence montré dans le cas décrit. Expliquez qu'ils peuvent échanger la position de leurs feuilles et discuter des changements entre elleux.

Dites leur qu'ils auront vingt minutes pour décider de la position de chaque feuille et peuvent vous faire savoir une fois qu'ils se seront mis·es d'accord.

Débriefing : 20 minutes

Invitez les participant·es à s'asseoir en cercle et à partager leurs pensées et leurs émotions à propos de cette méthode. Encouragez-les à verbaliser ce qu'ils n'ont pas aimé et quelles étaient les contraintes de cette méthode.

Si la discussion met du temps à démarrer, orientez-les avec ces questions :

- La violence est-elle quantifiable ?
- Qui peut décider de ce qui est plus et moins violent ?
- Les formes de violence sont-elles toutes les mêmes ?
- Qu'est-ce qu'une culture de violence de genre et comment se manifeste-t-elle ?
- Pensez-vous à d'autres exemples qui ne figuraient pas dans les déclarations ?

Conclusion : 5 minutes

Restez disponible pour discuter de tout problème éventuel après l'exercice.

5.8 Intervention sur les microagressions

Thème : Micro-agressions

Objectif : réagir aux micro-agressions durant un projet ; sensibiliser aux micro-agressions

Public cible : participant·es à un projet, une formation, un séminaire

Temps conseillé : 30 minutes

Méthode : présentation, réflexion

Introduction : 5 minutes

Informez les participant·es que cette session n'est pas réalisée afin de blâmer quelqu'un·e. Cette session n'est pas pour régler des comptes ou pointer quelqu'un pour quelque chose de bien ou mal qu'il aurait fait. Le but est de sensibiliser aux conséquences de nos actions et à la façon dont nous interagissons avec les autres. Parfois, notre façon d'interagir les un·es les autres est basée sur des stéréotypes et des normes que nous avons internalisés.

Personne n'est parfait dans ce domaine ! Pas même vous en tant que facilitateur·rice.

Faites savoir que la session est devenue nécessaire car vous avez observé et/ou avez été informé·e de micro-agressions plus d'une fois. Ne donnez pas d'exemple du projet afin de ne pas culpabiliser les participant·es. Expliquez que vous regarderez ce qui se passe durant cette session et espérez que chacun·e sera plus conscient·e de ce que l'on dit et de comment on le dit afin de créer un safe space pour tout le monde.

Activité principale : 15 minutes

Le terme 'micro-agression' n'est peut-être pas clair pour tout le monde. N'essayez pas de donner une définition, montrez simplement cette vidéo : « How microaggressions are like mosquito bites »
<https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450&t=15s>

Expliquez et définissez deux termes aux participant·es :

- Stéréotype (recherche google et choisir une définition)
- Normativité (Voir « le sujet dont nous parlons »)

Visualisez-les en mettant 2 feuilles sur le sol avec les définitions.

Après les avoir présentés, soulignez que nous grandissons tous et toutes avec des stéréotypes et de la normativité dans nos sociétés et qu'on peut les adopter ou les remettre en cause. C'est pourquoi en avoir n'est pas quelque chose d'anormal ou un problème, mais qu'il est important d'en être conscient·e. Demandez de donner des exemples de normativité/normes. Si personne n'en trouve, vous pouvez suggérer l'hétérosexualité, le genre cis, une normativité des corps, appartenir à une certaine religion en fonction de la région, être blond·e dans certaines régions, prendre un repas plus important pour le déjeuner plutôt que le dîner, la façon de se saluer, etc.

Demandez ensuite le lien entre stéréotype, normativité et microagressions. Trouvez ensemble des exemples de comment la normativité et les stéréotypes entraînent des micro-agressions. Par ex. une personne de couleur en Allemagne à qui l'on dit « ton allemand est bon. Tu viens d'où en vrai ? » ou demander à une personne homosexuelle « quand as-tu réalisé que tu étais homosexuel·le ? as-tu déjà embrassé une personne d'un autre sexe ? »

Debriefing : 5 minutes

Définissez des règles sur la façon de gérer ce genre d'événement pour le reste du projet. Par exemple, se mettre d'accord sur un mot à dire lorsque l'on remarque une micro-agression afin de la souligner sans avoir à s'expliquer ; assumer la bonne intention ; expliquez pourquoi une expérience est vécue comme une micro-agression au cas où ce n'est pas clair pour la personne qui la commet, si vous ne pouvez pas communiquer là-dessus en tant que coordinateur·rice, etc. Ajoutez ces règles à la charte du groupe.

Conclusion : 5 minutes

Soyez attentif·ve à souligner encore une fois que personne n'est parfait et que c'est un processus d'apprentissage permanent pour tout le monde.

5.9 Le·La psychologue de l'école

Source: Basé sur <https://pinkpractice.co.uk/>
(questionnaire sur l'hétérosexualité)

Thème : Hétéronormativité

Objectif : Questionner l'hétéronormativité

Public cible : peut être fait dans des camps avec volontaires, des séminaires, formations, formation des coordinateurs·rices, formations au départ, etc. de même que dans des écoles ou d'autres

groupes intéressés

Taille du groupe : au moins 4 participant·es ; un nombre pair est requis, sinon il faut proposer à un·e participant·e d'agir comme observateur·rice

Temps conseillé : 80 – 120 min

Méthode : jeu de rôle

Matériel nécessaire : chaises (même nombre que de participant·es, si pas de chaise à disposition, vous pouvez faire la même chose avec des coussins pour s'asseoir)

Questionnaire imprimé (1 par personne)

Eventuellement un vidéoprojecteur et un ordinateur pour le débrief

Vous aurez besoin de deux animateur·ices pour faire l'introduction des rôles et 2 espaces depuis lesquels on ne s'entend pas afin de donner les explications. E.g. 2 salles avec une porte fermée

A quoi être attentif : si vous avez des participant·es homosexuel·les, iels peuvent réagir différemment ou de façon émotive à l'activité. Soyez prêt·e à intervenir pour soutenir la personne. Soyez attentifs aux réactions des individus et assurez vous que cette activité ne pousse personne à faire un coming out qu'iel ne soit prêt·e ou content·e de faire

Be aware of the reactions individuals have, and make sure that this activity does not push anyone into a coming out that they are not ready for or happy with.

Introduction : 5 – 10 min

Il est recommandé de faire un jeu de confiance avant et d'expliquer très clairement que n'importe qui ne se sentant pas à l'aise pendant le jeu est libre d'en sortir en tout temps.

N'expliquez pas aux participant·es le but de l'activité ! Dites-leur simplement qu'il y aura un jeu de rôle. Iels joueront en binôme. Laissez-leur choisir les paires par eux-mêmes en ciblant une personne avec qui iels se sentent à l'aise.

Quand les paires sont formées, laissez-les prendre 2 chaises et les positionner en face-à-face. Les paires de chaises doivent être réparties dans la salle et pas trop proches les unes des autres

Activité principale : 40 – 50 min

Dans chaque paire, une personne restera dans la salle et l'autre ira dehors dans une autre salle. Ceux qui sont sorti·es sont les étudiant·es et ceux qui restent sont les psychologues scolaires. Ne leur dites pas les rôles avant de les séparer et ne leur laissez pas choisir

le rôle. Demandez simplement de décider qui restera et qui sortira, mais sans savoir pourquoi.

On apprendra au groupe qui est sorti à s'allonger, déambuler ou trouver n'importe quelle position qui aidera à imaginer en détail le rôle qu'ils vont jouer. L'animateur·ice lira lentement la description suivante, laissant des pauses entre les phrases afin de donner du temps à l'imagination. : « Vous vous levez le matin. Comme chaque enfant de 12 ans dans votre pays, la journée commence tôt et vous devez aller à l'école. Mais aujourd'hui est différent. Pendant que vous prenez le petit-déjeuner, emballez votre déjeuner et vous brossez les dents, vous vous demandez pourquoi vous êtes dans cette situation. Pourquoi vos parents ont arrangé une rencontre avec le·la psychologue scolaire ce matin. Pourquoi pensent-ils que c'est nécessaire. Pourquoi ne sont-ils pas fiers de vous et chuchotent entre eux avec des voix inquiètes. Pourquoi vos parents ont-ils pleuré à cause de vous hier soir. Pourquoi tout le monde à l'école, même les professeur·es pensent que vous êtes bizarre. Pourquoi dit-on que vous êtes même dégoûtant·e. Pourquoi ne veut-on pas traîner avec vous. Pourquoi vous donne-t-on des surnoms et se moque-t-on de vous. Vous espérez que la visite chez le·la psychologue vous aidera à comprendre et à vous faire vous sentir normal·e à nouveau mais vous ne voyez pas comment cela est possible »

Laisser ouvert le « problème » est intentionnel. Ne leur dites pas que le sujet est leur sexualité.

Quand vous êtes prêt·e, vérifiez si l'autre groupe est prêt et ramenez les participant·es dans la salle. Dites-leur de s'asseoir en face de leur binôme.

En parallèle de cela, dans l'autre salle, les psychologues recevront les instructions suivantes : « Des parents et professeur·es vous ont contacté·e à propos d'un·e étudiant·e qui subit du harcèlement et de l'exclusion, car on a remarqué qu'il est hétérosexuel·le. Votre premier rendez-vous du jour est pour aborder le sujet avec l'élève et l'aider à revenir sur le bon chemin »

Pour les aider dans la discussion, le·la facilitateur·rice leur donne une liste de questions qu'ils doivent lire attentivement. La session avec l'élève doit inclure ces questions mais ne se limite pas à cette liste..

Quand les psychologues sont prêt·es, laissez-les s'installer sur les chaises qu'ils ont préparées avec leur partenaire. Faites signe à votre animateur·ice que les élèves peuvent revenir quand ils sont prêt·es.

Quand les psychologues sont prêt-es, laissez-les s'installer sur les chaises qu'ils ont préparées avec leur partenaire. Faites signe à votre animateur-ice que les élèves peuvent revenir quand iels sont prêt-es.

- Qu'est-ce qui à causer votre hétérosexualité selon vous ?
- Qu'est-ce qui à causer votre hétérosexualité selon vous ?
- Est-ce possible que votre hétérosexualité vienne d'une peur des personnes du même sexe ?
- N'est-ce pas possible que votre hétérosexualité soit juste une phase dont vous sortirez ?
- Si vous n'avez jamais couché avec quelqu'un du même sexe, comment savoir que vous ne le préféreriez pas ?
- N'est-ce pas possible que vous ayez simplement besoin d'un-e bon-ne partenaire homosexuel-le ?
- Si l'homosexualité est normale, pourquoi y-a-t-il un si grand nombre de patient-es hétérosexuel-les ?
- A qui avez-vous avoué votre tendance hétérosexuelle ? Comment ont-iels réagi ?
- Est-ce que les hétérosexuel-les haïssent ou ne font pas confiance aux gens du même sexe ? Est-ce donc cela qui les rends hétérosexuel-les ?
- Si vous deviez avoir des enfants, voudriez-vous qu'ils soient hétérosexuel-les sachant les problèmes qu'ils affronteront ?
- Votre hétérosexualité ne me dérange pas tant que vous ne me forcez pas à l'être. Pourquoi vous sentez-vous obligé-e de séduire toutes les personnes de votre orientation sexuelle ?
- La grande majorité des agresseur.euses d'enfants sont hétérosexuel-les. Pensez-vous vraiment qu'il est sûr d'exposer vos enfants à des professeur-es hétérosexuel-les ?
- Comment pouvez-vous espérer devenir une personne accomplie si vous vous limitez à un compulsif et exclusif mode de vie hétérosexuel et restez fermé-e à l'exploration et au développement de votre potentiel homosexuel ?
- How can you ever hope to become a whole person if you limit yourself to a compulsive, exclusively heterosexual lifestyle, and remain unwilling to explore and develop your homosexual potential?
- Les personnes hétérosexuelles sont réputées pour s'assigner, à elles-mêmes et aux autres, des rôles sexuels étroitement limités et stéréotypés. Pourquoi vous accrochez-vous à des jeux de rôle aussi malsains ?
- Pourquoi les personnes hétérosexuelles place tant d'emphasis sur le sexe ? Pourquoi ont-iels des mœurs aussi légères
- Même avec tout le soutien sociétal que le mariage reçoit, le taux de divorce monte en flèche. Pourquoi y-a-t-il si peu de relations stables parmi les personnes hétérosexuelles ?
- Comment pouvez-vous vivre une expérience sexuelle complète

et satisfaisante ou un rapport émotionnel profond avec une personne de sexe opposé alors que les différences sont si grandes ? Comment un homme peut comprendre ce qu'apprécie une femme et vice-versa ?

- Pourquoi exacerbez-vous et faites-vous un spectacle de votre hétérosexualité ? Ne pouvez-vous pas simplement être qui vous êtes et le garder pour vous ?
- Comment la race humaine pourrait survivre si tout le monde était hétérosexuel comme vous, considérant la menace de la surpopulation ?
- Il semblerait que très peu de personnes hétérosexuelles soient heureuses. Des techniques ont été développées pour vous aidez à changer si vous le voulez vraiment. Avez-vous envisagé d'essayer une psychothérapie ou une thérapie de conversion ?
- Pourriez-vous vraiment avoir confiance en l'objectivité et la neutralité d'un-e thérapeute/ conseiller-ère hétérosexuel-le ? N'avez-vous pas peur qu'il ait envie de vous influencer selon sa préférence ?

Si vous avez encore du temps, vous pouvez regarder cette vidéo avec les participant·es, mais soyez conscient·e que les images de la fin peuvent heurter leur sensibilité. Ne la montrez que si vous restez avec les participant·es ensuite. Soyez sûr·e d'avoir le temps de débriefer la vidéo. « Imagine a World Where being « Gay » The Norm & Being « Straight » would be the minority » <https://www.youtube.com/watch?v=Cn0JgDW0gPJ> (Court métrage, 20 minutes)

Pendant que les paires jouent leurs rôles, baladez-vous, écoutez les conversations. Intervenez seulement si vous sentez que quelqu'un atteint ses limites personnelles et aurait besoin d'une pause

Débriefing : 20 - 50 min

Quand tout le monde a terminé, invitez-les à réunir les chaises en un grand cercle. Avant de commencer le débriefing, levez-vous avec tout le monde et laissez-les bouger pour quitter le rôle.

Commencez le débriefing avec les questions suivantes :

- Que vient-il de se passer ?
- Que vient-il de se passer ?
- Quel a été le moment le plus intéressant/surprenant pour vous ?
- Qu'avez-vous observé de vos propres réactions ?
- Quel était le message de ce workshop selon vous ?
- Qu'est-ce qui est considéré comme normal et qui le définit ?
- Comment cette normativité peut être ressentie dans la vie et les conversations de tous les jours ? Comment éviter-cela ? par exemple: vois-tu quelqu'un ? au lieu de : as-tu un-e copain·ine ?)

Terminez avec une définition de l'hétéronormativité. Vous pouvez la donner ou la déterminer avec les participant·es. L'introduction de cet outil inclut une explication.

Conclusion: 5 min

Informez-les que si ce workshop a provoqué quelque chose en eux/elles, vous serez encore dans les parages pour un moment. Donnez-leur des informations sur où trouver du soutien et votre contact.

