A photograph of two hikers from behind, walking away on a path through a forest. They are wearing backpacks and casual outdoor clothing. The image is framed by a large white triangle on a purple background.

**OFFRIR AUX PERSONNES
DE LA COMMUNAUTÉ
LGBTQ2S+ DES
PROGRAMMES
INCLUSIFS DANS
LE SECTEUR
DU PLEIN AIR**

Guide préparé par le groupe de travail « Augmenter la capacité d'inclusion pour les individus 2ELGBTQI dans les programmes de plein air »

Par Hailey Hunt et Nicole Lewis

La version originale de ce document a été produite par un groupe de travail constitué du personnel de plusieurs organisations œuvrant dans le milieu du plein air dans le cadre des travaux préparatoires à la tenue du Sommet canadien du plein air. Il a été traduit gracieusement par le Réseau plein air Québec mais ses propos n'engagent que ses auteures.

TABLE DES MATIÈRES

VUE D'ENSEMBLE	3
PREMIÈRE SECTION :	
CONNAISSANCES FONDAMENTALES	4
FONDEMENT	3
SITUATION ACTUELLE	7
TERMINOLOGIE	8
DEUXIÈME SECTION :	
EN RAPPORT AVEC LE SECTEUR DU PLEIN AIR	10
L'ENVIRONNEMENTALISME S'ALLIE À LA JUSTICE SOCIALE	10
DYSPHORIE DE GENRE	11
ÉCHANGES IMPORTANTS ET DÉFIS SITUATIONNELS	14
LISTE NON EXHAUSTIVE ET ÉVOLUTIVE	18
OUVRAGES CITÉS	22

VUE D'ENSEMBLE

Dans la dernière décennie, nous avons beaucoup accompli au sujet de la diversité et des droits des personnes LGBTQ2S+; tellement, d'ailleurs, que cette diversité semble être devenue la nouvelle norme. Toutefois, nous commençons à reconnaître que cette diversité, à elle seule, ne suffit pas à créer l'inclusion. C'est pourquoi il est nécessaire de concevoir, entretenir et soutenir des environnements inclusifs. Bien que l'homophobie affichée ait nettement diminué, de nombreuses organisations qui veulent bien faire ne disposent toujours pas des ressources nécessaires. Si elles avaient les bons outils, elles apprendraient comment améliorer les structures et mieux comprendre les défis uniques affrontés par la communauté LGBTQ2S+ dans son domaine. Malheureusement, il s'agit d'une question prépondérante dans le secteur du plein air.

Nous avons la chance unique et extraordinaire d'aider les gens à tisser des liens avec leur environnement naturel. La plupart du temps, ces liens peuvent se concrétiser par des transformations. La nature est notre complice. Nous travaillons main dans la main. C'est essentiel pour nous de contribuer à créer un environnement où l'on peut entendre, sentir et observer la nature sans être victime de préjugé, de discrimination ou de comportement exclusif. C'est important pour nous de prendre le temps d'examiner nos programmes et nos systèmes, communiqués par écrit ou à l'oral, afin de nous assurer que nous entretenons consciemment l'inclusivité dans notre travail, et que nous transmettons efficacement les principes moraux auxquels nous croyons.

Le présent guide aspire à donner un aperçu de la façon dont les personnes qui interviennent dans le secteur du plein air peuvent mieux collaborer, communiquer et s'allier avec la communauté LGBTQ2S+. C'est un outil pratique, un document « vivant » capable de susciter un dialogue substantiel sur la façon de faire progresser notre secteur d'activité.

Merci de prendre le temps de regarder le contenu et de vous joindre à la conversation. Nous espérons que les informations suivantes vous permettront d'approfondir votre pratique et de mieux vous préparer à travailler avec les membres de cette incroyable communauté.

HAILEY et NICOLE

Nicole Lewis

PREMIÈRE SECTION

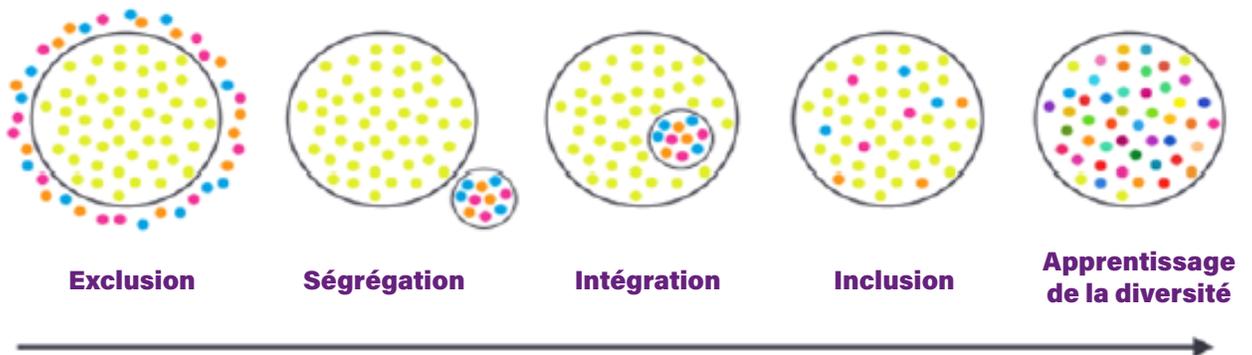
CONNAISSANCES FONDAMENTALES

PROGRAMMES INCLUSIFS POUR LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2S+

FONDEMENT

Les droits humains élémentaires de la communauté LGBTQ2S+ se sont renforcés régulièrement au Canada depuis les années 1960. Cependant, il convient de souligner que, pas plus tard qu'en 1996, le gouvernement fédéral a adopté le projet de loi C-16 afin d'ajouter l'identité de genre et l'expression de genre comme motifs de distinction illicite. Les effets de ces changements ne se répercutent pas dans notre structure sociale à la même vitesse, mais ce qui persiste, c'est que les individus de tous les âges s'identifiant au spectre LGBTQ2S+ ont réclamé l'égalité des droits en tant que Canadiens et Canadiennes une grande partie de leur vie, et continuent à le faire.

C'est important de comprendre que cette communauté est encore vulnérable, et qu'elle n'a pas toujours à sa portée les ressources ou le soutien dont elle a besoin. Bien que la sensibilisation et la reconnaissance aient progressé au sein de la société, il reste encore un long chemin à parcourir pour passer de la tolérance à l'acceptation, et finalement à l'engagement en tant que norme sociale.



Inclusion BC. (Sept5/2018)

Le schéma ci-contre permet de faire la distinction entre la position que nous avons autrefois et celle que nous visons pour l'avenir. Avant, les membres de la communauté LGBTQ2S+ étaient maintenus hors de la société, alors qu'à présent, nous tendons à répondre à leurs besoins physiques, émotionnels et spirituels au sein de nos communautés. Nous pouvons aussi remarquer qu'il y a une différence entre inclure simplement ces membres dans nos programmes et satisfaire réellement leurs divers besoins à travers tous nos systèmes.

Dans ce guide, des termes généraux comme « trans* », « queer », « lesbienne » ou même « LGBTQ2S+ » sont utilisés au sens large de façon réductrice. Ils sont employés pour distinguer les divisions de l'identité reconnues socialement, mais malheureusement ils ne tiennent pas compte des petites différences entre les individus au sein de chaque groupe.

Le lectorat aurait tout intérêt ici à prendre un moment de réflexion pour reconnaître la complexité de l'individualité et de l'identité. Nous sommes toutes et tous habités par plusieurs personnalités sociales qui s'entrecroisent. Par exemple, je suis de genre fluide, mais je suis aussi une femme, physiquement apte, neurotypique et blanche.

Ces diverses identités ne s'annulent pas mutuellement, mais influencent mes expériences et la façon dont je suis perçue socialement.

Par conséquent, l'oppression systématique et les institutions qui maintiennent lesdits systèmes ne peuvent être examinées séparément.

INTERSECTIONNALITÉ

Guide amusant



Voici Bob!



Bob est un triangle à rayures bleues ET IL PEUT EN ÊTRE FIER.



Hélas, certaines personnes ne l'aiment pas. Il est opprimé juste parce que c'est un triangle et qu'il est rayé.



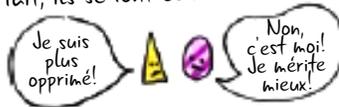
Par chance, il y a des groupes de libération! Mais ils ne sont pas intersectionnels.

ET VOILÀ DE QUOI ILS ONT L'AIR



Ils ne se parlent pas. En fait, ils se font concurrence.

Bob ne sait plus quoi faire.



Suis-je plus « triangle » ou « rayures »?

BOB AIMERAIT QUE LES TRIANGLES ET LES RAYURES S'ASSOCIENT.



Pas de libération sans représentation équitable!

SELON L'INTERSECTIONNALITÉ, LES OPPRESSIONS SONT INDISSOCIABLES ET NE PEUVENT ÊTRE RÉSOUES SÉPARÉMENT.

Les oppressions ne sont pas isolées.

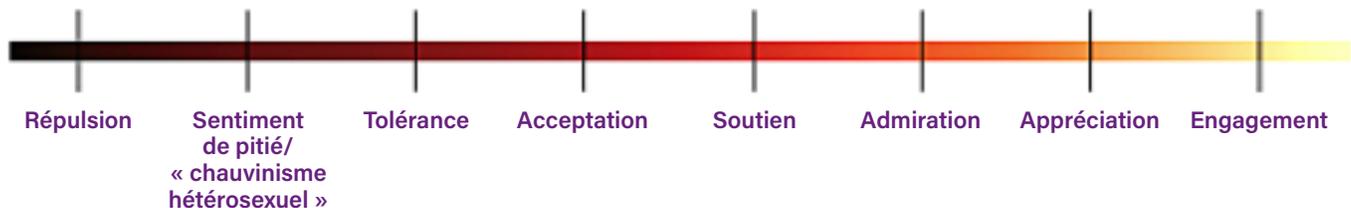
INTERSECTIONNALITÉ, MAINTENANT!

SITUATION ACTUELLE

En 1972, une psychologue nommée Dorothy Riddle a commencé à étudier l'homophobie. Elle a conçu une échelle psychométrique, connue sous le nom de « Échelle d'homophobie Riddle », utilisée pour mesurer à quel point un individu est homophobe ou non. Si le terme « homophobie » fait polémique; et que certaines personnes invoquent qu'il est inapproprié de faire référence à la discrimination affichée comme étant une crainte, cette échelle reste utile pour analyser comment un individu ou une organisation progressent vers l'engagement.



Où vous situez-vous actuellement et quels objectifs avez-vous pour l'avenir?



Répulsion

Les membres de la communauté LGBTQ2S+ sont considérés comme malades, fous, immoraux ou coupables. Tout est justifié pour changer leur comportement : incarcération, hospitalisation, thérapie comportementale, etc.

Sentiment de pitié/« chauvinisme hétérosexuel »

L'hétérosexualité est à privilégier et semble plus mature. Il faudrait promouvoir les possibilités de devenir une personne hétérosexuelle; les gens qui sont nés LGBTQ2S+ font pitié.

Tolérance

Les personnes qui s'identifient comme LGBTQ2S+ ne font que traverser une phase... c'est une forme encore un peu enfantine du développement de l'adolescence.

Acceptation

Cette étape implique donc qu'il y a encore quelque chose à accepter. On entend souvent des propos comme : « Tu n'es pas lesbienne; tu es une personne » ou « pas de problème pour moi; mais pas besoin de le montrer à tout le monde ».

Soutien

À cette étape, les individus sont encore mal à l'aise avec la communauté, mais ils reconnaissent et désapprouvent les injustices irrationnelles et les comportements inéquitables qu'elle subit.

Admiration

On reconnaît qu'il faut être une personne forte et courageuse pour faire partie de la communauté LGBTQ2S+. À cette étape, les gens souhaitent revoir et changer leurs croyances et leurs notions préconçues.

Appréciation

Pour ces personnes, la communauté LGBTQ2S+ tient une place précieuse dans la société et représente une partie importante de la diversité. Elles reconnaissent l'importance de la diversité et s'efforcent de transmettre la façon d'être inclusif dans la culture d'aujourd'hui.

Engagement

Défendent activement la communauté LGBTQ2S+ et comprennent qu'être un allié ou une alliée implique de prendre action.

« PRÉSUMER, C'EST RESTREINDRE SON ESPRIT À UN SEUL POINT DE VUE ALORS QU'IL EST CENSÉ NE CONNAÎTRE AUCUNE LIMITE. »

- Kirby Hopper

TERMINOLOGIE

À la fin du présent guide vous trouverez une liste des termes et des expressions les plus communs associés à la communauté LGBTQ2S+. Au fur et à mesure que les valeurs sociétales se transforment, ces termes revêtent de nouvelles significations et il faut savoir que cette liste est évolutive, ce qui veut dire qu'elle devra être modifiée et mise à jour constamment pour être toujours juste. Si vous cherchez un terme qui n'y figure pas, le mieux est, soit de demander directement à la personne concernée ce que cela signifie pour elle, ou bien de consulter certaines ressources de la liste se trouvant à la fin du présent manuel pour de plus amples informations.

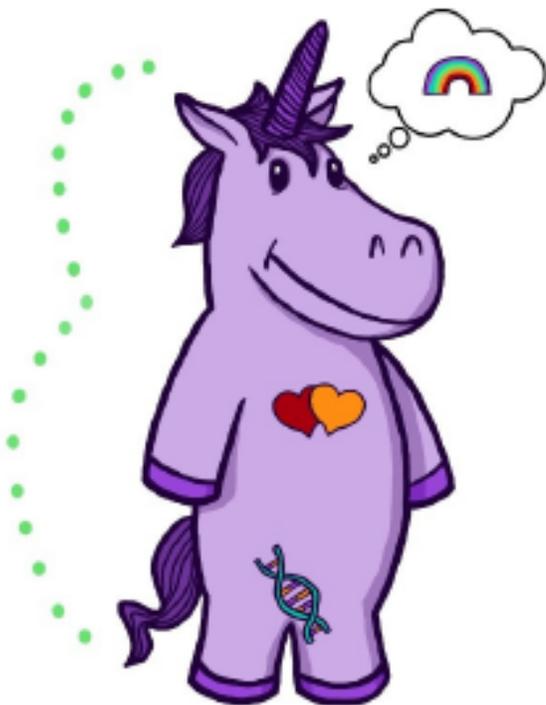
Cette terminologie a pour but de vous aider à communiquer en toute confiance et respectueusement avec votre clientèle. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que ces distinctions ne doivent pas servir à mettre une étiquette sur les individus ou sur des notions préconçues ou préjugés illicites. Par conséquent, quand vous communiquez avec un groupe de gens, ce serait leur manquer de respect que de présumer leur identité. Il nous arrive souvent de faire des suppositions en nous fiant à ce que l'on voit et à des concepts binaires sociaux dépassés. Par exemple, lorsqu'on s'adresse aux membres d'un groupe en les appelant : « les gars » ou « les filles », on utilise en fait un langage hétéronormatif, qui empêche les individus ne s'associant pas à ces distinctions de se sentir reconnus, appréciés ou en sécurité. Il vaudrait mieux s'adresser à un groupe en disant « tout le monde », « les personnes », « la classe » afin de s'assurer que l'on maintient vraiment une atmosphère inclusive.

De façon similaire, nous ne pouvons présumer l'identité de quelqu'un simplement par rapport à la majorité. Par exemple, si vous rencontrez un groupe d'individus qui vous semble uniquement composé de femmes (on vous a peut-être dit que c'était le « groupe des filles »), il ne faudrait pas en déduire que chaque personne du groupe porte un prénom féminin ou s'identifie comme femme. Pour éviter ce genre de présomption maladroite, il faut éviter d'utiliser des pronoms comme « ils » ou « elles » lorsque l'on parle d'individus que l'on ne connaît pas.

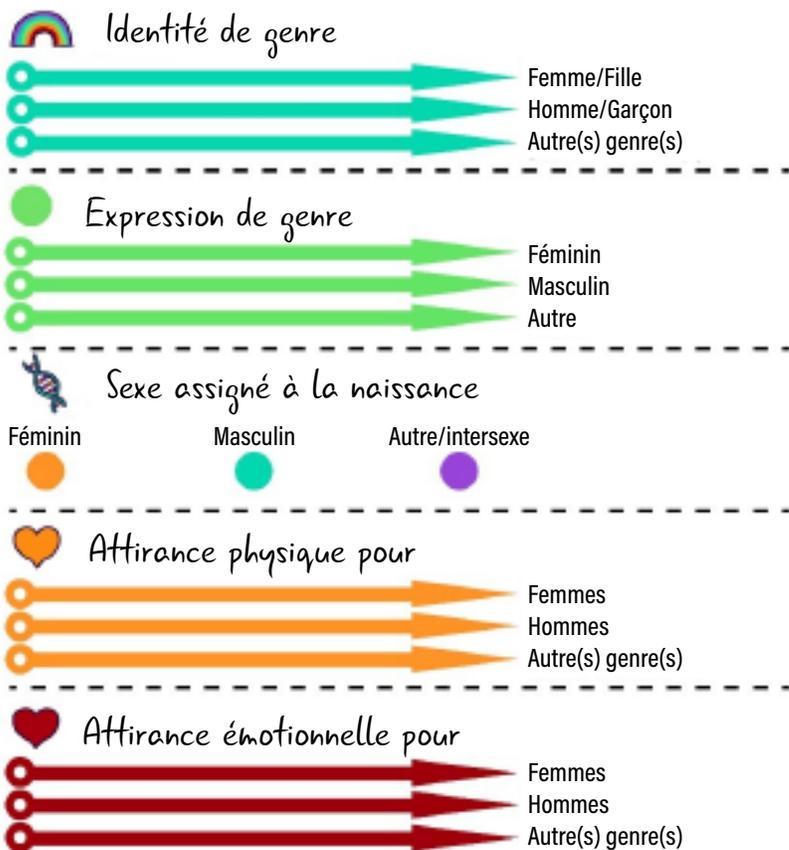
Nous allons étudier, un peu plus loin dans le présent guide, un certain nombre de scénarios et de situations que vous, en tant qu'intervenant ou intervenante, pourriez rencontrer en travaillant avec divers groupes dans le secteur du plein air. Il convient de souligner ici que, si vous rencontrez une personne qui est encore à la recherche de son identité et n'a toujours pas découvert à quel groupe elle préfère s'associer, il ne vous appartient pas de le trouver pour elle. Il peut être utile d'offrir des ressources et du soutien aux individus au fur et à mesure qu'ils apprennent à se connaître, mais c'est important de ne pas présumer que l'on connaît leur identité avant qu'ils nous l'annoncent eux-mêmes.

CONNAISSANCES FONDAMENTALES

L'INFOGRAPHIE CI-DESSOUS ILLUSTRE LES CONNAISSANCES FONDAMENTALES RELATIVES AUX DIFFÉRENTS SPECTRES ET DISTINCTIONS ENTRE L'IDENTITÉ DE GENRE, L'EXPRESSION DE GENRE, L'ATTRACTION PHYSIQUE, L'ATTRACTION SEXUELLE ET LE SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE.



LA LICORNE DU GENRE



Landyn Pan and Anna Moore (2019)
Trans Student Educational Resources

DEUXIÈME SECTION

À PROPOS DU SECTEUR DU PLEIN AIR PROGRAMMES INCLUSIFS POUR LA COMMUNAUTÉ LGBTQ2S+

L'ENVIRONNEMENTALISME S'ALLIE À LA JUSTICE SOCIALE

C'est important d'étudier comment créer plus d'environnements inclusifs, pas seulement pour l'avenir de notre secteur, mais aussi pour celui de la planète. Les dialogues sur l'environnementalisme et la justice sociale façonnent profondément la durabilité du monde; toutefois ils se produisent en même temps, mais pas du tout aux mêmes endroits. Il faut saisir la chance incroyable que nous avons de promouvoir les deux, et inciter les gens à ressentir la nature en eux et vice-versa.

Nous avons une influence. Nous devrions reconnaître à quel point il est capital que toutes les personnes soient représentées équitablement dans notre secteur. Lorsque l'on veut s'engager pour une cause, il faut y être lié ou liée affectivement. Notre rôle contribue grandement à stimuler ce lien entre les gens et l'environnement naturel. S'ils craignent d'être ce qu'ils sont vraiment dans la nature, comment pouvons-nous espérer qu'ils en profitent pleinement? De plus, si nous ne comprenons pas que nos différences sont précieuses, comment pouvons-nous apprécier la richesse de l'environnement naturel?

En travaillant de concert avec la nature, nous devrions faire tout ce qui est en notre pouvoir pour éviter de l'exploiter ou d'en faire une marchandise. Il faut saisir les occasions, souvent trop courtes mais intenses, d'apprécier la valeur de la nature pour interpréter ce qu'elle nous enseigne.

Dans toutes les sections suivantes, nous examinerons les stratégies visant à gérer efficacement les défis situationnels. Nous soutiendrons d'importantes conversations qui pourront avoir lieu entre notre clientèle, nous-mêmes et la nature avec laquelle nous travaillons.

**« TOUT DANS LA NATURE NOUS INVITE CONSTAMMENT
À ÊTRE CE QUE NOUS SOMMES »**

- Gretel Ehrlich

DYSPHORIE DE GENRE

Afin d'aider nos clientes et clients à nouer des liens avec la nature, nous devons tout d'abord établir avec eux une relation empathique, engageante et authentique. Lorsque nous comprenons bien qui ils sont, nous pouvons plus facilement communiquer avec eux et adapter nos programmes à leurs besoins et à leurs intérêts en vue d'atteindre les meilleurs résultats possibles. Cela nous aide aussi à gérer plus efficacement la dynamique d'un groupe et encourage le travail d'équipe ainsi que les environnements sociaux sécuritaires.

La dysphorie de genre est un terme qui est utilisé pour décrire le sentiment d'être déconnecté ou déconnectée. Les individus qui s'identifient comme « trans » ou de « genre non conforme » sentent que leur corps physique ne s'harmonise pas avec le sentiment intérieur qu'ils ont de leur genre et ils risquent davantage d'éprouver l'inconfort de la dysphorie de genre. Ils risquent ainsi de vivre une souffrance et un stress excessifs. Si l'on veut vraiment soutenir ces individus, il peut s'avérer utile d'avoir une connaissance fondamentale de leurs perspectives.

L'idéal est d'avoir des renseignements sur ces personnes avant de les rencontrer et grâce à nos formulaires d'admission ou nos documents, qu'elles puissent en toute quiétude s'exprimer sur ce sujet de préoccupation suffisamment à l'avance. Ces renseignements devraient nous permettre de repérer d'éventuels symptômes et nous aider à atténuer les risques de dysphorie sur le terrain.

Toutefois, cela ne se passe pas toujours ainsi.

Nous ne sommes peut-être pas assez aguerris et aguerries pour le succès; peut-être n'y a-t-il aucun espace sécuritaire pour diffuser les renseignements à l'avance. Les jeunes que nous encadrons n'ont peut-être encore rien révélé à leurs parents, ou bien cherchent encore leur propre identité, ce qui explique pourquoi leurs formulaires ne sont pas représentatifs de ce qu'ils et elles sont vraiment. De toute façon, notre clientèle se trouve souvent fort vulnérable avec nous.

De nos jours, peu de gens ont l'habitude de se retrouver à l'extérieur, exposés aux éléments, ou de se projeter hors de leur zone de confort. De nombreux jeunes dont nous nous occupons découvrent, pour la première fois, la liberté d'être loin de leurs chez-eux. Ces jeunes peuvent d'ailleurs avoir l'impression qu'ils et elles ont plus d'ouverture d'esprit, se découvrent intérieurement, n'ont plus de limite, ou au contraire sont plus anxieux, anxieuses ou mal à l'aise.

Reconnaître la dysphorie de genre comme un véritable problème de santé et savoir déceler chez une personne certains signes révélateurs de ce malaise, qu'il soit modéré ou extrême, peut nous aider à travailler avec elle et à faire preuve d'empathie pour l'expérience qu'elle traverse (ou pas).

CERTAINS SIGNES RÉVÉLATEURS D'UNE DYSPHORIE DE GENRE CHEZ UNE PERSONNE

Dégoût, refus ou inconfort par rapport aux attentes normatives cisgenres ou les attentes fondées sur le genre assigné à la naissance.

Par exemple, une invitation à rejoindre un groupe de gens de binarité sexuelle durant un jeu, des dispositions à prendre pour l'hébergement, le vestiaire ou la salle de bain, ou une invitation à porter des vêtements ou un équipement associés à une certaine binarité de genre.

Dégoût, refus ou inconfort par rapport à porter des vêtements ou un équipement inhabituels.

Par exemple, une personne qui semble être d'un certain genre à qui l'on demande de porter une tenue associée à un genre présumé durant une cérémonie autochtone plutôt que de lui proposer de porter la tenue associée au genre auquel elle s'identifie.

Détresse, anxiété ou nervosité accrues

Sentiment d'anomalie

Isolement social

Changement soudain de l'état émotionnel

« Je veux vous soutenir du mieux que je peux durant cette activité; que puis-je faire pour vous aider? Ce n'est pas obligatoire de faire les choses de cette façon; si vous me disiez comment vous préférez les faire, nous devrions y parvenir sans problème. »

La dysphorie de genre est une expérience très personnelle; il est possible qu'un individu ne ressente aucun des symptômes indiqués dans le présent guide. Nous ne prétendons pas non plus que ces signes impliquent automatiquement une dysphorie de genre chez quelqu'un. Il faut étudier chaque situation de façon holistique et au cas par cas.

Lorsque l'on pressent qu'une personne est mal à l'aise, que ce soit en raison d'une dysphorie de genre ou non, il convient d'abord de lui demander comment on peut l'aider au mieux; éviter de faire des suppositions. Ce genre de conversation devrait se dérouler dans l'intimité et il faudrait faire tout ce qui est possible pour répondre aux besoins que la personne a exprimés, sans compromettre la sécurité. Si un individu veut changer de groupe, on le laisse faire. Si une personne veut porter son équipement différemment, on la laisse faire. Il peut être aussi très utile de préciser que ces options, et d'autres encore, peuvent convenir davantage à un individu en particulier, sans présumer en quoi consistent ces options.

STRATÉGIES À SUIVRE

- Accorder aux gens un peu d'intimité, de temps et d'espace pour se préparer.
- Éviter de diviser les équipes, les espaces d'hébergement, ainsi que les salles de bain et les vestiaires, selon le modèle hétéronormatif du binarisme de genre (homme et femme) et proposer des options inclusives.
- Éviter les pronoms genrés dans les communications, tant à l'oral qu'à l'écrit.
- Instaurer des périodes de débriefage interpersonnel entre les activités.
- Expliquer les activités de la journée et présenter l'équipement bien à l'avance; il sera ainsi plus facile d'éliminer les pressions sociales et les contraintes de temps, en plus de permettre aux individus de s'accoutumer à l'équipement avant de l'utiliser en dehors de leur zone de confort.
- Utiliser des couleurs neutres non associées au genre pour les équipements, les jeux, etc.
- Contester les remarques discriminatoires.
- Éviter les commentaires sournois comme : « Je ne l'aurais jamais deviné; tu as vraiment l'air d'un gars/d'une fille! ».
- Arborer un drapeau de la fierté sur un sac à dos, un chapeau, ses vêtements ou en mettre un au camp .

ÉCHANGES IMPORTANTS ET DÉFIS SITUATIONNELS

Notre environnement de travail offre des occasions uniques de collaborer et de nouer des liens. Cette vulnérabilité que la clientèle ressent face aux personnes qui encadrent n'existe pas forcément dans les autres secteurs. La nature offre simultanément confort et défi; les individus ont la chance de pouvoir découvrir ce qu'ils vivent en leur for intérieur.

Nous sommes responsables de la sécurité et du bien-être de la clientèle qui est régulièrement incitée à sortir de sa zone de confort dans un environnement inhabituel et en constante évolution. Pour travailler dans ce secteur, il faut avoir une bonne faculté d'adaptation, réfléchir vite et faire preuve de créativité. Nos pratiques doivent s'ajuster aux cycles de la nature comme la météo, les saisons ou l'heure de la journée. Nous devons aussi nous adapter au rythme de la nature humaine comme l'humeur des gens, leur maturité ou l'étape où ils sont arrivés dans la vie. Maintenir une atmosphère saine parmi tant de variables peut être passionnant lorsque l'on s'assure d'avoir une préparation adéquate et que les systèmes de gestion des risques sont d'abord mis en place.

Voici des exemples d'échanges importants ou de défis situationnels que la communauté LGBTQ2S pourrait expérimenter au sein de notre secteur. Si l'on étudie auparavant ce genre de situations et d'autres semblables, on peut se prémunir contre certains risques sur le terrain. Nous pourrions donc envisager de réagir efficacement, sans stresser pour de nouvelles variables, et nous serons donc plus aptes à gérer ces situations d'une manière éclairée, efficace, après mûre réflexion. Par exemple, si l'on sait que la météo risque de changer durant un séjour en camping, mais si l'on n'a pas vraiment pensé aux conséquences que la pluie peut avoir sur notre itinéraire ou sur le moral du groupe, on risque de prendre des décisions peu professionnelles et inefficaces. Ce genre de situation peut arriver, non pas parce que l'on est incapable de s'adapter aux prévisions météorologiques, mais plutôt parce que trop de variables imprévues nous empêchent de prendre la bonne décision.

On ne peut pas vraiment prévoir un plan stratégique pour chaque situation susceptible d'arriver, mais ces exemples peuvent déjà nous servir de repère dans notre pratique personnelle.

1. UNE PERSONNE A FAIT UN COMMENTAIRE DÉSOBLIGEANT AU SUJET DE L'IDENTITÉ DE QUELQU'UN D'AUTRE

Bien que chaque organisme fonctionne selon ses propres pratiques, voici quelques suggestions :

- S'assurer que votre lieu de travail a adopté une politique écrite mentionnant expressément les commentaires ou les mots d'argot à ne pas prononcer, ce qui étayera vos arguments lorsque vous devrez intervenir.
- Contester ces commentaires systématiquement; la cohérence entre vous et vos collègues de travail est absolument essentielle.
- Faire intervenir le personnel enseignant, les parents ou les cadres supérieurs si la situation se répète.
- Faire participer les élèves au processus. Les autres clientes et clients ou les camarades de classe veulent se sentir en sécurité dans leur environnement; si on demande au groupe ce qu'il pense des commentaires désobligeants et de l'intimidation, il sera plus enclin à faire sa part dans la résolution du problème.
- S'assurer que des excuses ont été formulées et que les deux personnes sont arrivées à une entente. Cet échange peut avoir lieu soit dans l'intimité, soit par écrit, ou bien les deux.
- Faire entendre clairement qu'un tel langage est inacceptable.
- Rédiger un compte rendu de l'incident et y consigner à quelle fréquence cela arrive.

2. UNE PERSONNE VOUS A DÉVOILÉ SON IDENTITÉ, MAIS ELLE NE VEUT PAS QUE VOUS EN PARLIEZ À SES PARENTS

Dévoiler son identité est un événement capital dans une vie, et c'est aussi un grand événement pour la personne qui reçoit cette révélation.

C'est important de remercier la personne qui s'est confiée à vous, de bien comprendre qu'elle vit un moment précieux et intense, et qu'il lui a fallu du courage. Vous pourriez lui demander si elle veut en discuter davantage, ou bien si elle en a déjà parlé à quelqu'un d'autre, et comment ça s'est passé. Ce serait bien aussi de lui demander si elle a besoin de quelque chose, comme d'autres ressources, par exemple, et de l'aider à s'orienter si possible (les ressources figurant à la fin du présent manuel peuvent être utiles ici.). Il convient également de l'accompagner vers plus d'autonomie, et de s'abstenir de lui prodiguer des conseils; elle a peut-être juste envie qu'on l'écoute, et vous n'avez pas besoin d'en faire plus. Si elle n'est pas prête à en parler à ses parents ou à ses pairs, vous devez respecter ce souhait et la confiance qu'elle vous a accordée. Ne pas hésiter, cependant, à lui dire qu'il existe des soutiens pouvant l'aider à se dévoiler à plus de gens si c'est ce qu'elle souhaite.

3. UNE PERSONNE S'INTERROGE SUR SON IDENTITÉ ET VOUDRAIT SAVOIR CE QUE VOUS EN PENSEZ

Il est essentiel de se rappeler ici que l'on ne doit pas faire de suppositions. Ne pas présumer que l'on connaît son identité, sa situation personnelle ou ses besoins. Lui exprimer de la gratitude pour son courage et sa vulnérabilité; l'informer qu'il existe des ressources disponibles à explorer, et si elle le souhaite, lui en proposer une liste.

Trevor Project propose un remarquable [manuel téléchargeable](#) pour les jeunes de la communauté LGBTQ2S qui explorent leur identité.

Ils offrent également du soutien par téléphone, par textos ou en ligne.

4. NOUS VOUDRIONS QUE NOS LOCAUX SOIENT PLUS INCLUSIFS, MAIS ACTUELLEMENT, NOUS MANQUONS DE FONDS POUR LES RÉNOVER OU Y AJOUTER DES INSTALLATIONS

Voici quelques suggestions :

- Établir des créneaux horaires pour les vestiaires ou les douches. Par exemple, réserver un créneau aux filles, un autre aux garçons, et un aux personnes non binaires. Ou si possible, offrir des créneaux individuels aux personnes qui se sentiraient plus à l'aise si elles pouvaient se doucher ou se changer seules.
- S'assurer que les douches, les vestiaires ou les toilettes sont munis de rideaux ou de portes afin de respecter l'intimité des gens.
- Offrir au moins une salle de toilette non associée à une binarité de genre. Enlever les pancartes qui font la distinction entre les garçons et les filles sur les toilettes extérieures. Créer des écriteaux qui définissent l'usage des lieux plutôt que le genre des personnes (voir les exemples ci-dessous).
- Peindre un arc-en-ciel quelque part sur le site.
- Proposer au moins un espace d'hébergement non associé à une binarité de genre. Lorsque l'on dispose de plusieurs espaces, en attribuer un aux filles, un aux garçons et un aux personnes non binaires.

5. UNE PERSONNE REVIENT POUR UNE DEUXIÈME SAISON OU SESSION APRÈS AVOIR EFFECTUÉ SA TRANSITION

Respecter ses décisions

Il convient d'utiliser le prénom et les pronoms qu'elle a choisis sur le formulaire d'inscription même s'ils ne sont pas ceux auxquels vous vous attendiez. Si elle ne vous parle pas de son expérience, vous n'avez pas à le faire à sa place, ni à l'interroger. Si elle se comporte comme si vous ne vous connaissiez pas, il vaut mieux la laisser amorcer la conversation ou agir la première; ne pas la forcer ni laisser entendre qu'elle devrait s'en souvenir ou qu'elle a oublié.

Respecter le rythme de chaque individu jour après jour.

6. UNE PERSONNE TRANS* VOUDRAIT PARTIR EN RANDONNÉE DE PLUSIEURS JOURS DANS L'ARRIÈRE-PAYS MAIS JE NE SAIS PAS COMMENT RÉPONDRE À SES BESOINS AVEC CERTITUDE

S'assurer que les formulaires d'inscription sont détaillés et inclusifs est déjà un bon point de départ. Vous pourrez ainsi savoir bien à l'avance ce dont cette personne a besoin pour rester en bonne santé et se sentir en sécurité durant la randonnée; et de plus, elle sera rassurée de voir qu'elle peut sans risque y donner les renseignements nécessaires. Lui demander si elle prend des médicaments, s'il faut les garder au frais, s'ils sont administrés par injection ou par ingestion, et à quelle fréquence. Garder à l'esprit que ces personnes auront besoin d'un espace propre et privé pour pratiquer leurs soins d'hygiène élémentaire et changer des bandes de compression, des rubans adhésifs ou pour assurer la propreté sous les prothèses, perruques ou autres supports sans risque d'être démasquées.

LISTE NON EXHAUSTIVE ET ÉVOLUTIVE ÉTABLIE PAR HAILEY HUNT

TERMINOLOGIE COMMUNE*

Agenre - adj. : Se dit d'une personne qui ne ressent aucun lien (ou très peu) avec le système traditionnel du genre, qui ne s'associe pas personnellement aux concepts binaires d'homme ou de femme, ou bien qui se définit comme n'ayant aucun genre. On entend parfois aussi la dénomination « genre neutre ».

Allié - nom : Se dit d'une personne qui soutient, respecte et défend la communauté LGBTQ2S (il s'agit généralement d'individus hétérosexuels ou cisgenres).

Androgyne - adj. : Se dit d'une personne dont l'expression de genre comporte à la fois des aspects masculins et féminins.

Aromantique - adj. : Se dit d'une personne qui éprouve peu ou pas du tout d'attraction amoureuse pour autrui. L'aromantisme s'inscrit dans un continuum allant des gens qui ne ressentent aucune attraction amoureuse, ou aucun désir de vivre une aventure amoureuse, aux gens qui éprouvent très peu d'attraction amoureuse, ou du moins seulement dans des circonstances très particulières. De nombreux profils qui composent ce continuum portent des noms qui définissent leur identité (demiromantique, par exemple).

Asexuel - adj. : Se dit d'une personne qui éprouve peu ou pas du tout d'attraction sexuelle pour autrui. L'asexualité s'inscrit dans un continuum allant des gens qui n'éprouvent aucune attraction sexuelle ou aucun désir de relation sexuelle, aux gens qui éprouvent très peu d'attraction sexuelle ou du moins seulement dans des circonstances très particulières. De nombreux profils qui composent ce continuum portent des noms qui définissent leur identité (demisexuel, par exemple).

Bande de compression/bander la poitrine - nom/verbe : Il s'agit d'un sous-vêtement que certaines personnes utilisent pour modifier l'apparence de leur poitrine. « Bander la poitrine » fait référence à la pratique (parfois quotidienne) qui consiste à appliquer une bande de compression sur la poitrine.

Bigenre - adj. : Se dit d'une personne qui oscille entre deux binarités, soit homme, soit femme, s'identifiant à deux genres.

Bisexuel - nom/adj. : Se dit d'une personne qui éprouve une attraction sexuelle pour les gens de son propre genre et ceux d'un autre genre. Toutefois, on peut noter certaines restrictions relatives à ce type d'attraction (les identités bisexuelles ne sont pas attirées par TOUS les genres; voir les personnes pansexuelles).

Bispirituel - adj. : Terme générique utilisé traditionnellement par les communautés autochtones afin de reconnaître des individus qui possèdent des qualités ou assument des rôles de nature féminine autant que masculine.

ayahkwêw (Cree) – puoin (Micmac) – sipiniq (Inuktitut) – agokwe (Ojibwé) – sx'ints (Nuxalk)

Butch (anglais) - nom/adj. : Se dit d'une personne qui s'identifie elle-même comme étant masculine, que ce soit physiquement, émotionnellement ou mentalement. Parfois utilisé de façon péjorative pour décrire les lesbiennes, ce terme est aussi revendiqué comme une identité positive.

Chirurgie de réassignation sexuelle - nom : Dénomination utilisée par certains professionnels de la santé pour décrire une intervention chirurgicale qui consiste à modifier le sexe biologique d'une personne. La « chirurgie d'affirmation de genre » est considérée comme un terme plus assumé. Certaines personnes nomment ces différentes interventions « chirurgie d'en haut » ou « chirurgie d'en bas » pour parler du type d'opération qu'elles ont subie sans avoir besoin d'être explicites.

Cisgenre - adj. : Adjectif qualifiant une personne dont le sexe biologique correspond à l'identité de genre.

Constellation - nom : Terme illustrant les caractéristiques d'une relation polyamoureuse.¹⁹

« Dans le placard » - exp. : Expression décrivant une personne qui n'a pas encore dévoilé sa sexualité ou son identité de genre, à elle-même ou aux autres, soit parce qu'elle l'a choisi, soit parce qu'elle craint pour sa sécurité, ou a peur d'être rejetée par ses pairs ou sa famille, ou de perdre son logement, son emploi, etc.

Dévoilement/se dévoiler - nom/verbe : Étape de la vie où une personne accepte sa propre identité sexuelle ou son identité de genre et commence à en parler à autrui.

Dévoilement involontaire - nom : Action de divulguer l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'intersexualité d'une personne sans son consentement.

Discrète - adj. : Terme désignant une personne trans qui ne s'est pas encore officiellement dévoilée et qui passe pour cisgenre aux yeux des autres.

Drag king - nom : Terme désignant une personne qui se comporte de manière exagérément masculine dans le cadre d'un spectacle.

Drag queen - nom : Terme désignant une personne qui se comporte de manière exagérément féminine dans le cadre d'un spectacle.

Femme - nom : Se dit d'une personne qui s'identifie elle-même comme étant féminine, que ce soit physiquement, émotionnellement ou mentalement.

Fluide - nom/adj. : Terme décrivant une identité qui peut, au fil du temps, changer ou se réorienter vers une ou plusieurs options possibles. Souvent associé à un autre mot, comme « genre » (genre fluide) ou « sexualité » (sexualité fluide).

Gai - nom/adj. : Se dit de quelqu'un qui éprouve une attirance envers les personnes du même genre. Aussi utilisé comme terme générique pour désigner la communauté queer dans son ensemble, ou comme l'identité individuelle de quiconque n'est pas hétérosexuel.

Genre queer - adj. : Décrit une identité assumée par une personne qui n'adhère pas à la binarité de genre homme/femme.

Gouine - nom : Terme désignant une lesbienne d'aspect masculin. Souvent utilisé de façon péjorative, ce terme est aussi revendiqué comme une identité positive par certaines personnes.

Homme trans/Femme trans - nom : Personne transgenre ou transsexuelle, assignée femme à la naissance, qui a une identité de genre masculine, ou bien assignée homme à la naissance qui a une identité de genre féminine.

Hermaphrodite - nom : Terme médical désuet autrefois utilisé pour désigner une personne qui présente à la naissance des caractéristiques typiques à la fois de l'homme et de la femme. Il est considéré comme stigmatisant et inapproprié (voir « intersexe »).

Hétérosexuel - nom/adj. : Se dit d'une personne qui est attirée sexuellement par les gens du sexe opposé. Souvent désignée aussi par le mot « straight ».

Homosexuel - nom/adj. : Se dit de quelqu'un qui éprouve une attirance sexuelle pour les personnes du même sexe. Terme considéré comme stigmatisant car il a longtemps été utilisé par le corps médical pour décrire une catégorie de maladie mentale (utiliser « gai » ou « lesbienne » à la place).

iel (contraction de « il » et « elle ») - pronom : Pronom personnel de genre neutre. Utilisé pour remplacer « il » ou « elle ». Se dit au pluriel « iels » (contraction de « ils » et « elles »), utilisé pour remplacer « ils » et « elles ».

Intersexe - adj. : Terme utilisé pour désigner des individus qui présentent à la naissance des variantes dans leurs caractéristiques sexuelles (chromosomes, gonades, hormones ou organes génitaux) ne correspondant pas aux définitions binaires traditionnelles des corps masculins ou féminins.

Lesbienne - nom/adj. : Terme décrivant les femmes attirées principalement par d'autres femmes.

LGBTQ2S - abr. : Terme générique désignant les personnes queer. Il est composé d'initiales de plusieurs mots; souvent, des gens y ajoutent à la fin le signe d'addition (+) dans l'idée d'être plus inclusifs (Lesbienne, Gai, Bi, Trans, Queer ou en Questionnement et 2S pour bispirituel).

Mx - nom (se prononce « Mix » ou « Mx » avec une voyelle inaccentuée) : Titre de civilité, tel que M., Mme, Mmes, etc., dont le genre est neutre; souvent utilisé par les personnes qui ne s'identifient pas à la binarité de genre traditionnelle.

Pansexuel - adj. : Se dit de quelqu'un qui éprouve une attirance sexuelle pour toutes les personnes, sans égard à leur genre.

Pédé - nom : Terme péjoratif attribué à quelqu'un perçu comme queer ou gai. Certaines personnes de la communauté gaie ont revendiqué ce terme comme étant positif pour définir un groupe.

Polyamoureux/Polyamoureuse - adj. : Adjectif qualifiant certaines personnes qui ont choisi de vivre des relations non monogames éthiques, honnêtes et consensuelles (pouvant inclure plusieurs partenaires).

Queer - adj. : Terme générique utilisé pour décrire des individus qui ne s'identifient pas comme hétérosexuels ou cisgenres. Dans le passé, il avait un sens péjoratif; ce ne sont pas toutes les personnes LGBTQ2S qui l'adoptent ou l'utilisent avec une connotation positive.

Sexe biologique - nom : Terme médical utilisé pour faire référence aux caractéristiques chromosomiques servant à classer un individu en tant que femme ou homme; on entend souvent aussi la dénomination « sexe assigné à la naissance ».

Stud (anglais) - nom : Terme plus couramment utilisé pour désigner des lesbiennes masculines et des femmes queer noires, afro-américaines et latino-américaines.

Troisième genre - nom : Cette catégorie de genre est utilisée par des sociétés anciennes et contemporaines qui reconnaissent un troisième genre; elle permet aussi de s'éloigner de la binarité de genre.

Trans* - adj. : Terme générique couvrant une gamme d'identités qui transgressent les normes de genre définies par la société. On y ajoute souvent un astérisque à l'écrit (non prononcé) pour indiquer que l'on fait référence à une variété d'identités.

Transition - nom : Processus par lequel une personne effectue certains changements qui reflètent davantage le genre auquel elle s'identifie. Elle peut ainsi modifier son prénom, son pronom personnel, ses attributs physiques ou son apparence.

*Ce document est une traduction de l'anglais et certains termes communément utilisés par la communauté LGBTQ2S+ francophone peuvent être manquants.

OUVRAGES CITÉS

RESSOURCES UTILES

Diversify Outdoors (n. d.). Ressources. Extrait le 19 octobre 2019 de <https://www.diversifyoutdoors.com/resources>

Cette ressource offre une plateforme en ligne, excellente et actualisée, présentant des articles sur la communauté LGBTQ2S, écrits spécifiquement à l'intention du secteur du plein air.

Fierté au travail Canada (2019). Éducation. Extrait le 15 octobre 2019 de <http://education.prideatwork.ca/index.html>

« Fierté au travail » s'efforce d'améliorer l'inclusivité dans les lieux de travail canadiens au moyen de formations en ligne et en classe.

Pflag Canada (2019). Ressources. Extrait le 11 novembre 2019 de <https://pflagcanada.ca/resources/>

Pflag est une association caritative fondée par des parents alliés. Elle offre des ressources extraordinaires.

Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité (n. d.). Sports Inclusion Booklet. Extrait le 17 novembre 2019 de

<http://ccgsd-ccdgs.org/wp-content/uploads/2016/08/Sports-Inclusion-Booklet.03.14-2-1.pdf>

Ce livret traite de l'inclusion dans les sports; il peut être particulièrement intéressant pour les personnes qui œuvrent dans les loisirs de plein air.

The Trevor Project (2019). Coming Out. Extrait le 17 novembre 2019 de https://www.thetrevorproject.org/trvr_support_center/coming-out/

Trevor Project est une excellente ressource pour les personnes qui sont encore en recherche de leur identité.

LGBT Youth Line (2019). Liens et ressources. Extrait le 11 novembre 2019 de <https://www.youthline.ca/get-support/links-resources/>

Il s'agit d'une liste précieuse de ressources qui sont classées par catégorie et faciles à consulter.

RÉFÉRENCES

Krishna Rau (19 mars 2019). *Droits des lesbiennes, des gais, des bisexuels et des transgenres au Canada; L'encyclopédie canadienne.* Extrait le 19 octobre 2019 de <https://the.canadianencyclopedia.ca/fr/article/droits-des-lesbiennes-des-gays-des-bisexuels-et-des-transgenres-au-canada>

Gender and Health (14 novembre 2012). *Riddle Homophobia Scale.* Extrait le 17 octobre 2019 de <https://www.genderandhealth.ca/en/modules/sexandsexuality/gss-homophobia-02.jsp?r=>

Inclusion BC (5 septembre 2018). *Back to School 2018.* Extrait le 17 octobre 2019 de <https://inclusionbc.org/category/inclusive-education/>

Bloomington Pride (n. d.). *Glossaire.* Extrait le 1^{er} novembre 2019 de <https://bloomingtonpride.org/glossary>

Sam Killermann (n. d.). *List of LGBTQ + Vocabulary.* Extrait le 1^{er} novembre 2019 de <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2013/01/a-comprehensive-list-of-lgbtq-term-definitions/>

Landyn Pann et Anna Moore (2019). *La licorne du genre.* Extrait le 15 octobre 2019 de <http://www.transstudent.org/gender>

Stonewall Education Guides (n. d.). *Challenging Homophobic Language.* Extrait le 1^{er} novembre 2019 de https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/challenging_homophobic_language.pdf

Pride at work (n. d.). *Beyond Diversity.* Extrait le 7 octobre 2019 de dossier : <///C:/Users/Jake/Desktop/IDP/Beyond-Diversity-LGBT-Guide%20-%20Copy.pdf>

Kirby Hopper (10 février 2018). *To assume.* Extrait le 1^{er} novembre 2019 de <http://kirbyhopper.com/wrong-assumptions-about-the-end-times/to-assume-is-to-limit-the-mind-to-one-way-of-viewing-when-by-nature-our-perception-should-be-infinite/>