



« VIVRE ET FAIRE DU SPORT » ENSEMBLE

Bonnes pratiques



GALIPETTES



LES OBJECTIFS DE CE GUIDE :

- Promouvoir le “mieux faire du Sport ensemble » pour s’assurer du bon fonctionnement de l’association.
- Prévenir les Discriminations et lutter contre toutes ses formes.
- Harmoniser les pratiques et les réponses faces à des comportements ou attitudes qui peuvent être vécues comme une violence par certaines personnes issues de la Diversité.

Le guide adopte l’écriture inclusive

L’écriture inclusive, le langage épïcène, la rédaction épïcène, le langage neutre, ou le langage dit « non sexiste » ou « dégenré » sont un ensemble de règles et de pratiques qui cherchent à éviter toute discrimination supposée par le langage ou l’écriture. Cela se fait à travers le choix des mots, la syntaxe, la grammaire ou la typographie.

Cf wikipédia



LA POLITIQUE DE DIVERSITE DE L'ASSOCIATION

L'association GALIPETTES estime que sa richesse dans le domaine associatif **naît de la diversité** de celles et ceux qui en sont adhérent-e-s

L'association a à cœur que ses adhérent-e-s **soient de plus en plus divers** :

- ✚ Jeunes
- ✚ Seniors,
- ✚ Plus de personnes en situation de handicap,
- ✚ Plus de collègues d'origines sociales et culturelles diverses...

En effet, GALIPETTES à conscience que cette évolution correspond aux transformations de notre société.

Toutefois, pour que la diversité au quotidien devienne une force, l'association doit être en mesure de **prévenir la discrimination et de lutter contre toutes les formes** qu'elle peut prendre.

Si nécessaire, en usant en dernier recours au conseil de discipline de l'association.

Notre LEITMOTIV

« **Vivre et faire du sport ensemble** » fondé sur la tolérance et le respect mutuel entre adhérent-e-s.



COURTOISIE

LES RELATIONS ENTRE ADHERENT-E-S

FAUT-IL S'AIMER POUR BIEN S'ENTRAINER ENSEMBLE ?

GALIPETTES place le respect mutuel comme élément essentiel à la construction du « vivre et faire du sport ensemble ». Cela suppose de savoir faire preuve, au quotidien, de courtoisie et de civilité entre adhérent-e-s.

Chacun-e a sa place dans l'association, tout simplement parce qu'iel apporte, par sa présence, de la richesse au collectif.

Chaque membre a une responsabilité dans la façon dont iel permet aux autres d'occuper leur place et de se sentir intégré-e. Ce sont souvent les encouragements et la bienveillance entre adhérent-e-s qui permettent à toutes de se sentir mieux.

Il existe bien sûr - et heureusement - des affinités entre adhérent-e-s. Il arrive aussi parfois que des désaccords surviennent. Mais rien ne justifie que l'on ne mette à l'écart une personne, que l'on refuse de s'entraîner avec elle ou que l'on rende impossible toute activité avec un-e adhérent-e.

Nous avons chacun-e nos affinités, mais il ne faut pas qu'elles nous empêchent de pratiquer diverses activités ensemble.



COURTOISIE

LES SALUTATIONS

EST-IL BIEN RAISONNABLE DE SE SALUER A NOTRE ARRIVEE AU GYMNASSE ?

C'est souvent lorsque l'on dit bonjour que l'on établit le premier contact avec un-e adhérent-e. Il est donc important d'y attacher de l'attention, car les bonnes relations en dépendent largement.

Ces salutations quotidiennes, qui peuvent prendre des formes variées (se serrer la main, se faire la bise, dire bonjour...), sont un signe de respect mutuel et une façon simple de créer du lien entre adhérent-e-s.

Ainsi, le fait de refuser de saluer un-e adhérent-e en raison de son sexe, son genre, son origine, son handicap, son âge etc., peut être ressenti comme offensant par l'intéressé-e.

Cela peut être aussi jugé comme discriminatoire dans certains cas et donner lieu à des sanctions disciplinaires.

Ne pas saluer un-e adhérent-e peut être interprété comme un acte de mépris. Par conséquent, ne pas saluer délibérément un-e adhérent-e n'est pas acceptable.



CONVIVIALITE

LA FAÇON DE PARLER

EST-IL BIEN NÉCESSAIRE DE SE BALANCER DES NOMS D'OISEAUX...?

La façon dont on parle entre adhérent-e-s est une marque du respect qu'on se porte.

Parler de façon polie et mesurée garantit à chacun-e d'être respecté-e .

À l'inverse, s'insulter ou s'injurier entre membres, même quand il ne s'agit que d'une « façon de parler », est un manque de respect grave et intolérable, qui empêche de fonctionner ensemble dans de bonnes conditions.

Et, lorsqu'il s'agit de propos racistes, sexistes, homophobes lesbophobes, transphobes, etc., rappelons que ce sont des délits punis par la loi. Cela vaut également pour toute communication diffusée sur nos supports (e-mails, réseaux sociaux, site, ...) et pour tout geste ou comportement susceptible de ridiculiser ou d'humilier l'autre. Dans les deux cas, l'auteur-e des faits s'expose à des sanctions disciplinaires.

Le respect de chacun-e impose de savoir contrôler son langage.



CONVIVIALITE

LES PLAISANTERIES

LES BLAGUES SONT-ELLES TOUJOURS BONNES À PARTAGER ?

La convivialité, la camaraderie, les blagues entre adhérent-e-s font partie du bien-être au sein de l'association et participent à une ambiance profitable à toutes, dès lors qu'elles s'expriment avec bienveillance, restent bien intentionnées et sont bien acceptées de toutes.

Les plaisanteries entre membres doivent éviter de donner lieu à des dérapages comme :

- les comportements déplacés (même s'ils se veulent « amusants »),
- les plaisanteries à connotation raciste, sexiste, homophobe, âgiste, sérophobe, transphobe, lesbophobe ou ayant trait à la religion et aux convictions,
- les propositions sexuelles ou compromettantes,
- les gestes ambigus, voire obscènes

qui sont inacceptables pour GALIPETTES.

Dans certains cas, ces comportements peuvent constituer un délit et tomber sous le coup de la loi. Par ailleurs, ces faits peuvent exposer leur auteur-e à des sanctions disciplinaires.

Il est de la responsabilité de chacun-e de prendre garde à ne heurter ou blesser personne, cela en présence ou non de l'intéressé-e.

Entre adhérent-e-s, on peut rire de tout, à condition que tout le monde puisse en rire.



TOLÉRANCE

LA CONVIVIALITE

EST-CE DANS L'ASSIETTE CREUSE QUE L'ON FAIT LE PLEIN D'HUMOUR ?

Certains adhérent-e-s respectent des régimes alimentaires spécifiques (sans gluten, sans porc ou autre, pas d'alcool...), cela pour des raisons religieuses, philosophiques, médicales ou tout simplement de goût personnel ou de convictions personnelles.

Les choix des adhérent-e-s doivent être respectés, quelles qu'en soient les raisons.

Avant de plaisanter ou commenter les choix des membres, assurez-vous de ne pas les blesser ou les heurter !

Document interne GALIPETTES



TOLÉRANCE

LE RESPECT DES PRINCIPES DE LAÏCITÉ ET DE NEUTRALITÉ

ON CROIT CE QUE L'ON VOIT, MAIS FAUT-IL VOIR CE QUE L'ON CROIT ?

Chacun-e a droit au respect de ses croyances.

Par conséquent aucun-e adhérent-e ne peut faire l'objet d'un traitement différencié en raison de ses croyances, réelles ou supposées et de ses convictions.

Chacun-e a droit à ses croyances mais la liberté des un-e-s s'arrête là où commence la liberté des autres.

Document interne GALIPETTES



DISPOSITIF D'ALERTE AU SEIN DE L'ASSOCIATION

Que vous soyez victime ou témoin d'actes discriminatoires, vous devez en informer les responsables de l'association afin qu'ils puissent y mettre un terme.

Chacun-e de nous doit respecter les principes d'égalité, de laïcité et de respect mutuel, et veiller à ce qu'ils soient respectés par tous, afin de préserver un climat sain dans l'association

Cependant, des actes isolés peuvent survenir, mettant à mal ces principes et causant du tort à des adhérent-e-s.

Nous n'avons pas le droit de détourner la tête.

Il serait inacceptable d'ignorer les comportements ou propos discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes, transphobes, lesbophobes, sérophobes etc.) ou les cas de harcèlement dont nous aurions connaissance.

Si la personne concernée refuse de prendre conscience du caractère inapproprié de son comportement et ne cesse pas ses agissements, informez-en :

Le CA de votre association

Contact@galipettes.org

Document interne GALIPETTES



« Parce que ceux qui peuvent le plus, peuvent le moins »

COMPLEMENT

Annexe 1 : Les 25 critères de discrimination (cadre légal)

Annexe 2 : Lutter contre les stéréotypes

Annexe 3 : Lexique de la Diversité

Document interne GALIPETTES



Annexe 1

RAPPEL DES CRITÈRES DE DISCRIMINATION

(Article 225-1 du Code Pénal, ainsi que l'article L1132-1 du Code du travail)

Aujourd'hui, les critères de discrimination sont au nombre de 25 :

- L'origine
- Le sexe
- La situation de famille
- La grossesse
- L'apparence physique
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur
- Le patronyme
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- L'handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- L'appartenance vraie ou supposée à une ethnie
- L'appartenance vraie ou supposée à une nation
- L'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race
- Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- Le lieu de résidence
- Opinions philosophiques
- Domiciliation bancaire

- Il n'existe pas de hiérarchie entre les différents critères de discrimination. Aucune discrimination n'est pire qu'une autre. Elles sont toutes inacceptables

- Critère visible ou invisible :

- Un critère visible se fonde sur un attribut observable. Exemple : un handicap physique apparent.

- Un critère « invisible » repose sur un élément qui n'est pas physiquement et directement observable, tel que l'éducation, l'origine sociale, la personnalité, les valeurs ... Exemple
L'orientation sexuelle.

- Critère réel ou supposé : La loi précise qu'il suffit que le critère soit supposé.

Il y a discrimination dès lors que le critère est supposé par l'auteur-e de l'acte : Peu



importe que ce motif soit réel ou pas. Exemple : Le refus de louer un appartement à deux jeunes filles noires en croyant qu'elles sont d'origine étrangère.

La discrimination cumulative

- Elle résulte du cumul de plusieurs critères. La « double discrimination » en fonction du genre et de l'origine, semble très répandue.

Les comportements discriminatoires exposent leur auteur-e à des sanctions judiciaires et disciplinaires graves qui peuvent aller jusqu'à l'exclusion de l'association.

- ✓ La discrimination peut prendre différentes formes, dont celle d'un harcèlement discriminatoire. C'est-à-dire tout agissement lié à l'un des vingt-cinq critères prohibés ou à connotation sexuelle -subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Exemple : propos, injures, inscriptions à caractère raciste, misogyne, sexiste, homophobe, lesbophobe, transphobe etc...

- ✓ Il est interdit, par ailleurs, à chacun d'enfreindre les règles collectives au nom de ses propres « différences ».

Exemple : refuser de respecter le règlement intérieur ou charte de non-discrimination sous un prétexte religieux ou culturel est une faute.



Annexe 2 :

LUTTER CONTRE LES STEREOTYPES

Cette partie ne se veut **nullement moralisatrice**. Elle a pour but de repérer certains comportements ou paroles inappropriés afin que chacun-e de nous **prenne garde à ne heurter ou blesser personne**.

Quelques exemples de phrases ou situations (liste non exhaustive) :

Il y a les phrases qui se veulent « humoristiques » et/ ou les remarques qui relèvent au mieux d'une méconnaissance au pire d'une discrimination :

GROSSOPHOBIE :

- ✚ Affirmer à une personne de forte corpulence que la gymnastique n'est pas faite pour elui, uniquement sur ce critère.

Ou encore faire une réflexion à un-e adhérent-e car son corps ne correspond au stéréotype de beauté que vous vous faites.

LESBOPHOBIE :

- ✚ Balancer à une lesbienne « Tu ne voudrais pas t'habiller de manière plus féminine ?

Ou encore « Dans ton couple qui fait l'homme et qui fait la femme »

RACISME :

- ✚ Blaguer en appelant une personne d'origine asiatique « mon petit nem » ou « Jacky Chan ».

Ou en insistant sur le « Tu viens d'où ? » pour signifier à un-e adhérent-e qu'il vient forcément d'ailleurs.



SEROPHOBIE :

- ✚ Refuser de saluer et/ ou de s'entraîner un-e membre par peur d'attraper le VIH
Ou encore faire l'amalgame entre VIH et SIDA.

SEXISME :

- ✚ Déclarer à une membre qu'elle a une bonne descente pour une femme »
Ou encore lâcher à un adhérent homme gay « ne fais pas ta femme »

TRANSPHOBIE :

- ✚ Faire une réflexion à un-e adhérent-e qui a une apparence et/ou des organes sexuels qui ne correspondent pas à son identité / expression de genre.
Ou encore demander à une personne trans son « vrai prénom » pour indiquer le prénom de naissance.

Personne n'est à l'abri d'une maladresse, il est juste important de reconnaître ses erreurs et de présenter ses excuses.



Annexe 3 :

Lexique de la Diversité

✚ *Liste non exhaustive. La finalité du lexique est de permettre aux adhérent-e-s de s'approprier certaines notions.*

Nous ne le répèterons jamais assez !!!: Chez GALIPETTES, aucun jugement n'est porté ; si bien que chacun-e est libre de s'identifier par le terme qui le ou la représente le mieux selon elui.

Source : <https://cclgbtq.org/wp-content/uploads/2015/12/Lexique-LGBT.pdf>

adoption conjointe, n.f.

Adoption qui accorde simultanément et à part égale les droits parentaux aux deux membres d'un couple.

adoption coparentale, n.f.

Adoption au cours de laquelle une personne adopte l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe.

Note : Dans le cas des couples LGBT, l'adoption coparentale est fréquente suite à une insémination artificielle, lorsque la législation ne permet pas l'adoption homoparentale.

adoption homoparentale, n.f.

Adoption au cours de laquelle l'adoptant est une personne ou un couple homosexuel.

agenre, adj.

Personne qui ne se reconnaît dans aucune des identités de genre, qu'il s'agisse des genres homme/femme ou leurs variations (MTF/FTM, non-binaire, genre fluide ou genre neutre). Cette personne ne trouve pas sa place dans le concept de genre dans son ensemble.

allié, n.m. ; alliée, n.f.

Personne qui ne s'identifie pas ouvertement comme LGBT mais qui est reconnue par les membres des communautés en question comme défenseur de leurs droits. On peut aussi être un·e allié·e contre le sexisme ou le racisme.

**androgyné, n.f.m.**

Personne dont l'identité de genre se situe entre les deux pôles socialement valorisés, présentant des aspects associés à la fois aux femmes et aux hommes, ou encore de manière non genrée.

androgynosexualité, n.f.

Attirance amoureuse et/ou sexuelle envers les personnes androgynes.

androsexualité, n.f.

Attirance amoureuse et/ou sexuelle envers les personnes dégageant des traits associés à la « masculinité » quel que soit l'identité de genre et la sexualité de celles-ci.

antigai, n.m. ; antigaie, n.f. (antigay n.f.m.) ;

Personne qui est hostile envers l'homosexualité ou les homosexuels.

asexualité, n.f.

Condition ou qualité d'asexuel·le.

asexuel, n.m. ; asexuelle, n.f.

Personne qui ne ressent d'attirance sexuelle pour personne.

assigné·e à la naissance, loc. adv.

Se dit de la mention de sexe (féminin/masculin) attribuée par l'état civil.

auto-identifié, adj. ; auto-identifiée, adj.

Personne qui s'identifie comme faisant partie d'une minorité sexuelle.

bicurieux, adj. ; bicurieuse, adj.

Personne qui ne s'identifie pas comme bisexuelle, mais qui ressent le désir d'avoir des relations sexuelles ou affectives avec des personnes du genre opposé à celui des personnes avec qui elle entretient habituellement des relations.

**biphobie**, n.f.

Dégoût, haine, crainte ou rejet de la bisexualité ou des bisexuel·les.

bisexualité, n.f.

Attirance sexuelle pour les deux genres socialement valorisés.

bisexuel, n.m. ; **bisexuelle**, n.f.

Personne qui ressent de l'attirance pour les deux genres socialement valorisés.

cis, adj.

Du latin cis « en deçà », « dans la limite de » et genre.

Préfixe faisant référence à l'ensemble des personnes s'identifiant comme cisgenres et cissexuelles.

cisgenre, adj.

Se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond au genre qui lui a été attribué à l'état civil.

Note : Se dit d'une personne qui n'est pas transgenre.

cissexisme, n.m.

Système de pensée institutionnalisé faisant de la cissexualité la norme unique à suivre en matière d'identité de genre.

Voir aussi : transphobie

coming out, n.m. (verbe : s'outer ou se faire outer)

Divulguer son orientation sexuelle ou son identité de genre.

dans le placard, loc. adv.

Dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle est dissimulée.

dégenré, adj. ; **dégenrée**, adj.

Dont les aspects genrés ont été déconstruits.

**discrimination, n.f.**

La discrimination est la distinction entre individus ou groupes d'individus en fonction de certaines caractéristiques particulières qui aboutit à une inégalité entre individus ou groupes d'individus et peut être renforcée par la coutume ou la loi. La plus courante des discriminations est la discrimination raciale, mais toute caractéristique particulière (sexe, religion, classe sociale) peut faire l'objet d'une discrimination.

discrimination systémique, n.f.

Discrimination qui prend sa source dans des pratiques, usages et coutumes en apparence neutres, mais ayant des effets discriminatoires intégrés dans les structures sociales qui excluent des membres de certains groupes.

diversité, n.f.

Fait d'intégrer dans un milieu social et de promouvoir l'inclusion continue des personnes d'âges, de capacités, d'origines ethniques, de religions, d'identités de genre et d'orientations sexuelles différentes.

diversité de façade, n.f.

Diversité prétendue qui n'est en réalité supportée par aucune pratique ou politique de diversité.

diversité sexuelle, n.f.

Fait de permettre l'intégration et de promouvoir l'inclusion continue des personnes d'identités de genre et d'orientations sexuelles différentes.

dysphorie de genre, n.f.

Diagnostic clinique qui confirme de manière officielle un désaccord entre le sexe biologique et l'identité de genre d'une personne.

exclusion, n.f.

Rejet d'une ou de plusieurs personnes.

exotisation, n.f.

Fait de ne considérer une personne, dans un cadre amoureux ou sexuel, uniquement sous le prisme racial. Ça commence souvent par la question "Tu viens d'où ?", au bout d'une seconde



de conversation, jusqu'à des remarques beaucoup plus salaces, sur un aspect physique très précis.

famille homoparentale, n.f.

Famille dans laquelle un ou plus d'un parent s'identifie comme étant homosexuel·le.

famille lesboparentale, n.f.

Famille dans laquelle un ou plus d'un parent s'identifie comme étant lesbienne.

famille transparentale, n.f.

Famille dans laquelle un ou plus d'un parent s'identifie comme transgenre ou transsexuelle.

femme trans, n.f.

Femme ayant effectué une transition depuis un corps dont le sexe assigné à la naissance n'était pas féminin.

fétichisation, n.f.

La fétichisation concerne principalement les personnes racisées. Dans cette pratique, elles sont traitées comme des expériences à tester et doivent alors composer avec des stéréotypes et une exotisation débridés. La fétichisation et les stéréotypes raciaux déshumanisent l'autre en réduisant son rôle à celui d'individu d'origine étrangère. «Ses qualités humaines et sa personnalité s'estompent derrière les fantasmes projetés sur son corps», relève l'autrice du blog Le Kitambala Agité.

fluide, adj.

Dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle fluctue sur le spectre du genre ou de l'orientation sexuelle dans le temps (sur plusieurs heures, jours, semaines...), avec des distinctions claires dans le ressenti et/ou l'expression du genre.

FTM,

Female To Male en anglais, acronyme qui désigne un homme trans, c'est-à-dire un homme assigné femme à la naissance.

FTX,

Female To X en anglais, acronyme qui désigne une personne assignée femme à la naissance, mais se définissant autrement sur le spectre du genre.

**gay, n.m. (ou gai, n.m.)**

Homme qui éprouve une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour les hommes. En anglais et parfois en français (mais c'est rare), le terme gay peut également être employé pour désigner une personne homosexuelle en général, voire précisément une lesbienne.

genre, n.m.

Condition liée au fait d'être perçu comme un homme, une femme ou comme étant situé entre ces deux pôles, qui est influencée par les aspects psychologiques, comportementaux, sociaux et culturels faisant partie du vécu d'une personne et ce, indépendamment de son sexe assigné à la naissance ou de son sexe biologique.

genre neutre,

une personne de genre neutre se reconnaît sur le spectre du genre, contrairement à une personne agenre, mais iel ne se positionne ni dans le masculin, ni dans le féminin. Iel cherche en général à avoir une apparence inclassifiable comme homme ou femme.

Note : « neutrois » désigne une personne de genre neutre.

genré, adj. ; genrée, adj.

Caractéristique de ce qui est défini ou divisé par le genre.

gynesexualité, n.f.

Attirance amoureuse et/ou sexuelle envers les personnes dégageant des traits associés à la « féminité » quelle que soit l'identité de genre et la sexualité de celles-ci.

grossophobie n.f.

Fait de stigmatiser une personne / des gens en raison d'un « surpoids » ou d'une obésité.

hétéronormativité, n.f.

Système de normes et de croyances qui renforce l'imposition de l'hétérosexualité comme seule sexualité ou mode de vie légitime.

**homme trans, n.m.**

Homme ayant effectué une transition depuis un corps dont le sexe assigné à la naissance n'était pas masculin.

Note : Un homme transsexuel ou transgenre.

homoparentalité, n.f.

Parentalité qui est assumée par une ou des personnes qui s'identifient comme homosexuelles.

homophobe, n.f.m.

Personne qui est dégoûtée, craintive ou méprisante à l'égard de l'homosexualité ou des personnes homosexuelles.

homophobie, n.f.

Dégoût, haine, crainte ou rejet de l'homosexualité ou des homosexuel·les.

homophobie intériorisée, n.f.

Dégoût, haine, crainte ou rejet ressenti par une personne homosexuelle quant à sa propre homosexualité ou celle des autres.

homosexuel, n.m. ; lesbienne, n.f.

Personne qui ressent une attirance amoureuse ou sexuelle plus ou moins exclusive pour les personnes du même genre.

identité de genre, n.f.

Expérience individuelle du genre d'une personne, qui peut correspondre ou non à son sexe biologique ou assigné à la naissance et qui peut impliquer, avec son consentement, des modifications corporelles, des choix esthétiques ou toutes autres expressions de genre, dont l'habillement ou la façon de se conduire.

Note : Une personne peut ainsi s'identifier comme homme, femme ou encore se situer quelque part entre ces deux pôles et ce, indépendamment de son sexe biologique. Comme elle reflète la perception d'une personne envers elle-même, l'identité de genre n'est pas nécessairement extériorisée et peut donc demeurer invisible au regard des autres.

**immigré·e, n.f.m.**

Un·e immigré·e est une personne installée dans un autre pays que le sien. Tant qu'ils restent juridiquement étranger·es (c'est-à-dire sauf naturalisation), les immigré·es ne bénéficient pas des mêmes droits que les nationaux. Il en va autrement, en droit, de leurs enfants et petits-enfants dès lors que ceux-ci sont le plus souvent de nationalité française. De tout temps, les immigré·es ont été parmi les premières victimes du racisme.

inclusivité, n.f.

Acte de promouvoir, favoriser et défendre l'intégration de minorités.

intersectionnalité, n.f.

Interaction simultanée de plusieurs formes de domination ou de discrimination qui constituent un système d'oppression.

Note : L'intersectionnalité souligne les liens qui existent entre les discriminations basées sur le racisme, le sexisme, l'homophobie, le classisme, l'âgisme et le capacitisme, entre autres.

intersexe, n.f.m.

Personne dont le sexe biologique ou assigné à la naissance présente naturellement des caractéristiques qui ne sont pas strictement masculines ou féminines.

Note: Terme conventionnellement utilisé par le corps médical pour désigner les personnes qu'on qualifiait auparavant d'hermaphrodites.

Invisibilisation, n.f.

Discrimination directe ou indirecte par laquelle l'existence, les besoins, les désirs, les droits, les choix de vie, ou encore la production culturelle et intellectuelle d'une minorité sont ignorés, ridiculisés ou rendus inaccessibles.

Note : L'invisibilité touche entre autres les minorités sexuelles et de genre.

lesbophobie, n.f.

Dégoût, haine, crainte ou rejet du lesbianisme ou des lesbiennes.

manspreading, n.m.

Le manspreading, en anglais manspreading ou man-sitting, est un concept développé par des féministes américaines pour désigner une posture adoptée par certains hommes dans les



transports en commun, consistant à s'asseoir en écartant les cuisses et en occupant alors plus que la largeur d'un siège

mansplaining, n.f.

Une mecspliation en français est une explication condescendante faite par un homme envers une femme sur un sujet qu'il pense, à tort, mieux maîtriser qu'elle.

L'auteure américaine Rebecca Solnit est la première à avoir décrit de façon précise ce comportement. Dans un essai publié par le Los Angeles Times en 2008 (« Men who explain things »), elle raconte une situation de mansplaining qu'elle a vécue, sans pour autant utiliser ce terme :

« Un homme me parlait d'un livre très important qu'il avait lu et m'expliquait son contenu comme si j'avais 7 ans. Il a fallu lui répéter trois ou quatre fois que c'était moi qui l'avais écrit avant qu'il ne s'interrompe et daigne m'écouter. »

Note : une personne trans, emploie l'expression cisplaining pour parler du même phénomène opéré par une personne cisgenre à son égard.

maninterrupting, n.m.

Fait, pour un homme, d'interrompre, sans vraiment de justification, une femme qui est en train de s'exprimer. Maninterrupting est un néologisme formé de la contraction de « man » (« homme ») et « interrupting » (« interruption »). Le phénomène est particulièrement saillant lorsque l'on compare le nombre d'interruptions que subit une femme par rapport aux hommes qui participent à la même conversation. Un exemple désormais célèbre est celui de Nathalie Kosciusko-Morizet lors du troisième débat télévisé de la primaire de la droite, à l'automne 2016 : l'ancienne ministre de l'écologie sera interrompue vingt-sept fois contre neuf pour Alain Juppé, dix pour Jean-François Copé, douze pour François Fillon et Nicolas Sarkozy.

mégenerer, verbe

Mégenerer une personne, c'est utiliser le mauvais pronom en parlant d'iel... parce qu'on ne connaît pas son pronom, et qu'on nous a appris à le deviner plutôt que de le demander, par automatisme et donc sans réfléchir, lorsqu'il s'agit d'une personne que l'on connaît de longue date / par distraction, parce qu'on a oublié qu'iel nous a demandé d'utiliser tel ou tel pronom, avec la volonté de blesser cette personne en invalidant son identité de genre.

migrant·e, adj. et n.f.m

Personne qui effectue une migration.

**migration, n. f.**

Déplacement volontaire d'individu-es ou de populations d'un pays dans un autre ou d'une région dans une autre, pour des raisons économiques, politiques ou culturelles.

MTF,

Male to Female en anglais, acronyme qui désigne une femme trans, c'est-à-dire une femme assignée homme à la naissance.

MTX,

Male to X en anglais, acronyme qui désigne une personne assignée homme à la naissance, mais se définissant autrement sur le spectre du genre.

non-binaire, n.f.m.

Façon de parler du genre sans se cantonner aux genres binaires homme/femme. Concerne aussi une identité de genre à part entière.

ostracisme, n.m.

Fait d'exclure quelqu'un d'un groupe.

pansexualité, n.f.

Attrance amoureuse ou sexuelle d'une personne, sans considération de genre ou de sexe.

patriarcat, n.m.

Désigne un système sociétal hétéronormé qui établit le genre cis-masculin comme dominant sur les autres, et qui attribue l'autorité aux hommes cis de façon globale.

privilèges, n.m.

Dans le cadre de l'inclusivité, le mot « privilèges » désigne un ensemble d'avantages ou une absence de désavantages, qui favorise un groupe, conscient ou non des privilèges qu'il possède, par rapport à un autre, ces ensembles de privilèges n'étant pas hiérarchisés entre eux. Par exemple, une femme gagne moins qu'un homme à travail égal, être un homme dans le monde du travail est donc une situation de privilège (même si on n'est pas celui qui décide des salaires).

**queer**, n.f.m.

Personne qui n'adhère pas à la division binaire traditionnelle des genres et des sexualités, s'identifiant à une identité de genre ou à une orientation sexuelle non-conforme ou fluide.

Note : Terme d'origine anglosaxonne, réapproprié par les communautés LGBT de manière à en faire un symbole d'auto-détermination et de libération plutôt qu'une insulte, qui fait référence à toute personne dont l'identité ou les pratiques vont à l'encontre des normes structurant le modèle social hétéronormatif. En ce sens, le terme connote d'une autoreprésentation contestataire.

racisé·e, adj.

Désigne la condition d'une personne victime de racisation, c'est-à-dire qu'elle est assignée à une race du fait de certaines caractéristiques subjectives.

racialisation, n.f.

Fait de donner un caractère racial.

racisme, n.m.

Idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races » ; comportement inspiré par cette idéologie.

séronégatif, adj. ; séronégative, adj.

Se dit d'une personne qui n'est pas atteinte par le VIH.

sérophobie, n.f.

Rejet et discrimination des personnes séropositives.

séropositif, adj. ; séropositive, adj.

Se dit d'une personne qui est atteinte par le VIH.

Note : Le phénomène du VIH/ Sida n'est pas exclusif aux communautés LGBT, mais propre à l'ensemble de la population. Les personnes séropositives demeurent largement stigmatisées.

Il n'existe aucune réglementation obligeant une personne atteinte par le VIH à révéler sa séropositivité à son employeur. 41

**sexisme, n.m.**

Attitude discriminatoire adoptée en raison du sexe. Le sexisme divise les rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe. Les effets principaux sont la discrimination envers l'un des sexes, en l'occurrence envers les femmes, et l'aliénation des deux sexes sous la coupe du patriarcat.

skoliosexualité, n.f.

Attrance amoureuse et/ou sexuelle envers les personnes non-binaires ou envers celles qui ne se définissent pas en tant que cisgenre.

SIDA, n.m.

Syndrome d'Immuno Déficience Acquise

trans' (familier) / transgenre, n.f.m

« Transgenre, ou « trans » ou personne transidentitaire - personne qui n'identifie pas ou pas seulement ou complètement au genre associé avec l'assignation à son sexe-genre de naissance. (...) On peut aussi écrire trans* ou trans' pour souligner le fait qu'il y a plusieurs identités possibles qui sont regroupées sous le terme » (Observatoire des transidentités, 2015)

transition, n.f.

L'ensemble des démarches visant à mettre son corps, son expression de genre, la reconnaissance sociale de son genre et éventuellement son état civil, plus en phase avec son ressenti interne.

transidentité-s, n.f.

Terme créé par et pour les personnes transgenres, par opposition aux termes « transsexualisme » et « transsexualité », pour rendre compte de leur-s vécu-s dans toute leur diversité (transition avec ou sans hormones, chirurgie etc.), et sans référence au sexe qui induit en erreur. Ainsi, la distinction entre identité de genre, sexe et sexualité est respectée.

transphobie, n.f.

Tout comme pour l'homophobie, il ne s'agit pas ici d'une phobie au sens premier et médical du terme. La transphobie désigne un ensemble de comportements et croyances négatifs envers les personnes transgenres, mêlant peur et rejet allant parfois jusqu'à la haine.



travesti, n.m. ; travestie, n.f.

Personne qui, de manière permanente ou occasionnelle, présente une expression de genre contraire à son genre habituel.

Note : De manière générale, les travesti·es ne s'identifient pas comme trans et n'envisagent pas d'entreprendre une transition.

xénophobie, n.f.

Fait de rejeter les étranger·es en tant que tel·les. Nul n'est obligé d'aimer les traditions du voisin ou de la voisine. Mais il y a une différence considérable entre ne pas aimer telle ou telle spécificité et en venir à détester les étranger·es en général ou une collectivité étrangère en particulier. On retrouve là le processus de généralisation qui ouvre la voie au rejet de l'Autre parce que différent·e. De la xénophobie au racisme, il n'y a qu'un changement de mot sur le chemin de l'exclusion.

Document interne GALIPETTES



Version du 21/07/2020



GALIPETTES

Document interne GALIPETTES