

Minorités de genre et travail social

Quel que soit leur champ d'activité, les professionnel·le·s du travail social sont amené·e·s à rencontrer des personnes appartenant à une minorité de genre¹. Quelle approche la plus respectueuse et la plus professionnelle adopter ?

Texte : Manuela Wiedmer, membre du groupe de travail LGBTQAI*, AvenirSocial, et Sandra Schäfer, responsable du programme du-bist-du

Le genre, que beaucoup croient reconnaître infailliblement du premier coup d'œil, se révèle être, après examen plus approfondi, une construction complexe qui se manifeste à bien des niveaux. Pour mettre en place un cadre de travail professionnel et respectueux avec les personnes appartenant à une minorité de genre, il est fondamental d'avoir une compréhension commune du genre et de ses implications. De nombreuses personnes queer¹ connaissent et utilisent un modèle simple et clair pour se décrire. Les professionnel·le·s du travail social peuvent s'en servir pour concevoir, reconnaître et valoriser ce groupe. D'autant que se pencher sur ces questions les pousse à réfléchir sur leurs représentations, souvent hétéronormatives, du genre.

« Genderbread »

Ce modèle du « Genderbread » a été créé par Sam Killermann et fait la distinction, à l'échelle individuelle, entre identité de genre, expression de genre, caractéristiques physiques liées au sexe et/ou orientation romantique/sexuelle.

Lorsqu'un bébé naît, le corps médical désigne, sur la base de caractéristiques physiques visibles (pénis, testicules, vulve), si celui-ci est un « garçon » ou une « fille ». On parle de « sexe assigné à la naissance ». L'**identité de genre** correspond au genre auquel le sujet a l'intime conviction d'appartenir. Les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance sont appelées des « personnes cis ». Les personnes dont l'identité de genre ne coïncide pas ou pas totalement au sexe qui leur a été assigné à la naissance sont quant à elles appelées des « personnes trans ».

L'expression **caractéristiques physiques** regroupe le profil génétique (chromosomes), les hormones sexuelles (œstrogène, testostérone) et l'anatomie (parties génitales, morphologie, tonalité de la voix, etc.) d'une personne. Pour les personnes qui possèdent des caractéristiques physiques des deux sexes, le corps médical n'assigne pas de sexe à la naissance : elles sont désignées comme étant « intersexuées » ou « intersexes ».

L'**expression de genre** est la manière dont nous exprimons et présentons ouvertement notre identité de genre, par exemple à travers nos choix vestimentaires, notre coupe

de cheveux ou encore notre façon de parler ou de marcher.

L'**orientation sexuelle/romantique** est indépendante de notre identité de genre et décrit le type de personnes qui nous attire sur le plan romantique et/ou sexuel.

Une chose importante à retenir : ces quatre dimensions sont à comprendre comme étant indépendantes les unes des autres. Ainsi, l'expression de genre ou les caractéristiques physiques d'une personne ne permettent pas de déduire son identité de genre – ce n'est pas quelque chose de visible de l'extérieur.

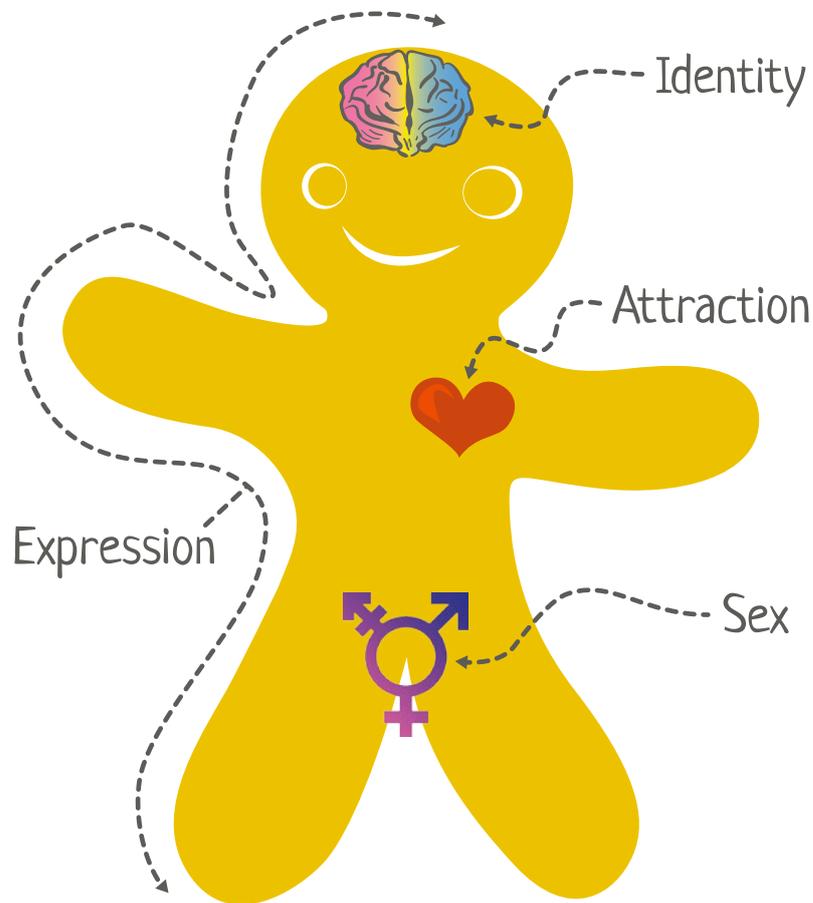
L'assignation à la naissance détermine en principe le sexe officiellement indiqué dans le registre de l'état civil. C'est pourquoi le « sexe légal » ne coïncide pas non plus nécessairement avec l'identité de genre d'une personne. A l'heure actuelle, la mention du sexe dans le registre de l'état civil est régie par la binarité, au sens où il n'y a que deux options possibles : « féminin » ou « masculin ».

Comme pour la mention du sexe, le « sexe social », au niveau sociétal, découle de l'assignation à la naissance. Cela veut dire que les personnes sont confrontées à des représentations normatives et des stéréotypes de genre que la société leur impute sur la base du sexe qui leur a été assigné, et ces représentations et stéréotypes les influencent consciemment et inconsciemment dans leur construction.

Accueil et minorités de genre

Pour que les personnes appartenant à une minorité de genre aient le sentiment que les prestations de travail social s'adressent aussi à elles et les incluent, et pour qu'elles puissent donc en profiter, il est fondamental de s'exprimer de façon non binaire (ou neutre de genre). Le code de déontologie³ du travail social prévoit l'obligation d'éliminer toute forme de discrimination et de reconnaître les différences, et exige que les professionnel·le·s évitent toute formulation discriminatoire. Pour avoir une idée précise de la langue qu'il convient d'utiliser, nous avons différents guides à recommander (voir encadré).

L'usage de formulations inclusives ne joue pas un rôle uniquement dans l'écrit (sites web, prospectus, brochures d'information). C'est aussi important à l'oral : s'adresser à la personne en utilisant le nom et les pronoms que celle-ci considère comme corrects pour qu'elle se sente prise



en considération et traitée avec respect est fondamental. C'est une base pour la construction de la relation entre travailleur·euse social·e et destinataire. Se présenter en indiquant son nom et ses pronoms (ex: elle, il/lui, iels/ellui ou elleux, pas de pronoms, etc.) donne la possibilité à la personne d'indiquer à son tour le nom et les pronoms qu'elle utilise (lesquels ne correspondent pas toujours au nom ou au sexe indiqué dans les documents ou sur les papiers d'identité). De cette façon, non seulement les professionnel·le·s reconnaissent que l'identité de genre ne peut uniquement se déduire de l'apparence physique d'une personne ou de ce qui est écrit dans les documents d'identité, mais iels contribuent aussi à normaliser le fait qu'on se présente aussi à travers ses pronoms.

Pour que la rencontre entre les personnes appartenant à une minorité de genre et les professionnel·les du travail social, en plus de se dérouler au mieux, permette également à cette catégorie de destinataires de bénéficier de conseils et de soutiens adaptés, la langue inclusive ne saurait suffire. Nous considérons qu'il est fondamental que chacun·e mène une réflexion intensive et critique sur sa sexualité et sur les pratiques sociales de sexualisation et leurs conséquences. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions développer la sensibilité qu'il faut pour percevoir dans le travail quotidien l'exclusion et la dévalorisation à l'égard des minorités sexuelles et pour y remédier avec professionnalisme. Mieux comprendre la manière dont le genre se construit dans notre société et les conséquences que cela a n'est pas seulement fondamental pour les personnes appartenant à une minorité de genre: cela profite à tout le monde. Nous ne pouvons pas faire abstraction de la sexualisation et nous rendons rarement compte à quel point les catégories de différenciation homme/femme influent sur tous les domaines de notre vie. •

Ressources

- Le programme du-bist-du propose des formations continues sous forme d'ateliers mais aussi du conseil individuel en cas de questions spécifiques ou d'incertitudes.
 - du-bist-du.ch
- Il existe des guides sur la langue inclusive, notamment celui d'Amnesty International Suisse.
 - amnesty.ch
- Présentation claire et plus fouillée du modèle du Genderbread (en anglais).
 - itspronouncedmetrosexual.com
- Transgender Network Switzerland met à disposition des informations pour et sur les personnes trans.
 - tgns.ch
- InterAction propose des informations pour et sur les personnes intersexuées.
 - inter-action-suisse.ch

Notes

1. **Personnes appartenant à une minorité de genre:** personnes auxquelles les professionnel·le·s n'ont assigné ni le sexe féminin, ni le sexe masculin à la naissance et/ou personnes dont l'identité de genre ne coïncide pas avec le sexe qui leur a été assigné à la naissance.
2. **Queer:** adjectif désignant les personnes qui sortent du cadre cis-hétéronormatif de par leur identité de genre et/ou leur orientation sexuelle/romantique.
3. **Avenir Social (2010).** Code de déontologie du travail social en Suisse. Un argumentaire pour la pratique. www.avenirsocial.ch

