



# Stratégie LGBTIQA+

« Nos corps, nos identités de genre et nos relations »

Version 1.0 - Juin 2020

French | français

[ndis.gov.au](https://www.ndis.gov.au)

**ndis**

June 2020 | NDIA's LGBTIQA+ Strategy

# Table des matières

## Stratégie LGBTIQ+ de l'Agence nationale d'assurance handicap (National Disability Insurance Agency)

1. Introduction	3
2. Ce que nous avons entendu	4
2.1 Nos corps	4
2.2 Nos identités de genre	4
2.3 Nos relations	4
2.4 L'intersectionnalité	4
3. Ce que nous avons fait jusqu'à présent	5
4. Notre objectif	7
4.1 Améliorer notre culture et nos attitudes au sein de l'organisation	7
4.2 Améliorer notre approche de l'engagement	7
4.3 Accroître la représentation et la participation	8
4.4 Améliorer la collecte et l'évaluation des données	8
5. Actions prioritaires détaillées	8
6. Mesurer l'impact de nos actions	12
7. Remerciements	13
8. Annexe - Glossaire	14

**La NDIA reconnaît les gardiens traditionnels des terres australiennes et leur lien permanent avec la terre, la mer et les communautés. Nous leur rendons hommage, ainsi qu'à leurs cultures et à leurs aînés passés, présents et émergents.**

# 1. Introduction

L'Agence nationale d'assurance handicap (également appelée l'Agence ou la NDIA) s'engage à garantir que les personnes atteintes de handicap lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuelles, queer, en questionnement, et asexuées (LGBTIQ+) (voir **Annexe 1 - Glossaire** pour les définitions complètes) ont une chance égale et équitable de bénéficier du régime national d'assurance handicap (National Disability Insurance Scheme ou NDIS), leader mondial dans son secteur.

La NDIA a invité de nombreuses organisations et participants de premier plan à une série d'ateliers pour discuter de l'accès et de l'expérience du régime d'assurance NDIS par les personnes atteintes de handicap et membres des communautés LGBTIQ+. Sur la base de ces observations et des résultats de l'enquête menée auprès des participants, l'Agence a élaboré la stratégie LGBTIQ+ (également appelée « la stratégie »), afin de faire face aux défis et renforcer les opportunités pour que les membres de la communauté LGBTIQ+ obtiennent les meilleurs résultats possibles de leur plan NDIS.

La stratégie vise à assurer un cadre respectueux des cultures de chacun et chacune et à créer un environnement sain sur le plan spirituel, social, émotionnel et physique. La notion du respect des cultures de chacun et chacune implique un respect partagé, une vision commune, le partage des connaissances et l'expérience d'apprendre ensemble.<sup>1</sup>

La stratégie vise à faire en sorte que le régime d'assurance NDIS soit délivré de manière respectueuse et prenne en compte les besoins des membres de la communauté LGBTIQ+ sur le plan social, culturel, linguistique, physique, de l'identité du genre, de la sexualité et des relations, afin de garantir leur pleine participation au NDIS. Cela s'inscrit dans la lignée des travaux contemporains d'autres départements des gouvernements du Commonwealth et des États d'Australie.

Cette stratégie repose sur des principes communs relatifs à l'intégration sociale de chaque individu et à leurs droits personnels, ce qui signifie que chaque participant doit être :

- traité avec dignité et respect ;
- accepté, sans jugement ni crainte de ne pas être respecté ;
- compris comme ayant autorité sur son propre corps et la façon dont il est décrit ;
- respecté pour ses choix, ses besoins et ses relations sans qu'on ne lui pose de questions indiscrettes.

L'Agence a identifié quatre objectifs stratégiques et 11 actions prioritaires pour guider la mise en application de cette stratégie.

---

<sup>1</sup> Développé à partir des publications de Williams, R. (1999). Cultural safety – what does it mean for our work practice? Australian and New Zealand Journal of Public Health, 23(2), 213-214.

## 2. Ce que nous avons entendu

Tout au long de nos ateliers et de nos engagements avec les parties intéressées, nous avons entendu certains thèmes récurrents :

**« Ne nous parlez pas comme si nous n'étions qu'un simple acronyme. Parlez plutôt de nos corps, de nos identités de genre et de nos relations. »<sup>2</sup>**

Cela reflète l'importance d'une approche empathique et compréhensive lorsque l'on cherche à améliorer la qualité de l'expérience des participants LGBTIQ+, et c'est cette approche que la NDIA a adoptée pour mettre en place cette stratégie.

### 2.1 Nos corps

**« Nous décidons nous-même de la façon dont notre corps est traité et la manière dont il est décrit. »**

La NDIA respectera les mots que les personnes utilisent pour parler de leur corps, de leur orientation sexuelle, de leurs caractéristiques sexuelles et de leur identité de genre.

### 2.2 Nos identités de genre

**« Toutes les personnes qui s'identifient comme " Queer " ne sont pas forcément liées à la communauté LGBTIQ+. Je n'adhère pas à des identités de genre binaire comme " lui " ou " elle ". Demandez-moi plutôt quel est mon pronom de préférence. »**

La NDIA reconnaît qu'il existe diverses façons de comprendre, de décrire et d'incarner les identités de genre et que cette réalité a des liens profonds avec la santé, le bien-être, l'expression de soi et l'autodétermination. La NDIA affirme que les caractéristiques biologiques du sexe d'une personne ne définissent pas son identité de genre.

### 2.3 Nos relations

**« Pouvoir avoir des photos de soi et de son ex au mur sans craindre que le personnel en visite à domicile ne me juge négativement. Ne pas avoir besoin de s'autocensurer devant le personnel serait un soulagement. »**

La NDIA s'engage à affirmer les relations de celles et ceux qui participent au régime NDIS sans préjugés ni jugements et reconnaît que les relations sont une partie importante de la communauté LGBTIQ+, richement diversifiée.

### 2.4 L'intersectionnalité

L'intersectionnalité décrit comment différents aspects de l'identité ou des circonstances d'une personne tels que l'âge, les origines, la culture, le handicap, l'identité de genre, le lieu de vie ou la religion, se croisent et se combinent pour façonner des expériences de vie propres à chacun, y compris des expériences de discrimination <sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Les citations utilisées dans cette stratégie sont issues d'une enquête menée par National LGBTI Health Alliance, des participants LGBTIQ+ aux ateliers et de différentes sources.

<sup>3</sup> LGBTIQ Inclusive Language Guide (2019) p7 Victorian State Government.

La NDIA reconnaît les défis uniques auxquels sont confrontés les membres LGBTIQ+ de la communauté aborigène et insulaire du détroit de Torres et de milieux culturels et linguistiques divers, et reconnaît la nécessité d'un soutien et d'une protection adaptés à la culture de chaque individu.

### 3. Ce que nous avons fait jusqu'à présent

Un ensemble d'actions ont déjà été adoptées pour améliorer l'expérience des participants LGBTIQ+. Ces actions ont un impact significatif. Notre stratégie s'appuiera sur ces bases pour garantir une meilleure expérience pour les participants et les communautés LGBTIQ+.

**Tableau 1**

Action	Impact
<b>Formation de sensibilisation culturelle LGBTIQ+</b>	<p>En 2019, l'Agence a publié un module de formation à la sensibilisation culturelle, intitulé « Celebrating Diversity : LGBTIQ+ Inclusion » (Célébrer la diversité : l'intégration de la communauté LGBTIQ+). En mars 2020, 6975 employés et partenaires de la NDIA avaient achevé cette formation. Un séminaire en ligne est également en cours d'élaboration pour tout le personnel de prestation de services. Ce séminaire est axé sur l'intégration des personnes LGBTIQ+ sur le lieu de travail.</p> <p>L'augmentation du taux de satisfaction des participants sera mesurée par les résultats de l'enquête auprès des participants ainsi que le nombre de plaintes et de demandes de contrôle non programmé (à l'exclusion des changements de circonstances).</p>
<b>Initiative d'engagement communautaire ciblée de la NDIA</b>	<p>Depuis octobre 2019, nos équipes d'engagement communautaire veillent à ce que les communautés LGBTIQ+ soient informées de l'existence du NDIS et se sentent en confiance pour y accéder et l'utiliser. Il s'agit notamment d'établir et de renforcer les relations avec les principales parties intéressées de la communauté LGBTIQ+, d'organiser des présentations, de tenir des réunions et de participer aux défilés de la LGBTIQ+ pride.</p> <p>L'efficacité des événements d'engagement communautaire sera mesurée par le nombre d'événements auxquels l'Agence participe ainsi que par les thèmes et tendances qui se dégagent de l'engagement des principales parties prenantes.</p>

Action	Impact
<p><b>Information, mise en relation et développement des capacités (Information, Linkages and Capacity Building, autrement appelé ILC)</b></p>	<p>Lors du dernier cycle de subventions de l'ILC, 10 organisations ont reçu un financement pour des initiatives spécifiquement destinées aux personnes handicapées des communautés LGBTIQ+, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusion Melbourne - qui développe des informations accessibles pour soutenir l'intégration et l'accès des communautés LGBTIQ+ aux services universels</li> <li>• Raising Children Network - qui crée des ressources en ligne pour soutenir les parents et les familles, y compris les parents LGBTIQ+</li> </ul> <p>L'efficacité de ces initiatives sera mesurée grâce aux rapports d'évaluation de l'ILC.</p>
<p><b>Promotion des dates importantes pour la communauté LGBTIQ+</b></p>	<p>La NDIA a saisi l'occasion de s'engager activement dans des événements importants du calendrier LGBTIQ+ pour sensibiliser et promouvoir l'intégration, notamment par la diffusion d'une série de documents marqués par le logo NDIA et axés sur les thèmes LGBTIQ+. La NDIA a été activement présente aux événements suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Défilé du Mardi Gras, 2017, 2018 et 2019.</li> <li>• Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (IDAHOBIT), mai 2019.</li> <li>• Wear it Purple Day, août 2019.</li> <li>• Geelong Rainbow Festival Fair Day, février 2020.</li> <li>• ChillOut Festival, mars 2020.</li> </ul>
<p><b>Réseau des alliés de la NDIA</b></p>	<p>Un réseau d'alliés LGBTIQ+ de la NDIA est en cours de création pour les employés afin de fournir des connaissances spécialisées et de partager les expériences en vue de soutenir davantage les personnes qui s'identifient à la communauté LGBTIQ+.</p> <p>L'efficacité de ce réseau sera mesurée par les résultats du recensement annuel en matière de diversité et de tout thème présenté par le réseau.</p>

## 4. Notre objectif

Pour garantir que l'Agence soit au service des participants LGBTIQ+, de leur famille et de leur communauté dans la dignité, notre stratégie comporte quatre objectifs cruciaux :

- **Améliorer notre culture et nos attitudes au sein de l'organisation** grâce à une plus grande compétence des effectifs et une meilleure pratique de l'ensemble du personnel, des partenaires et des fournisseurs de la NDIA.
- **Améliorer notre approche de l'engagement** en travaillant en étroite collaboration avec les participants LGBTIQ+, les organismes de premier plan, les communautés, le secteur élargi des services pour les personnes atteintes de handicap et tous les gouvernements afin de mieux répondre aux besoins des personnes handicapées LGBTIQ+.
- **Accroître la représentation et la participation** des participants LGBTIQ+ grâce à une information adaptée et culturellement appropriée, à la promotion d'un soutien ouvert à tous et à l'opportunité de retours d'expérience dans un cadre respectueux des cultures de chacun.
- **Améliorer la collecte et l'évaluation des données** afin de mieux comprendre la diversité et l'expérience des participants qui accèdent au régime du NDIS et d'évaluer l'impact des mesures que nous prenons pour apporter des améliorations au fil du temps.

### 4.1 Améliorer notre culture et nos attitudes au sein de l'organisation

**Grâce à de meilleures compétences et pratiques de l'ensemble du personnel, des partenaires et des fournisseurs de la NDIA.**

Les personnes atteintes d'un handicap appartenant à la communauté LGBTIQ+ nous ont fait part de leurs préoccupations quant aux attitudes et comportements non inclusifs de la part de personnes et organisations impliquées dans le NDIS. La NDIA établit clairement que les préjugés intentionnels ou involontaires ne sont pas acceptables et comprend que les expériences négatives influencent l'accès ou non d'une personne au NDIS et son expérience.

La NDIA a également entendu que les personnes handicapées LGBTIQ+ souhaitent avoir plus de choix quant à la manière dont elles divulguent leurs données personnelles, qu'elles estiment que les services et les prestataires posent souvent trop de questions non pertinentes ou indiscrettes et qu'elles sont frustrées de devoir éduquer les gens sur la diversité de l'expression des relations, des caractéristiques sexuelles et des identités sexuelles et de genre.

### 4.2 Améliorer notre approche de l'engagement

**En travaillant en étroite collaboration avec les participants LGBTIQ+, les organismes de premier plan, les communautés, le secteur élargi des services aux personnes handicapées et tous les gouvernements pour mieux répondre aux besoins des personnes LGBTIQ+ en situation de handicap.**

Les personnes LGBTIQ+ atteintes d'un handicap nous ont fait part de leurs expériences diverses concernant la compréhension et la participation au NDIS et les principales organisations ont exprimé la volonté de travailler plus étroitement avec la NDIA afin de répondre aux besoins de leurs parties intéressées.

### 4.3 Accroître la représentation et la participation

**Grâce à une information adaptée et culturellement appropriée, à la promotion d'un soutien ouvert à tous et à l'opportunité de retours d'expérience dans un cadre culturel adapté.**

Nous comprenons que la NDIA doit fournir des informations et un soutien qui reflètent et respectent la diversité des participants et des communautés LGBTIQ+.

### 4.4 Améliorer la collecte et l'évaluation des données

**Pour mieux comprendre la diversité et l'expérience des participants qui accèdent au régime NDIS et évaluer l'impact des mesures que nous prenons en vue d'apporter des améliorations au fil du temps.**

Il est difficile de se faire une idée précise du nombre de personnes LGBTIQ+ atteintes d'un handicap en Australie en raison du manque de collectes de données nationales basées sur la population et comportant des éléments pertinents<sup>4</sup>. Nous nous engageons à améliorer les systèmes et les processus de collecte, de suivi et d'évaluation des données pertinentes de la NDIA pour traiter cette question, en notant que les données structurées prendront du temps à définir, à saisir et à analyser.

## 5. Actions prioritaires détaillées

Les actions prioritaires que nous avons définies sont les changements spécifiques que nous apporterons pour atteindre nos objectifs cruciaux, étroitement alignés avec les valeurs établies de la NDIA et reflétant les retours d'expérience que nous avons reçus des parties intéressées lors du processus de consultation. En mettant en œuvre ces actions prioritaires, nous offrirons aux participants au NDIS qui s'identifient aux communautés LGBTIQ+ de meilleures chances d'atteindre leurs objectifs en matière d'emploi, d'éducation et de participation sociale.

---

<sup>4</sup> Australian Institute of Health and Welfare 2018. Australia's health 2018. Australia's health series no.16. AUS 221. Canberra : AIHW

Tableau 2

Action	Résultats	Date de réalisation
<b>Améliorer notre culture et nos attitudes au sein de l'organisation</b>		
<b>1. Créer un groupe consultatif LGBTIQA+</b>	Création d'un groupe de travail pour assurer une consultation permanente sur la mise en œuvre et l'évaluation de la stratégie	octobre 2020
	Lancement de sessions de travail virtuelles trimestrielles pour discuter des progrès et partager nos idées et questions	novembre 2020
<b>2. Améliorer les pratiques d'intégration afin que :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>notre personnel de première ligne comprenne comment interagir de manière respectueuse avec les participants LGBTIQA+.</b></li> <li>• <b>les prestataires de services enregistrés comprennent la stratégie LGBTIQA+ de l'Agence et ses attentes quant à la manière d'interagir respectueusement avec les participants LGBTIQA+.</b></li> </ul>	Contrôle de l'Agence à l'aide de l'outil de vérification « LGBTI Inclusive Practice Audit Tool » de Rainbow Health Victoria	décembre 2020
	La formation LGBTIQA+ en ligne « Celebrating Diversity » devient obligatoire	juillet 2020
	80 % du personnel ont achevé la formation	décembre 2020
	Nos PITC (Partenaires dans la communauté) ont entrepris la formation en ligne de l'Agence en matière de compétence culturelle LGBTIQA+, ou peuvent prouver qu'ils ont suivi une formation équivalente	mars 2021
	Une copie électronique de la Stratégie LGBTIQA+ est fournie à chaque prestataire de service enregistré	juillet 2020
<b>3. Nomination d'un champion LGBTIQA+ reconnu au niveau des cadres supérieurs.</b>	Le champion LGBTIQA+ est confirmé	août 2020
	Le champion LGBTIQA+ de la NDIA a participé à au moins un événement externe	décembre 2020
	Le champion LGBTIQA+ de la NDIA a assisté à au moins une réunion du groupe de travail LGBTIQA+	décembre 2020

## Améliorer notre approche de l'engagement

4. <b>Élaborer un plan de communication et d'engagement avec la communauté LGBTIQ+.</b>	Plan de communication et d'engagement finalisé	septembre 2020
5. <b>Mener une enquête en ligne confidentielle auprès des participants s'identifiant comme LGBTIQ+ afin de mieux comprendre leur expérience du NDIS et d'identifier les améliorations nécessaires.</b>	Ajout de questions à l'enquête de l'Agence sur l'expérience des participants afin de mieux comprendre l'expérience LGBTIQ+	novembre 2020
	Élaboration de résultats de référence concernant la satisfaction de notre communauté LGBTIQ+	janvier 2021
	Rapport préparé et soumis	mars 2021

## Accroître la représentation et la participation

6. <b>Assurer la pertinence culturelle des informations et des sources internes et externes de l'Agence pour les communautés LGBTIQ+ atteintes d'un handicap.</b>	Définition de principes pour la rédaction et la communication inclusives conformes aux codes de rédaction de l'Agence	septembre 2020
	Tous les documents destinés à une audience externe sont révisés et mis à jour selon les besoins	février 2021
	Tous les documents internes sont revus et mis à jour selon les besoins	février 2021
7. <b>Veiller à ce que les procédures de retour d'expérience, de contrôle et de plainte se fassent dans un cadre culturel respectueux et adapté en permettant de les rendre confidentielles.</b>	Les procédures de retour d'expérience, de contrôle et de plainte ont une option « Je préfère que ma réponse soit confidentielle » dans les options de soumission	mars 2021
8. <b>Développer une fonction de recherche pour les participants afin d'identifier les services locaux qui ont la capacité de fournir un soutien convivial à la communauté LGBTIQ+.</b>	Réalisation d'une étude de faisabilité sur le développement d'une fonction de recherche	décembre 2021
	Essai et lancement de la fonction de recherche (sous réserve de faisabilité)	décembre 2022

<b>9. Conformément à la stratégie d'investissement de l'ILC 2019-2020, continuer à investir dans les activités de l'ILC qui ciblent les personnes LGBTIQ+ ayant un handicap et en évaluer l'impact.</b>	Stratégie d'investissement et évaluation de l'ILC	En cours de réalisation
---	---	-------------------------

### Améliorer la collecte et l'évaluation des données

<b>10. Mettre à jour les systèmes de données NDIA pour enregistrer des informations précises, et s'assurer que les options d'auto-description, de titres de civilité et d'identités de genre des participants sont conformes à ceux des autres départements du Commonwealth.</b>	Les systèmes d'entreprise du NDIS peuvent être consultés pour les données relatives aux personnes LGBTIQ+ atteintes d'un handicap. La NDIA améliore la collecte de données pertinentes pour la communauté LGBTIQ+, ce qui permet de mieux mesurer le nombre de participants LGBTIQ+, leur expérience du NDIS et l'impact de tout programme ou engagement mené par l'Agence	décembre 2021  décembre 2021
<b>11. Entreprendre l'analyse des données actuellement disponibles et solliciter la contribution de la communauté LGBTIQ+ pour créer un aperçu des participants LGBTIQ+ au régime NDIS.</b>	Analyse des données et préparation du rapport	décembre 2021

## 6. Mesurer l'impact de nos actions

Grâce à la mise en place de ces actions, nous considérerons que notre stratégie est réussie dans les cas suivants :

- le taux de satisfaction de notre communauté LGBTIQ+ est égal ou supérieur à la moyenne de l'Agence
- la participation de la communauté LGBTIQ+ est égale ou supérieure à la moyenne de l'Agence :



Participants à un emploi valorisant (pour les personnes en âge de travailler) d'ici 2023



Participants impliqués dans des activités sociales et communautaires d'ici 2023

Pour continuer à progresser sur ces points, la NDIA a l'intention d'avoir :

### d'ici décembre 2020

- lancé le groupe consultatif LGBTIQ+
- finalisé le plan de communication
- évalué nos pratiques d'intégration
- participé à quatre événements communautaires à l'échelle nationale
- fait circuler la stratégie LGBTIQ+ à nos partenaires dans la communauté (PITC)
- nommé notre champion LGBTIQ+ au niveau des cadres supérieurs

### d'ici décembre 2021

- élaboré un point de comparaison pour l'enquête de satisfaction auprès de la communauté LGBTIQ+
- revu et mis à jour tous les documents externes et internes concernant la représentation des personnes LGBTIQ+
- finalisé les procédures confidentielles de plaintes et de retours d'expérience
- vérifié que les PITC aient achevé une formation en ligne sur les compétences culturelles LGBTIQ+
- complété un rapport d'enquête confidentielle auprès des participants
- commencé une étude de faisabilité pour fournir une fonction de recherche aux participants souhaitant identifier les services locaux qui proposent un soutien convivial aux personnes LGBTIQ+

- finalisé les systèmes de données de la NDIA pour enregistrer les options et les titres de civilité des participants en fonction de leur identité de genre
- finalisé un aperçu des participants LGBTIQ+ au régime d'assurance NDIS

## 7. Remerciements

La NDIA a travaillé en collaboration et a reçu un soutien considérable de la part des organisations sectorielles spécialisées suivantes :

- Bisexual Alliance Victoria
- Black Rainbow
- Family Planning NSW
- First Peoples Disability Network
- Gay and Lesbian Health Victoria (GLHV) au sein du Australian Research Centre in Sex, Health & Society (ARCSHS) à La Trobe University
- National Association of People Living with HIV/AIDS Australia (NAPWAH)
- National Ethnic Disability Alliance (NEDA)
- National LGBTI Health Alliance
- Intersex Human Rights Australia
- People with Disability Australia
- Positive Life NSW
- Pride Foundation Australia (anciennement connue sous le nom de GALFA)
- Rainbow Rights and Advocacy
- Sydney & South Western Sydney Local Health Districts.
- Transgender Victoria
- Victorian Commissioner for Gender and Sexuality
- Victorian Department of Health and Human Services Diversity Unit
- Women with Disabilities Australia
- WWILD Sexual Violence Prevention Association.

La NDIA souhaite également remercier les participants individuels qui ont partagé leurs histoires dans le cadre de notre enquête et de nos ateliers. Ces personnes ne sont pas nommées pour des raisons de protection de la vie privée, mais cela ne diminue en rien leur rôle dans l'élaboration de la stratégie. Nous les remercions pour leur précieuse contribution à la Stratégie ainsi que pour leur temps et leur engagement.

## 8. Annexe - Glossaire

« LGBTIQ+ » désigne un vaste ensemble de communautés et de populations, qui comprend les personnes vivant avec un handicap. Les lettres de l'acronyme renvoient à :

- **Lesbienne** : une femme dont la principale attirance émotionnelle et sexuelle est tournée vers d'autres femmes.
- **Gay** : personne dont la principale attraction émotionnelle et sexuelle est envers des personnes de même identité de genre. Le terme s'applique surtout aux hommes, bien que certaines femmes et personnes non binaires l'utilisent.
- **Bisexuel** : personne qui est sexuellement et/ou émotionnellement attirée par des personnes de sexe ou identité de genre différents.
- **Trans et diversité de genre (TGD)** : terme général utilisé pour décrire toute personne dont l'identité ou l'expression de genre est différente de celle qui lui a été attribuée à la naissance, ou qui est attendue d'elle par la société. Cela inclut les personnes qui s'identifient comme : trans, transgenre, transsexuel, queer, non binaire, travesti, Sistergirls, Brotherboys, et autres identités culturellement spécifiques, ainsi qu'une variété d'autres « étiquettes » de genre. Les personnes trans et d'identités de genre diverses ont pu avoir eu recours à une transition physique médicalement assistée ou non. La situation est différente pour chaque individu et il n'est pas nécessaire d'avoir recours à une chirurgie de réattribution sexuelle pour être transsexuel et/ou de genre divers.
- **Intersexué** : les personnes intersexuées naissent avec des caractéristiques sexuelles (y compris les organes génitaux, les glandes sexuelles et les chromosomes) qui ne correspondent pas aux notions binaires typiques ou attendues des corps masculins ou féminins. L'intersexualité est un terme général utilisé pour décrire un large éventail de variations corporelles naturelles. Dans certains cas, les traits intersexuels sont visibles à la naissance, tandis que dans d'autres, ils ne sont pas apparents avant la puberté. Certaines variations intersexuelles chromosomiques peuvent ne pas être physiquement apparentes à la naissance et ne pas être identifiées avant la puberté, ou plus tard dans la vie lors de la fondation d'une famille.
- **Queer** : terme général qui englobe une série d'identités sexuelles et de genre diverses, y compris les gays, les lesbiennes, les bisexuels et les transsexuels, entre autres.
- **Asexué** : les personnes asexuées ne ressentent pas d'attirance sexuelle. Les personnes asexuées ont les mêmes besoins émotionnels que tout le monde et sont tout aussi capables de former des relations intimes. Il existe une grande diversité au sein de la communauté asexuelle. Chaque personne asexuée vit les relations, l'attraction et l'excitation de manière quelque peu différente.<sup>5</sup>
- Le «+» reconnaît qu'aucun acronyme ne peut à lui seul rendre compte de toute la richesse et de la diversité des vies et des identités des personnes.

---

<sup>5</sup>Asexual Visibility and Education Network

## Nous contacter

La NDIA souhaite recevoir votre avis sur la stratégie LGBTIQ+.  
Pour plus d'informations sur cette publication, contactez-nous via email à l'adresse suivante : [enquires@ndis.gov.au](mailto:enquires@ndis.gov.au)

