



Programme de formation Guide d'animation

Septembre 2021

Orientation sexuelle, identité de genre, expression
de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS)
en situation de déplacement forcé et de migration



CONTACTS

OIM : Point focal mondial LGBTQI+/OSIEGCS LGBTIFocalPoint@iom.int

HCR : Protection fondée sur la communauté, Division de la protection internationale hqts00@unhcr.org



TABLE DES MATIÈRES

Guide d'animation

Introduction	5
--------------	---

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

À propos du programme de formation	7
Mise à jour du programme de formation	10
Composantes de la formation	12
Activités de formation supplémentaires	14
Matériel de formation, supports de formation et vidéos	16

PLANIFICATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Définition du contenu et élaboration de l'ordre du jour	18
Suggestions de contenu d'ordre du jour pour différents publics	20
Préparation du matériel et du lieu de formation	23
Contrôle de l'inclusion et de l'accessibilité	26

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Conseils pour animer une séance de formation en personne	28
Conseils pour animer une séance de formation à distance	30
Garantir un espace de formation sécurisé et propice à la communication	34
Questions fréquentes et suggestions de réponses	40
Répondre à des questions difficiles ou inattendues	45

Animer la formation dans des environnements difficiles	49
Après une séance de formation : maintenir la dynamique	51

SÉANCE D'OUVERTURE

Aperçu	55
Présentations, objectifs, résultats, environnement et obligations	58

SUJETS FONDAMENTAUX : MODULES 1 à 7

Aperçu	61
--------	----

MODULE 1 : L'IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ

Comprendre la diversité	68
-------------------------	----

MODULE 2 : TERMINOLOGIE

Jeu de société de terminologie	73
Guide d'animation de l'exercice bonus de terminologie	90
Guide d'animation de l'exercice bonus avancé de terminologie	91
Conseils pour discuter de la terminologie OSIEGCS dans votre contexte	93
Exercice sur les OSIEGCS	95
Exercice Scénarios OSIEGCS	97
Analyse approfondie de l'identité et de l'expression de genre	98

MODULE 3 : ÉTAT DES LIEUX MONDIAL

Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial	102
Questionnaire bonus relatif à l'état des lieux mondial	103
Réaliser une analyse locale	106
Conseils pour inviter un(e) expert(e) à s'exprimer lors de votre séance de formation	107

MODULE 4 : DROIT INTERNATIONAL

Jeu d'association sur le droit international	111
Exercice bonus – Violations des droits humains	123

MODULE 5 : COMMUNICATION INCLUSIVE

Dialogues fictifs	127
Situations récurrentes	135
Jeu de rôle en binôme	139

MODULE 6 : CRÉER DES ESPACES SÛRS

Créer des espaces sûrs et des lieux de travail inclusifs	146
Plan d'action	148

MODULE 7 : MYTHES ET RÉALITÉS

Exercice	151
----------	-----

MENER DES ENTRETIENS : MODULES 8 à 9

Aperçu	154
--------	-----

MODULE 8 : LES BASES DE L'ENTRETIEN

Entretiens fictifs	160
Présentation du modèle PEACE	178
Guide de travail avec des interprètes	182

MODULE 9 : LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN

Jeu de rôle en groupe	186
Jeu de rôle en binôme	200
Connaissance de la situation	207

PROTECTION : MODULES 10 à 12

Aperçu	211
--------	-----

MODULE 10 : PROTECTION – RISQUES, OBSTACLES ET CATALYSEURS

Évaluation des risques et des obstacles	217
Exemples de risques et d'obstacles liés aux principaux enjeux	223
Mesures de protection	231
Carte bonus	243
Scénarios relatifs aux mesures de protection	245
Solutions potentielles aux principaux enjeux	249

Créer des réseaux de services	253
Plan d'action	258

MODULE 11 : ÉVALUER LES BESOINS EN MATIÈRE DE PROTECTION

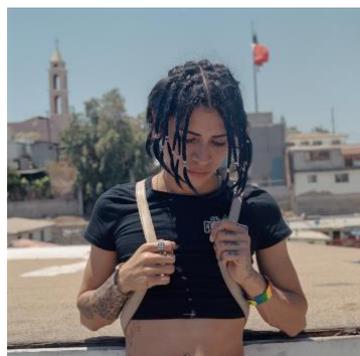
Évaluation d'une étude de cas	263
-------------------------------	-----

MODULE 12 : SOLUTIONS

Envisager un rapatriement volontaire	276
Envisager une réinstallation	280
Utiliser l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation	287

BIENVENUE

Introduction



Les migrant(e)s, demandeur(euse)s d'asile, personnes réfugiées, apatrides et personnes déplacées à l'intérieur de leur pays – ou en situation de déplacement – ayant diverses orientations sexuelles, identités de genre, expressions de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS) sont confronté(e)s à un ensemble complexe de défis et de menaces dans leurs pays d'origine, de migration et d'asile, notamment des discriminations, des préjugés, des violences et des difficultés d'accès à une assistance. Les efforts visant à améliorer la protection des personnes de diverses OSIEGCS font l'objet d'une attention et d'un soutien croissants de la part des États ainsi que de l'ensemble de la communauté humanitaire et des défenseurs des droits humains.

Dans le cadre du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), ces efforts comprennent des enquêtes d'évaluation des capacités mondiales réalisées par des experts, ainsi que des consultations du personnel, des partenaires opérationnels et des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes (LGBTQI+) relevant de sa compétence, sans oublier l'élaboration de directives, la diffusion de messages stratégiques par la direction du HCR et l'intégration des questions LGBTQI+ aux programmes de formation obligatoires. Au sein de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), ces efforts comprennent des programmes de formation, des campagnes visant à mettre en place des espaces sûrs et l'intégration des questions relatives aux OSIEGCS dans un large éventail de projets d'aide aux migrant(e)s en situation de vulnérabilité. Le HCR et l'OIM s'engagent à protéger les droits des personnes de diverses OSIEGCS et souhaitent continuer à susciter l'adhésion et à renforcer les capacités.

Cependant, malgré ces efforts manifestes, les discriminations à l'égard des personnes de diverses OSIEGCS restent endémiques. Leurs besoins de protection restent bien souvent insatisfaits. Des lacunes évidentes subsistent en ce qui concerne la prise en charge des vulnérabilités spécifiques des personnes de diverses OSIEGCS dans les pays d'origine, de transit, de migration et d'asile. En outre, les membres du personnel ne sont pas tous conscients de leurs propres idées préconçues ou attitudes discriminatoires concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et la diversité corporelle. Il est donc essentiel de dispenser une formation de qualité à tous les membres du personnel impliqués dans la protection ou l'assistance de ces personnes.

C'est pourquoi le HCR et l'OIM ont élaboré ensemble ce programme complet de formation à la protection des personnes de diverses OSIEGCS destiné au personnel ainsi qu'à la communauté humanitaire dans son ensemble. Les modules de la formation couvrent une grande variété de sujets, notamment la terminologie, le

droit international, la communication, la protection, l'aide au retour volontaire et à la réintégration ou encore la détermination du statut de réfugié, tout en donnant des conseils pratiques aux bureaux du HCR et de l'OIM ainsi qu'aux organisations partenaires.

Nous vous souhaitons la bienvenue à cette formation et espérons qu'elle enrichira et éclairera votre travail.

Objectifs escomptés de la formation

- Aider le personnel à mener des échanges et des entretiens efficaces et respectueux avec les personnes de diverses OSIEGCS ainsi qu'à obtenir des informations pertinentes avec dignité et humanité en : encourageant l'utilisation d'une terminologie respectueuse ;
 - discutant des défis de protection spécifiques auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées ;
 - identifiant les actions de prévention, d'atténuation et d'intervention appropriées pour relever les défis ;
 - examinant les scénarios potentiels spécifiques aux personnes de diverses OSIEGCS dans une variété de lieux ;
 - encourageant le personnel à analyser le contexte local concernant le respect des principes de protection des personnes LGBTQI+ tels que définis par le HCR et l'OIM.
- Identifier les préjugés susceptibles de compromettre l'offre d'une assistance efficace.
- Veiller à ce que le personnel, toutes fonctions confondues, ait les connaissances et les compétences nécessaires pour évaluer les besoins de protection internationale des personnes de diverses OSIEGCS conformément aux normes internationales.

Effets à long terme de la formation

- Les bureaux du HCR, de l'OIM et de leurs partenaires offrent des espaces sécurisés et accueillants aux personnes de diverses OSIEGCS.
- Les apprenant(e)s connaissent la logique et la responsabilité sous-tendant la protection des personnes de diverses OSIEGCS, notamment celles fuyant les persécutions fondées sur leurs OSIEGCS et celles vivant dans des pays d'asile et de migration.
- Les apprenant(e)s sont sensibilisé(e)s aux problèmes spécifiques liés à la protection des personnes de diverses OSIEGCS et sont capables de les identifier et de les gérer en collaborant avec ces personnes.
- Les apprenant(e)s acquièrent des outils leur permettant d'évaluer et de mettre en œuvre des interventions ciblées auprès des personnes de diverses OSIEGCS, notamment l'évaluation des demandes des personnes LGBTQI+ conformément aux politiques et aux lignes directrices du HCR, et la collaboration efficace avec les acteurs qui défendent et soutiennent les personnes LGBTQI+.

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

À propos du programme de formation

À qui est destiné ce programme de formation ?

Ce programme de formation est destiné à un large éventail de professionnels engagés dans les domaines des migrations et de l'intervention humanitaire. Le principal public visé est le personnel du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et de leurs organisations partenaires. Cependant, de nombreux autres organismes et entités, notamment les gouvernements, les organisations non gouvernementales (ONG), les organisations communautaires, les établissements d'enseignement et les agences de bénévoles y trouveront également matière à réflexion.

Plus particulièrement, les sujets fondamentaux s'appliquent à un large éventail de contextes, car ils enseignent des compétences de base dans des domaines essentiels tels que la terminologie, la communication et les espaces sûrs. Ce programme sert également de plateforme d'apprentissage avancé sur des sujets plus spécialisés, propres aux domaines de services d'une organisation.

Cette formation s'adresse à l'ensemble du personnel d'une organisation. En effet, les organisations interagissent avec des personnes de diverses OSIEGCS dans tous leurs programmes et sites d'intervention, qu'elles sachent ou non que ces personnes ont des OSIEGCS diverses. Précisons qu'une personne peut potentiellement révéler ses OSIEGCS diverses à tout membre du personnel à tout moment. Chaque organisation compte également des membres de diverses OSIEGCS au sein de son personnel, c'est pourquoi des lieux de travail respectueux et bienveillants sont essentiels pour favoriser la diversité et le dynamisme du personnel. En fin de compte, tout le monde peut bénéficier de cette formation.

C'est pourquoi le HCR et l'OIM ont élaboré ensemble ce programme complet de formation à la protection des personnes de diverses OSIEGCS destiné au personnel ainsi qu'à la communauté humanitaire dans son ensemble. Les modules de la formation couvrent une grande variété de sujets, notamment la terminologie, le droit international, la communication, la protection, l'aide au retour volontaire et à la réintégration ou encore la détermination du statut de réfugié, tout en donnant des conseils pratiques aux bureaux du HCR et de l'OIM ainsi qu'aux organisations partenaires.

Nous vous souhaitons la bienvenue à cette formation et espérons qu'elle enrichira et éclairera votre travail.

Qui devrait animer ce programme de formation ?

Les personnes qui animent ce programme doivent avoir des compétences en matière de formation ainsi qu'une connaissance approfondie des questions liées aux OSIEGCS. Ce sujet est nouveau pour beaucoup d'apprenant(e)s et il est considéré comme sensible ou tabou dans de nombreuses régions du monde. Sans connaissance ou expertise préalable en matière d'OSIEGCS, ou sans compétence culturelle pour le travail avec des personnes de diverses OSIEGCS, il peut être difficile de répondre aux questions des apprenant(e)s ou de parler avec aisance et confiance du genre et de la sexualité. Une formation défailante du personnel ou le renforcement d'idées erronées, de préjugés et de stéréotypes peut être *in fine* préjudiciable.

Il est toujours recommandé, dans la mesure du possible, de travailler avec une organisation locale afin de vous assurer que le contenu de votre séance de formation aborde les problèmes et les besoins locaux, enseigne la

terminologie spécifique au contexte (en plus des principaux termes que les apprenant·e·s devront comprendre pour lire et appliquer les directives de l'organisation), explique les défis et les problèmes liés aux droits humains dans cette région et garantit que les apprenant(e)s entendent les témoignages directs des communautés affectées.

Si vous êtes intéressé(e) par l'animation de ce programme de formation, mais que vous avez une connaissance limitée des questions liées aux OSIEGCS et aux populations concernées, commencez par lire les documents figurant dans les sections « Apprentissage continu » des manuels et entretenez-vous avec d'autres personnes ayant animé des séances de formation aux OSIEGCS. Vous pouvez également souhaiter animer une séance de formation en tandem avec une autre personne ou en groupe. L'animation collective est idéale, car chaque personne a une quantité délimitée de contenu à apprendre pour la séance de formation et peut l'étudier en profondeur. Il peut être utile de nommer un animateur ou une animatrice principal(e) ayant une expertise en matière d'OSIEGCS et de veiller à ce qu'il ou elle soit présent(e) pendant toute la séance de formation pour répondre aux questions.

Quelle est l'approche régissant cette formation ?

L'approche de cette formation fait partie intégrante de son succès. Chaque séance de formation réunit une grande variété de milieux culturels, sociaux et religieux ainsi qu'un large éventail d'opinions sur ces sujets. Les apprenant(e)s peuvent craindre que leurs croyances soient remises en question ou que leurs opinions soient critiquées, voire dévalorisées. Il se peut qu'ils ou elles aient déjà travaillé avec des personnes de diverses OSIEGCS par le passé et se soient senti(e)s mal à l'aise, mal préparé(e)s ou démuni(e)s pour répondre de manière appropriée et professionnelle. Les apprenant(e)s ont peut-être participé à des séances de formation en lien avec les OSIEGCS ou les populations LGBTQI+ qui n'offraient pas des espaces sûrs et bienveillants propices à l'exploration de nouvelles idées et approches sur le sujet.

Ces préoccupations doivent être reconnues et prises en compte afin d'assurer la réussite de la formation pour l'ensemble des apprenant(e)s, et pas seulement pour ceux ou celles qui sont plus informé(e)s ou ouvert(e)s aux questions liées aux OSIEGCS. C'est l'objectif de la Séance d'ouverture qui précède le module 1.

Gardez à l'esprit que les apprenant(e)s peuvent avoir des niveaux d'expérience très différents en matière d'OSIEGCS. Certain(e)s apprenant(e)s auront une expérience de travail significative avec les populations LGBTQI+. Certain(e)s croiront qu'ils ou elles n'ont jamais travaillé avec des personnes de diverses OSIEGCS. La plupart n'auront reçu que peu ou pas de formation sur les questions liées aux populations LGBTQI+ ou aux OSIEGCS.

Les apprenant(e)s n'ayant que peu ou pas d'expérience de travail avec les personnes LGBTQI+ peuvent notamment vous faire part de leur incertitude ou de leur nervosité à l'idée que des personnes leur révèlent leurs diverses OSIEGCS. Ces émotions doivent être reconnues et les membres du personnel doivent être rassurés sur le fait qu'ils ou elles peuvent réussir à aider les personnes de diverses OSIEGCS en bénéficiant d'une formation et d'outils adaptés. Cette formation fournit des outils simples, tels que des réponses courtes et respectueuses à des questions sensibles, ainsi que des directives claires sur les mesures à prendre par la suite. L'apprentissage et la mise en pratique de ces réponses dans un espace de formation sûr permettent d'instaurer un climat de confiance parmi les apprenant(e)s.

Cette approche globale consiste à « se mettre au niveau de ses interlocuteurs ». En vous mettant au diapason de leurs croyances et capacités, plutôt que d'attendre que leurs croyances se conforment immédiatement à

la vôtre ou d'attendre que tou(te)s les apprenant(e)s aient le même niveau de capacités parce qu'ils ou elles travaillent dans des lieux d'accueil des migrants ou dans le domaine humanitaire, vous veillez à ce que l'espace de formation reste un lieu respectueux et dénué de jugement et positif.

À L'ATTENTION DES ADMINISTRATEUR·RICE·S DE LA FORMATION

Mise à jour du programme de formation

Il se peut que ce programme nécessite une mise à jour régulière. Bien que ces documents aient été créés aux formats Microsoft PowerPoint et Word afin d'éviter le recours à un logiciel spécial, l'administrateur·rice devra maîtriser le programme Microsoft Word avant d'effectuer une mise à jour. Plusieurs éléments doivent être pris en compte :

Reproduction des informations

Le contenu de ce programme de formation est reproduit dans différents documents. Par exemple, les définitions des termes figurent dans les présentations des modules 1 à 7, dans la séance de briefing, dans la séance d'information et dans le Manuel des participant(e)s des modules 1 à 7. Les exercices des manuels de tous les modules peuvent également figurer dans les guides d'animation. Les mots et phrases clés sont répétés tout au long du programme de formation.

Si vous mettez à jour des informations dans un document, vous devez toujours vous assurer que vous les avez mises à jour dans chaque document concerné. C'est particulièrement important pour les exercices. Si l'exercice du Manuel ne correspond pas à celui du Guide d'animation, il sera difficile pour l'animateur ou l'animatrice de l'encadrer. Lorsque vous effectuez des mises à jour, il peut être utile de réaliser des recherches par mots-clés dans tous les documents pour vous assurer que vous avez mis à jour l'ensemble du contenu de la formation.

Modification du nombre de pages d'un document et ajout de nouvelles sections

Si vous ajoutez ou supprimez des pages ou des diapositives d'une présentation, d'un Manuel ou d'un Guide d'animation, plusieurs éléments devront ensuite être mis à jour : 1. La table des matières doit être modifiée pour refléter tous les nouveaux numéros de page ; 2. Il se peut que le chronogramme du Guide d'animation doive être mis à jour pour tenir compte des nouveaux numéros de page de la présentation ou du Guide d'animation ; 3. Les références aux pages du Guide d'animation dans les commentaires de la présentation devront également être mises à jour ; 4. Il se peut que les diapositives de la présentation principale doivent être mises à jour pour refléter les nouveaux numéros de page du Manuel. En outre, les numéros de page figurent à d'autres endroits du programme de formation, par exemple dans les consignes des exercices. Une lecture attentive doit donc être effectuée en cas de modification d'un numéro de page afin de s'assurer que toutes les références sont corrigées en conséquence.

Si de nouvelles sections sont ajoutées, en plus des étapes ci-dessus, vous devez ajouter les nouvelles informations dans les chronogrammes, la table des matières et la présentation. Les durées de la section et du module doivent ensuite être adaptées sur le chronogramme et dans les commentaires de la présentation. N'oubliez pas que la présentation indique la durée totale du module sur la diapositive du module et qu'elle devra être mise à jour si du contenu est supprimé ou ajouté au module.

Mise en page

L'image de la première page des Guides d'animation et des Manuels peut parfois se déplacer vers le bas. L'alignement des barres de couleur des première et deuxième pages n'est alors pas respecté. Si cela se produit, double-cliquez dans la zone de note de bas de page, puis double-cliquez à nouveau sur le document principal. L'image s'ajustera d'elle-même.

Les images des pages des sections thématiques et des pages des modules peuvent aussi parfois « glisser » vers le bas, laissant apparaître un espace blanc en haut de la page. Si cela se produit, cliquez sur l'image et sélectionnez simplement l'icône de la flèche vers le haut pour la remettre en place. Vous devrez peut-être aussi ajuster la barre de titre située en dessous pour qu'il n'y ait pas d'espace blanc.

Modification de la date et sections « Apprentissage continu »

Lors de la mise à jour de ce programme de formation, modifiez le mois et l'année sur la page de titre de chaque document en conséquence. Les liens dans les sections « Apprentissage continu » de chaque manuel doivent également être vérifiés et mis à jour régulièrement.

Questions sur les mises à jour

Voir la deuxième page ou la deuxième de couverture pour consulter les coordonnées de l'OIM et du HCR. N'hésitez pas à contacter l'une ou l'autre de ces organisations si vous avez des questions sur les modifications apportées au contenu de ce programme de formation. Nous vous invitons à nous faire part de toutes les traductions effectuées.

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Composantes de la formation

Pour une description complète de chaque module, reportez-vous à la section correspondante du présent Guide d'animation.

Séance d'ouverture

Présentations
Objectifs et résultats à long terme
L'environnement de formation et nos obligations fondamentales

Sujets fondamentaux

Module 1 : Comprendre la diversité
Module 2 : Terminologie
Module 3 : État des lieux mondial
Module 4 : Droit international
Module 5 : Communication inclusive
Module 6 : Espaces sûrs
Module 7 : Mythes et réalités

Mener des entretiens

Module 8 : Les bases de l'entretien
Module 9 : Les techniques d'entretien

Protection

Module 10 : Obstacles et catalyseurs
Module 11 : Évaluation des besoins de protection
Module 12 : Solutions

Sujets thématiques

Disponibles en 2022

Module 13 : Jurisprudence
Module 14 : Interprétation
Module 15 : Santé
Module 16 : Opérations de déplacement
Module 17 : Simulation d'urgence
Module 18 : Aide au retour volontaire et à la réintégration
Module 19 : Violence basée sur le genre et violence sexuelle liée aux conflits
Module 20 : Orientations avant le départ des personnes réfugiées
Module 21 : Lutte contre le trafic
Module 22 : Jeunesse

Séances brèves

Séance d'information sur les OSIEGCS

La séance d'information est une synthèse d'une heure récapitulant les sujets fondamentaux pour la direction et les partenaires.

Séance de briefing sur les OSIEGCS

Cette séance de briefing est une version interactive de quatre heures des modules 1, 2, 4 et 5. Elle peut être utilisée dans le cadre de séances de formation brèves ou de séances de formation portant sur un sujet plus général.

Série de webinaires sur les OSIEGCS

Disponible fin 2021

Partie I : Terminologie, État des lieux mondial, Droit international

Partie II : Communication inclusive, espaces sûrs, mythes et réalités

Partie III : Protections

Partie IV : Opérations de déplacement

Partie V : Aide au retour volontaire et à la réintégration (OIM)

Cette série de webinaires comprend cinq parties durant chacune environ deux heures. Elle est conçue pour les plateformes Zoom ou WebEx, mais est compatible avec un grand nombre de plateformes de formation.

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Activités de formation supplémentaires

Vous trouverez ici des activités **supplémentaires** que vous pouvez ajouter à votre séance de formation, en fonction du temps dont vous disposez, de la région, des profils des apprenant(e)s et des ressources disponibles.

Pour tous les publics de la formation

- Invitez un(e) membre d'une organisation LGBTQI+ nationale, régionale ou locale à parler de son travail et de la situation des personnes LGBTQI+ dans ce lieu ou cette région.
- Invitez une personne LGBTQI+ de la communauté locale à parler de ses expériences.
- Invitez un(e) représentant(e) d'une organisation à parler de son travail avec les personnes de diverses OSIEGCS.
- Consultez plusieurs rapports ou regardez plusieurs vidéos sur les personnes de diverses OSIEGCS dans votre région avant d'en discuter (veuillez vous inspirer de la section « Apprentissage continu » du Manuel des sujets fondamentaux).
- Laissez le temps aux apprenant(e)s d'évoquer des expériences de travail avec des personnes de diverses OSIEGCS.
- Prolongez la séance « Espaces sûrs » en examinant les contenus actuellement remis aux personnes ainsi que les procédures opérationnelles standard (POS) afin de les rendre plus adaptés, respectueux et accueillants.
- À l'issue de la séance de formation, réunissez les représentant(e)s des divers organismes, y compris le HCR, l'OIM, les organisations partenaires et les gouvernements qui vous soutiennent, pour discuter ensemble de la meilleure manière de répondre aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS relevant de la compétence des organisations sur place.

Pour le public de la séance « Solutions et voies complémentaires »

- Invitez un(e) représentant(e) de l'ambassade d'un pays dans lequel sont réinstallés de nombreux réfugiés de cette région à parler de la vie des personnes de diverses OSIEGCS dans ce pays.
- Regardez des vidéos ou lisez des rapports sur les questions liées aux OSIEGCS dans divers pays et discutez de l'impact que la destination d'une personne peut avoir sur la réussite de sa réinstallation ou de son retour.
- Invitez une personne ayant une OSIEGCS diverse qui s'est réinstallée, intégrée localement ou est retournée dans son pays d'origine à partager son expérience.

Pour le public de la séance « Soins de santé »

- Invitez un(e) professionnel(le) de santé d'un cabinet, d'une clinique ou d'un hôpital accueillant des personnes de diverses OSIEGCS à parler aux apprenant(e)s des bonnes pratiques.
- Invitez un(e) professionnel(le) de santé spécialisé(e) dans le conseil à s'exprimer sur les services de conseils bienveillants et respectueux des personnes de diverses OSIEGCS.

- Invitez un(e) membre d'une organisation LGBTQI+ nationale, régionale ou locale spécialisée dans les questions liées aux OSIEGCS et à la santé à parler de son travail.

Pour le public de la séance « Protection »

- Invitez un(e) membre d'une organisation partenaire nationale, régionale ou locale à parler de son travail avec des personnes LGBTQI+ dans ce lieu ou cette région.
- Invitez une personne LGBTQI+ à parler aux apprenant(e)s de ses expériences en matière de protection et des réponses apportées par le HCR et les organisations partenaires.

PRÉSENTATION DE LA FORMATION

Matériel de formation, supports de formation et vidéos

Matériel de formation

Chaque module est composé de trois éléments principaux : la présentation PowerPoint, le Guide d'animation et le Manuel. Les présentations PowerPoint vous guideront pas à pas tout au long de la séance. Elles se composent de diapositives pour chaque séquence au sein de chaque module ; un texte dans la section consacrée aux commentaires pour expliquer chaque diapositive, présenter les exercices et mener les discussions ; et des consignes d'animation détaillées, y compris la chronologie et les pages correspondantes dans le Guide d'animation. Les textes peuvent être consultés pendant la séance de formation ou, si l'animateur ou l'animatrice le souhaite, mémorisés à l'avance, car les informations qu'ils contiennent font partie intégrante du programme de formation. Si vous ne pouvez pas accéder aux commentaires, reportez-vous à la première diapositive pour consulter les consignes.

Le Guide d'animation comprend une présentation générale des modules, un chronogramme afin d'organiser votre formation après avoir défini votre ordre du jour, la description et la durée des exercices, une liste des supports requis pour chaque exercice et des conseils d'animation avec des suggestions de réponses et de discussions.

L'outil de formation de l'apprenant(e) est le Manuel. Chaque manuel comprend une présentation de la formation, des fiches d'exercices, des sections d'orientation, des listes de lecture pour l'apprentissage continu et des pages de notes vierges.

Cette formation est interactive et repose sur l'apprentissage guidé par les participant(e)s, avec des séquences d'enseignement limitées. Chaque module est composé de plusieurs exercices et discussions de groupe. Ils sont introduits dans la présentation PowerPoint par des diapositives indiquant soit la page correspondante du Manuel à laquelle les apprenant(e)s doivent se reporter, soit un sujet ou des questions pour la discussion de groupe. Les commentaires des diapositives indiquent les pages correspondantes du Guide d'animation qui fourniront des consignes pour réaliser les exercices et les discussions de groupe.

Chaque description d'exercice comprend une liste du matériel de formation requis pour animer l'exercice et indique où trouver le matériel en question. Le matériel requis figure principalement dans les Manuels ; une partie se trouve dans le Guide d'animation et nécessite une préparation. Il s'agit notamment du jeu de société de terminologie et des cartes du jeu d'association sur le droit international.

En revanche, les supports de formation et plusieurs documents d'orientation ne sont pas inclus dans les Manuels ou dans le Guide d'animation. Les documents d'orientation sont le glossaire OSIEGCS, l'outil d'identification des situations de risque accru (OISRA), le Guide d'utilisation du HRIT, l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation et l'avis de l'avocate générale Sharpston. Ces documents sont stockés sous forme de fichiers indépendants avec le programme. Les descriptions des exercices dans le Guide d'animation indiquent si ces documents d'orientation doivent être imprimés pour les apprenant(e)s.

Supports de formation et vidéos

Les supports de formation complètent le matériel et aident l'animateur ou l'animatrice à gérer la répartition des apprenant(e)s pendant les exercices. Si un support de formation est nécessaire, il est indiqué dans le Guide d'animation dans la rubrique « Matériel requis ». Les supports de formation infographique, les cartes de table avec les numéros des équipes et les affiches pour promouvoir votre formation sont fournis dans le dossier « Supports de formation ». Dans certains modules, vous aurez besoin d'autres supports de formation standard, tels que des tableaux blancs, des tableaux à feuilles, des notes autocollantes et des marqueurs. Ils sont également listés dans la rubrique « Matériel requis ». Des vidéos sont projetées tout au long de la formation. Il s'agit pour la plupart d'extraits. Lorsqu'une vidéo est recommandée, un lien pour y accéder en ligne est indiqué dans la présentation.

PLANIFICATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Définition du contenu et élaboration de l'ordre du jour

Gros plan : Collaborer avec une organisation locale

Il est toujours recommandé, dans la mesure du possible, de travailler avec une organisation locale afin de vous assurer que le contenu de votre séance de formation aborde les problèmes et les besoins locaux, enseigne la terminologie spécifique au contexte (en plus des principaux termes que les apprenant·e·s devront comprendre pour lire et appliquer les directives de l'organisation), explique les défis et les problèmes liés aux droits humains dans cette région et garantit que les apprenant(e)s entendent les témoignages directs des communautés affectées.

L'objectif de ce programme de formation n'est pas de « sensibiliser » les membres du personnel comme s'ils ou elles avaient besoin de faire preuve de plus de tolérance à ce sujet, mais plutôt de l'aborder dans une perspective de droits humains instaurant un climat de compréhension et d'inclusion digne de ce nom. Inviter des organisations locales à s'associer aux formations est un excellent moyen de promouvoir une approche axée sur les droits humains en réunissant les principaux acteurs et de permettre une inclusion véritable. Cette approche aidera également à nouer des partenariats, à établir des liens entre l'organisation et votre personnel qui seront utiles aux deux parties lorsqu'elles auront des questions ou des préoccupations concernant l'assistance aux personnes, et à faire entendre des voix trop souvent ignorées dans nos environnements de travail. N'oubliez pas d'aborder la question des rétributions avec l'organisation et ne vous attendez pas à ce que les partenariats de formation soient proposés à titre bénévole.

Identifier le public et le contenu de la formation

Pour élaborer un ordre du jour, vous devez tout d'abord identifier votre public en sachant qu'un maximum de 40 apprenant(e)s est recommandé. En effet, des effectifs plus importants peuvent compliquer la gestion des exercices et réduire l'efficacité du travail en équipe des apprenant(e)s. Vous pouvez ensuite utiliser la section « Suggestions de contenu d'ordre du jour » pour dresser une liste des modules que vous présenterez et des éléments que vous incluez si vous n'avez pas l'intention d'animer l'ensemble du module. N'oubliez pas que les modules 1, 2 et 4 des sujets fondamentaux (Terminologie, État des lieux mondial et Communication inclusive) sont généralement considérés comme obligatoires pour tou(te)s les apprenant(e)s.

Il est par ailleurs plus facile de former des publics spécifiques, ou des publics constitués d'un seul type d'apprenant(e)s, comme les professionnels de santé ou les agents de protection. Cependant, la plupart des séances de formation auront un public mixte. Vous devez donc concevoir un ordre du jour répondant au mieux aux besoins du plus grand nombre d'apprenant(e)s. Cela peut nécessiter d'animer une partie de la séance de formation avec l'ensemble du groupe, puis de répartir les apprenant(e)s en plus petits groupes – ce qui peut impliquer plusieurs animateurs ou animatrices et salles de formation – ou de présenter certains modules en fin de journée lorsque certains apprenant(e)s peuvent être libéré(e)s.

Définir la durée, attribuer un créneau horaire à chaque module et remplir les chronogrammes

Une fois que vous avez identifié vos apprenant(e)s et les modules que vous allez leur présenter, vous devez déterminer la durée de la séance de formation. Combien de jours durera la formation et combien d'heures par jour animerez-vous la formation ? Une journée de formation type devrait comprendre un maximum de six heures et demie de contenu et prévoir deux interruptions de 15 à 30 minutes pour une pause thé ou café, et au moins une heure pour la pause déjeuner. Si possible, organisez des journées de formation plus courtes, car les apprenant(e)s retiennent plus facilement les informations si elles leur sont présentées en petites séquences.

Si vous organisez une formation au bureau, vous aurez davantage de flexibilité pour organiser des séances de formation plus courtes sur un plus grand nombre de jours. Par exemple, vous pouvez présenter la séance « Sujets fondamentaux » à l'ensemble des apprenant(e)s durant deux courtes journées, puis présenter les modules de la séance « Sujets thématiques » une autre semaine.

Si vous organisez une formation régionale ou une formation dans un bureau dont la flexibilité de programmation est limitée, il se peut que vous ayez besoin de réaliser la séance sur une courte période. Cela implique de longues journées de formation pouvant durer jusqu'à neuf heures chacune – avec des interruptions de 15 minutes, mais une pause déjeuner plus courte – pour parvenir à couvrir tous les modules nécessaires. Si les longues journées de formation sont autorisées pendant un ou deux jours, gardez à l'esprit que la poursuite de ce rythme plusieurs jours d'affilée épuisera les apprenant(e)s et nuira à leur capacité d'apprendre et d'interagir.

Après avoir déterminé la durée de la séance de formation, attribuez des créneaux horaires à chaque module de votre ordre du jour en vous référant aux chronogrammes des guides d'animation. Les chronogrammes recommandent une durée pour chaque module ainsi qu'une durée pour chaque séquence. Vous pouvez ainsi facilement ajuster la durée du module si vous omettez des séquences. Une fois que vous avez attribué des créneaux horaires appropriés à chaque module – en veillant à prévoir deux pauses par jour et un temps suffisant pour le déjeuner –, vous pouvez inscrire les horaires de chaque séquence de l'ordre du jour dans les chronogrammes. Cela vous sera utile au cours de chaque journée de formation et servira de base à l'ordre du jour que vous distribuerez aux apprenant(e)s.

Réaliser des séances de formation courtes et des webinaires

Dans certains cas, vous jugerez opportun de présenter la séance d'information ou la séance de briefing. La séance d'information est un résumé des « Sujets fondamentaux » destiné à la direction et aux partenaires. Cette séance donne un aperçu du contenu de la formation mais n'enseigne pas de compétences. La séance de briefing est un résumé de quatre heures des « Sujets fondamentaux » comprenant plusieurs exercices courts. Elle peut servir d'introduction aux questions liées aux diverses OSIEGCS mais n'est pas exhaustive. Pour les publics suivant la formation à distance, vous pouvez choisir de dispenser les séances « Sujets fondamentaux » et « Protection » dans le cadre d'un webinaire en utilisant les présentations et les textes de webinaire inclus dans ce programme.

PLANIFICATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Suggestions de contenu d'ordre du jour pour différents publics

Vous trouverez ci-dessous des suggestions de contenu d'ordre du jour pour différents publics. Elles sont organisées par domaine et par personnel.

Administration

Personnel de gestion, d'administration, de réception ou de sécurité (demi-journée ou journée et demie de formation)

Séance de briefing ou Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux »

Genre

Points focaux pour les questions de genre et les cas de violence basée sur le genre (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 19 « Violence basée sur le genre et violence sexuelle liée aux conflits »

Gouvernement

Partenaires gouvernementaux (1 heure, demi-journée ou journée et demie de formation)

Séance d'information, séance de briefing ou Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux »

Santé

Prestataires de soins de santé, division de la santé de l'OIM et médecins désignés (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 15 « Santé »

Urgences humanitaires

Formation sur site, y compris pour le personnel d'intervention d'urgence de l'OIM (1 journée de formation)

Séance de briefing, Module 10 « Protection – Risques, obstacles et catalyseurs »

Formation préparatoire, y compris pour le personnel d'intervention d'urgence de l'OIM (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 10 et 11 « Protection », Module 19 « Violence basée sur le genre et violence sexuelle liée aux conflits », Module 17 « Simulation d'urgence », Module 15 « Santé » (si prestataires de soins)

Interprétation

Interprètes et traducteurs (1 journée de formation)

Modules 1 à 4 « Sujets fondamentaux », Module 14 « Interprétation »

Droit et défense

Avocats (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 8 « Les bases pour mener un entretien », Module 13 « Jurisprudence »

Protection et aide des migrants

Aide au retour volontaire et à la réintégration (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens » (programme modifié au profit du thème Aide au retour volontaire et à la réintégration), Module 18 « Aide au retour volontaire et à la réintégration », Module 16 « Opérations de déplacement »

Lutte contre le trafic (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens » (programme modifié au profit du thème Lutte contre le trafic), Module 10 « Protection – Risques, obstacles et catalyseurs », Module 21 « Lutte contre le trafic ».

Immigration et gestion des frontières (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 10 « Protection – Risques, obstacles et catalyseurs », Module 22 « Immigration et gestion des frontières »

Orientations avant le départ des personnes réfugiées – OIM (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 20 « Orientations avant le départ des personnes réfugiées »

Protection opérationnelle

Personnel de protection du HCR (3 journées et demie de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens », Modules 10 et 11 « Protection », Module 19 « Violence basée sur le genre et violence sexuelle liée aux conflits »

Politique et recherche

Personnel chargé des politiques et de la recherche (1 journée de formation)

Modules 1 à 4 « Sujets fondamentaux », Module 13 « Jurisprudence »

Détermination du statut de réfugié

Personnel chargé de la détermination du statut de réfugié du HCR (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens », Module 12 « Solutions »

Arbitres non mandatés chargés de la détermination du statut de réfugié du HCR (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens », Module 13 « Jurisprudence »

Réinstallation et gestion des déplacements

Opérations de déplacement – OIM (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Module 16 « Opérations de déplacement »

Centres de soutien à la réinstallation du Programme d'admission des réfugiés des États-Unis (United States Refugee Admissions Program ou USRAP) (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens », Module 16 « Opérations de déplacement », Module 20 « Orientations avant le départ des personnes réfugiées »

Résilience et solutions

Résilience et solutions – HCR (3 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens », Module 12 « Solutions »,
Module 16 « Opérations de déplacement »

Consultant(e)s en réinstallation (2 journées de formation)

Modules 1 à 7 « Sujets fondamentaux », Modules 8 et 9 « Mener des entretiens »

PLANIFICATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Préparation du matériel et du lieu de formation

Préparation du matériel de formation

Une fois que vous avez identifié le nombre d'apprenant(e)s, choisi les modules qui seront inclus dans votre séance de formation, créé un ordre du jour et complété votre chronogramme, vous devez préparer votre matériel de formation et vous assurer que votre lieu de formation est correctement équipé en fonction de vos besoins d'animation.

Cette formation nécessite l'impression du matériel de formation. Dans certains cas, le matériel doit être découpé et, si possible, plastifié. Vous devez donc commencer à préparer le matériel suffisamment à l'avance. Il est utile de dresser une liste du matériel requis lorsque vous planifiez votre ordre du jour. Vous pouvez pour cela vous aider de la colonne « Matériel requis » des chronogrammes du Guide d'animation. Cette colonne vous indique la diapositive ou la page à laquelle vous reporter dans la présentation ou le Guide d'animation et dresse la liste du matériel supplémentaire requis. Une fois la liste établie, commencez à préparer le matériel en suivant les consignes mentionnées dans les descriptions des exercices ou sur le matériel lui-même.

Imprimez de préférence les manuels en couleur et au format livre. Si cela n'est pas possible, imprimez-les en couleur, recto verso et agrafez-les sur le coin supérieur gauche. Les infographies « Supports de formation » doivent être imprimées en couleur et dans le plus grand format possible (format A3 ou supérieur dans l'idéal) et être plastifiées. Les cartes de table avec les numéros d'équipe peuvent être imprimées recto verso sur du papier au format lettre et doivent si possible être plastifiées avant d'être découpées.

N'oubliez pas que certains éléments du matériel requis ne sont pas dans les manuels ni le Guide d'animation. Les cartes de table avec les numéros d'équipe se trouvent dans le document « Supports de formation ». Les documents d'orientation des Sujets thématiques sont stockés séparément avec les Manuels. Les vidéos sont stockées dans leur propre dossier. Plusieurs fournitures supplémentaires – tableaux à feuilles, marqueurs, ruban adhésif et notes autocollantes – peuvent également être nécessaires.

Préparation du lieu de formation

Le lieu de formation doit disposer d'une salle suffisamment grande pour que les apprenant(e)s puissent s'y déplacer facilement, et d'une zone de détente séparée où les apprenant(e)s puissent se rassembler pendant les pauses. Si vous animez une séance avec un public mixte et que vous devez répartir les apprenant(e)s par groupes pour des exercices concomitants, prévoyez la disponibilité de salles et d'équipements de formation adéquats.

Le lieu doit être doté de tables permettant aux apprenant(e)s de s'asseoir par groupes de trois ou quatre. Les tables individuelles sont déconseillées car les apprenant(e)s réalisent des activités collectives qui les obligent à étaler du matériel. Une longue table supplémentaire est utile pour placer le matériel et les supports de formation. Le lieu doit également disposer d'un projecteur, d'un écran et de haut-parleurs afin de pouvoir lire des vidéos sur votre ordinateur portable. N'oubliez pas d'apporter votre propre télécommande PowerPoint afin de ne pas avoir à vous tenir à côté de votre ordinateur portable pendant que vous animez la formation. Le texte des diapositives est animé, autrement dit les lignes s'affichent à mesure que vous vous déplacez dans

la diapositive au lieu de s'afficher en une seule fois. Il faut donc cliquer sur « Suivant » chaque fois que vous voulez qu'une nouvelle ligne de texte s'affiche, et pas seulement quand vous voulez changer de diapositive.

Il est recommandé de préparer la salle suffisamment à l'avance – soit la veille de la formation, soit tôt le matin de la formation – afin d'éviter les problèmes techniques de dernière minute ou le manque de préparation au début d'un exercice. Avant le début de la première journée de formation, posez les ordres du jour, les manuels du jour, tout matériel requis pour les exercices tel que le Jeu de société de terminologie et les supports de formation pertinents. Disposez le reste du matériel sur la longue table selon l'ordre dans lequel il sera utilisé durant la séance de formation. Placez vos Cartes de table avec les numéros d'équipe et vos Guides d'animation près de l'endroit où vous allez animer la séance.

Installez les tableaux à feuilles et assurez-vous d'avoir des marqueurs en bon état. Vérifiez si d'autres fournitures de bureau, telles que des stylos supplémentaires, des notes autocollantes et du ruban adhésif, sont nécessaires. Testez toujours l'ordinateur portable, le projecteur et les haut-parleurs à l'avance et assurez-vous que vous avez mis vos vidéos en file d'attente dans VLC. Cela vous évitera des pertes de temps pendant votre séance de formation.

Liste de contrôle de préparation

Lieu de formation

- _____ Salle(s) suffisamment grande(s) pour que les apprenant(e)s puissent s'y déplacer librement
- _____ Tables permettant aux apprenant(e)s de s'asseoir en groupes de trois ou quatre et une longue table facile pour le matériel de formation
- _____ Espace de détente à l'extérieur de la salle de formation

Équipement technique

- _____ Projecteur(s) et écran(s)
- _____ Haut-parleurs
- _____ Ordinateur(s) portable(s) avec VLC ou tout autre lecteur multimédia
- _____ Télécommande(s) PowerPoint (également appelée-s dispositif-s de présentation sans fil)

Pour les apprenant(e)s

- _____ Ordres du jour
- _____ Manuels de tous les modules à l'ordre du jour
- _____ Formulaires d'évaluation, le cas échéant
- _____ Glossaire OSIEGCS pour l'exercice du Jeu de société de terminologie
- _____ Documents d'orientation pour les modules des « Sujets thématiques », si nécessaire

Pour les tables

- _____ Supports de formation : infographies et/ou affiches
- _____ Papier et stylos supplémentaires

Pour les exercices

- _____ Matériel d'exercice du Guide d'animation (par exemple, le Jeu de société de terminologie)
- _____ Tableau blanc ou à feuilles et marqueurs
- _____ Notes autocollantes grand format de différentes couleurs
- _____ Ruban adhésif ou punaises pour fixer les feuilles de papier au mur

Pour l'animateur

- _____ Supports de formation : cartes de table avec les numéros d'équipe
- _____ Guide d'animation, de préférence imprimé et placé dans un classeur à trois anneaux pour un accès facile
- _____ Commentaires de la présentation
- _____ Un exemplaire de chaque manuel

PLANIFICATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Contrôle de l'inclusion et de l'accessibilité

Il importe que la séance, le lieu de formation et la plateforme du webinaire soient inclusifs et accessibles non seulement aux personnes de diverses OSIEGCS, mais aussi aux personnes handicapées, aux personnes allaitantes, etc. Vérifiez à l'aide des listes de contrôle suivantes que votre séance de formation répond à ces critères d'inclusion et d'accessibilité.

Généralités

_____ La formation n'a pas été programmée un jour de fête religieuse ou un jour où les apprenant(e)s sont susceptibles de jeûner

_____ La documentation relative à la séance de formation emploie un langage neutre et inclusif

_____ La documentation annonçant l'événement emploie un langage invitant les participant(e)s handicapé(e)s à vous contacter concernant leurs demandes en matière d'accessibilité (par exemple : « Nous voulons faire de cet événement une expérience positive pour toutes et tous. Si vous avez des demandes particulières en matière d'accessibilité, veuillez nous contacter. »)

_____ Les formulaires d'inscription, s'ils font référence au sexe ou au genre, comprennent une liste complète d'options (voir la section « Communication inclusive » du Manuel des Sujets fondamentaux pour plus d'informations)

_____ Le texte de la présentation est contrasté et rédigé dans une police de caractères de grande taille et lisible, telle qu'Arial ou Calibri

_____ Les diapositives de la présentation évitent les textes et les images inutiles

_____ Toutes les images de la présentation comprennent un texte ou des descriptions pour les apprenant(e)s disposant de lecteurs d'écran

_____ Toutes les vidéos sont sous-titrées

_____ Une interprétation en langue des signes est disponible, le cas échéant

_____ Des pauses sont régulièrement prévues pour permettre aux apprenant(e)s de se reconcentrer et de se dégourdir les jambes

_____ Les apprenant(e)s sont encouragé(e)s à écrire leur prénom sur leur badge ou carte nominative, ou à les communiquer dans les présentations virtuelles ou sur leur badge virtuel

Lieu et matériel

_____ Le personnel de sécurité contrôlant l'accès au lieu est formé pour être respectueux et conciliant envers les apprenant(e)s trans/transgenres, non binaires et de genres divers, y compris celles et ceux dont le prénom ou l'expression de genre ne correspond pas aux informations figurant sur leur carte d'identité

_____ Le lieu est accessible aux personnes en fauteuil roulant, de préférence avec des poignées de porte à hauteur de fauteuil roulant et des portes battantes

- _____ Les cages d'escalier et les couloirs disposent de repères visuels pour les apprenant(e)s malvoyant(e)s
- _____ Les toilettes sont neutres, ou une option neutre est proposée et a été portée à la connaissance des apprenant(e)s
- _____ Les toilettes sont accessibles aux personnes en fauteuil roulant et aux autres personnes handicapées
- _____ Un endroit à l'abri des regards est mis à la disposition des personnes qui allaitent ou nécessitent de tirer leur lait et de le stocker au froid ; cet endroit est appelé salle de lactation ou d'allaitement
- _____ Les apprenant(e)s sont informé(e)s des menus et connaissent les options alternatives adaptées à leur régime alimentaire
- _____ Les listes imprimées des participant(e)s ainsi que les cartes et badges nominatifs préimprimés ne comportent pas de titres honorifiques
- _____ Une impression en gros caractères du Manuel et de la présentation est disponible, si nécessaire

Plateforme du webinaire

- _____ La plateforme est accessible aux personnes utilisant des lecteurs d'écran
- _____ Les personnes qui ne disposent pas d'un ordinateur peuvent accéder à l'événement de différentes manières, par exemple par téléphone

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Conseils pour animer une séance de formation en personne

Préparez-vous en amont

Préparez-vous pour votre séance bien à l'avance. Imprimez les manuels et le matériel requis pour les exercices, en veillant à avoir des exemplaires supplémentaires de chaque support. Préparez la salle de formation la veille de la séance de formation, en vous assurant que vous avez toutes les fournitures nécessaires et que votre équipement technique fonctionne. Le matin de la formation, arrivez tôt et testez une dernière fois votre équipement technique. Assurez-vous d'avoir à portée de main les numéros de téléphone de l'assistance informatique au cas où vous rencontreriez un problème. Si vous organisez une formation dans un hôtel, demandez à l'avance si vous pouvez laisser du matériel dans la salle pendant la nuit et si celle-ci sera bien fermée. Enfin, veillez à ce que votre lieu de formation soit accessible et inclusif, comme indiqué dans ce Guide.

Suivez de près l'ordre du jour tout en réservant du temps à la discussion

Vous devriez toujours suivre de près l'ordre du jour afin de terminer dans les temps. C'est particulièrement important la première fois que vous animez une séance, car les durées allouées sont précises et le contenu est long. Cependant, les apprenant(e)s seront parfois si engagés dans une discussion constructive que vous attendrez avant de passer à la section suivante. Dans ce cas, vous devez évaluer le temps restant disponible pour la discussion dans l'ordre du jour et les sections qui pourraient être animées plus rapidement afin de « rattraper » le temps supplémentaire consacré à la discussion ou au débat. N'oubliez pas qu'un certain nombre de sujets ne sont pas utiles dans le cadre de ce programme de formation et assurez-vous de la pertinence de la discussion ou du débat.

Si les apprenant(e)s sont particulièrement intéressé(e)s par une discussion approfondie ou s'ils ont de nombreuses questions auxquelles vous ne pouvez pas répondre dans le cadre de l'ordre du jour préétabli, vous pouvez les inviter à participer à une séance de questions-réponses de 30 minutes à l'issue de la journée de formation. Vous pouvez également choisir de reporter un module à un autre moment afin de consacrer plus de temps à la discussion et aux questions avant la fin de la séance de formation.

Laissez-vous guider par les diapositives et les commentaires de la présentation PowerPoint

Pensez à toujours suivre les diapositives et les commentaires de la présentation PowerPoint. Les séquences d'enseignement, les exercices et les principaux points d'apprentissage sont tous assortis de diapositives dans la présentation. Les diapositives de l'exercice indiquent aux apprenant(e)s la page à laquelle se reporter dans leur Manuel. Chaque diapositive comporte une section de commentaires qui indique à l'animateur ou l'animatrice ce qu'il ou elle doit dire. Les textes figurant dans la section de commentaires doivent être intégralement transmis au cours de la séance de formation. L'animateur ou l'animatrice peut lire les textes sur une version imprimée de la présentation, les mémoriser à l'avance ou, s'il ou elle a une expérience avérée concernant cette formation, les utiliser comme outil de référence. Pour les webinaires en direct, les commentaires peuvent être lus pendant que les diapositives sont diffusées aux apprenant(e)s. Pour accéder aux commentaires PowerPoint, cliquez sur « Affichage », puis sur « Page de notes ». Les notes peuvent également être affichées sous l'écran des diapositives lorsque le PowerPoint est en mode Normal, et non en

mode Diaporama. Vous trouverez des instructions complètes concernant l'accès aux notes et leur impression sur la première diapositive de la présentation.

Il est recommandé à l'animateur ou l'animatrice d'imprimer les pages de notes pour s'y reporter ou bien les lire pendant sa séance. Pour ce faire, allez dans « Imprimer ». Dans « Paramètres », cliquez sur « Diapositives en mode Page entière » puis modifiez en cliquant sur « Page de notes ».

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Conseils pour animer une séance de formation à distance

L'apprentissage à distance est parfaitement adapté à de nombreux sujets. Cependant, ce n'est pas le cas des OSIEGCS. À distance, vous perdez la sécurité de l'espace physique et l'intimité qui permet aux apprenant(e)s de sentir qu'ils ou elles sont en droit de poser des questions et de partager leurs opinions. C'est pourquoi la formation en présentiel est toujours préférable à la formation en webinaire, et bien meilleure que l'apprentissage en ligne autonome. Toutefois, dans certaines circonstances, une formation en webinaire est préférable à l'absence totale de formation. C'est notamment le cas de la formation du personnel travaillant dans des lieux d'affectation éloignés ou difficiles d'accès pour l'animateur ou l'animatrice. Cette approche est également utile lorsque le personnel est uniquement constitué d'une ou deux personnes dans un endroit particulier ne justifiant pas la présence d'un animateur ou d'une animatrice. Citons également le cas de la pandémie de COVID-19 en 2020, au cours de laquelle la majorité de nos bureaux dans le monde ont été en télétravail pendant au moins une partie de l'année, et la plupart des séances de formation en présentiel ont donc été annulées. Dans ces circonstances, la formation en webinaire offre au personnel l'accès à certaines connaissances en matière d'OSIEGCS. Compte tenu de ce qui précède, voici quelques conseils pour organiser des séances de formation en direct par webinaire.

Pour toutes les séances

- ✓ Les apprenant(e)s doivent comprendre le type de séance à laquelle ils participent, sa durée et ce que l'on attend d'eux pendant la séance. Si vous attendez des apprenant(e)s qu'ils partagent des informations ou des exemples tirés de leur travail, précisez-le à l'avance afin qu'ils puissent se préparer.
- ✓ Le temps d'attention est plus limité lors de l'apprentissage en ligne. Prévoyez des séances d'une durée maximale d'une heure et demie à deux heures d'affilée pour vous assurer que les apprenant(e)s restent impliqué(e)s.
- ✓ Facilitez les modalités d'inscription à vos séances. Le cas échéant, créez un hyperlien avant d'inviter quiconque à la formation et partagez-le avec le maximum de personnes. Suivez la progression des inscriptions et programmez des rappels automatiques. Ce sera beaucoup plus simple que de recueillir des noms et des adresses électroniques et d'inscrire des personnes de façon manuelle.
- ✓ Si vous formez des apprenant(e)s originaires de plusieurs régions, veillez à proposer plusieurs séances dans différents fuseaux horaires.
- ✓ Assurez-vous d'assigner un modérateur ou une modératrice pour surveiller la discussion instantanée et résoudre les problèmes techniques.
- ✓ Si vous animez seul(e), prévoyez suffisamment d'eau pour vous désaltérer et des pastilles pour la gorge. Utilisez les vidéos pour vous accorder des pauses occasionnelles et reposer votre voix.
- ✓ Commencez chaque séance par une explication de la plateforme que vous utilisez, car nombre d'apprenant(e)s seront fraîchement arrivé(e)s ou auront besoin d'une remise à nouveau. Passez en revue chaque outil et expliquez ce que les apprenant(e)s doivent faire s'ils ou elles rencontrent des difficultés techniques.

- ✓ Donnez dès le début des objectifs de formation détaillés afin que les apprenant(e)s prennent connaissance des sujets que vous allez couvrir pendant la séance.
- ✓ Il convient de présenter les vidéos avec une introduction et de faire un compte rendu à la fin, afin que le lien avec le reste du contenu d'apprentissage soit clair ; à défaut, elles risqueraient d'interrompre le bon déroulement de la séance.
- ✓ Une conclusion axée sur les principaux points d'apprentissage et les prochaines étapes peut aider les participant(e)s à repartir avec des idées de mesures concrètes.
- ✓ Les apprenant(e)s devraient recevoir leurs manuels à l'avance et les imprimer de préférence avant la séance. Si cela s'avère impossible, notamment parce qu'ils ou elles ne peuvent pas se rendre au bureau et travaillent à distance, l'animateur ou l'animatrice devra organiser les exercices de manière à ce que les apprenant(e)s aient seulement à écrire sur du papier blanc, dans la mesure du possible. L'alternance entre les écrans d'ordinateur peut être une source de distraction et empêcher les apprenant(e)s de s'impliquer.
- ✓ Si vous n'utilisez pas l'une des séances de webinaire proposées dans ce programme de formation, vous devriez prévoir un webinaire d'entraînement pour déterminer le temps que vous consacrez à chaque section ainsi que le temps que vous laisserez aux personnes pour répondre aux questions, afin de garantir le bon déroulement de ce type de webinaire et le respect de l'emploi du temps.

Pour les séances en petit groupe (40 participant·e·s ou moins)

L'avantage des séances de webinaires en petit groupe est que vous pouvez établir un dialogue direct avec les apprenant(e)s et les encourager à s'impliquer au même niveau qu'ils ou elles le feraient dans une séance en présentiel. Étant donné qu'elles sont plus participatives, les séances en petit groupe peuvent avoir plus d'impact sur les apprenant(e)s. Comme pour les formations en présentiel, l'inconvénient de ces séances est que vous ne pouvez former qu'un nombre limité de personnes à la fois.

- ✓ Les séances en petit groupe se déroulent plus facilement si les apprenant(e)s savent que l'on attend d'eux une implication et une participation pleines et entières. Les apprenant(e)s doivent être informé(e)s à l'avance que la séance sera participative et qu'ils ou elles seront filmé(e)s et devront prendre la parole.
- ✓ Tout le monde doit se présenter au micro au début de la séance pour s'entraîner, s'assurer que son matériel fonctionne et se préparer à s'impliquer davantage.
- ✓ Les caméras doivent rester allumées pendant toute la durée de la séance.
- ✓ L'animateur ou l'animatrice peut utiliser les salles de discussion, mais en donnant des instructions très claires et en indiquant les résultats attendus de ces séances. Vous souhaitez peut-être désigner un modérateur ou une modératrice pour chaque salle et mentionner clairement le compte rendu attendu du groupe à la fin de la séance de discussion. Si les consignes ne sont pas suffisamment claires, les participant(e)s de la salle de discussion resteront souvent silencieux en attendant que quelqu'un prenne l'initiative.
- ✓ Les exercices doivent utiliser tous les outils disponibles dans le programme, y compris les sondages, les flèches, les tableaux blancs, la discussion instantanée, lever la main, les cases à cocher, les croix et les émoticônes.

- ✓ Si votre programme a la capacité d'évaluer le degré d'« attention » manifesté pendant la séance et que le pourcentage d'attention est utilisé pour délivrer des certificats, indiquez-le clairement aux apprenant(e)s dès le début du webinaire. Par exemple, sur WebEx, l'attention est exprimée en pourcentage et correspond à la durée pendant laquelle l'écran WebEx était l'écran principal de l'ordinateur de la personne.

Pour les séances en grand groupe (plus de 40 participant·e·s)

Une séance en grand groupe vous permet de former un plus grand nombre de personnes simultanément (jusqu'à un millier sur certaines plateformes), mais ne vous permet pas de capter l'attention de chaque participant(e). Vous constaterez peut-être que vous n'avez qu'un noyau restreint de personnes, généralement entre 10 % et 30 % des participant(e)s, qui sont activement impliquées, et que les autres se contentent d'écouter et d'observer. Cela ne signifie pas que les autres personnes n'apprennent pas. Cependant, vous aurez beaucoup plus de mal à évaluer leurs réactions et leur assimilation des connaissances et aurez peu de chances d'obtenir un retour de la part de la majorité des participant(e)s.

- ✓ Au début de la séance, demandez aux apprenant(e)s de se présenter dans la discussion instantanée. Vous pouvez également afficher une carte du monde à l'écran et demander aux apprenant(e)s d'utiliser l'icône de la flèche pour indiquer la région d'où ils ou elles viennent ou dans laquelle ils ou elles se trouvent actuellement.
- ✓ Prévoyez une série d'exercices interactifs, tels que ceux utilisant des flèches, des tableaux blancs, des questions et réponses spécifiques et des exemples de scénarios, et recueillez des questions tout au long de la séance pour la séance de questions-réponses à la fin.
- ✓ Évitez les questions ouvertes ou les exercices en petits groupes, car ils seront gênants et difficiles à effectuer avec un large public. Les exercices en grands groupes sont préférables pour un public nombreux ; par exemple, des questions qui nécessitent de répondre en apposant une flèche ou pour lesquelles les apprenant(e)s doivent écrire à l'écran avec leur stylo ou leur outil de texte.
- ✓ Les sondages sont utiles pour comprendre où en est le groupe et comment il assimile le contenu ; ils peuvent également permettre de recueillir des informations ou des idées.
- ✓ Les salles de discussion doivent être évitées avec les grands groupes, sauf si vous avez un modérateur ou une modératrice pour chaque salle. En effet, les salles de discussion ont tendance à être confuses si personne ne mène la conversation, et dans les grands groupes, il y a généralement trop de salles de discussion pour que l'animateur ou l'animatrice puisse toutes les visiter.
- ✓ Veillez à ce que les séances avec un large public restent d'un niveau accessible. Présentez un contenu clair et proposez des exercices simples et intéressants. Donnez des objectifs concrets, les principaux points d'apprentissage et les informations à retenir. Partagez de nombreuses ressources afin que les apprenant(e)s puissent approfondir leurs connaissances de manière autonome.
- ✓ Globalement, ne vous attendez pas à avoir l'impression d'« animer » la séance. Vous aurez plutôt l'impression de faire une présentation, avec la participation occasionnelle de votre public. Veillez à ce que votre présentation soit claire et cohérente afin qu'elle ait un impact sur les participant(e)s.

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Garantir un espace de formation sécurisé et propice à la communication

Améliorez vos compétences en matière d'OSIEGCS

En tant que personne chargée de l'animation, il est important que vous ayez une [connaissance approfondie](#) des termes, concepts et questions liés aux OSIEGCS et que vous puissiez facilement les expliquer dans l'environnement de formation. Même s'il ne vous est pas demandé d'être spécialiste dans tous les aspects des diverses OSIEGCS, le manque de connaissances sur un sujet essentiel peut entraîner la diffusion d'informations fausses ou trompeuses ainsi que des mises en pratique problématiques de la part des apprenant(e)s. Vos lacunes peuvent, de façon non délibérée, perpétuer ou créer des stéréotypes préjudiciables.

Avant d'animer une formation sur les OSIEGCS, il convient d'améliorer vos compétences dans ce domaine afin d'être mieux préparé(e) à expliquer certains aspects du contenu de la formation et à répondre aux questions des apprenant(e)s. C'est d'autant plus utile si vous n'avez jamais animé de séance de formation sur les OSIEGCS par le passé. Vous pouvez commencer par consulter les [Lectures recommandées](#) de la section « Apprentissage continu » des manuels. Une connaissance approfondie de ces rapports et articles sur les OSIEGCS augmentera votre confiance en tant que personne chargée de l'animation. N'oubliez pas que même si vous avez une expertise dans un domaine des diverses OSIEGCS, comme les questions trans et non binaires, vous pouvez toujours approfondir vos connaissances dans un autre domaine, comme les questions intersexes.

Si vous n'êtes pas en mesure de lire tous les documents recommandés dans la section « Apprentissage continu », les **principaux documents** que vous devriez lire avant d'animer une séance de formation sont les suivants :

- ◆ Les rapports du Conseil des droits de l'homme de [2011](#) et [2015](#)
- ◆ Les [Principes de Jogjakarta](#) plus [10](#)
- ◆ Les [Principes directeurs sur la protection internationale n° 9](#) du HCR
- ◆ La [Note d'orientation](#) du HCR sur les personnes LGBTQI+
- ◆ Il est également pertinent de regarder les vidéos recommandées de la section « Apprentissage continu » du Manuel sur les sujets fondamentaux. Les vidéos sont un moyen facile et ludique d'améliorer vos compétences en matière d'OSIEGCS.

Gros plan : Une formation fondée sur la prise en compte des traumatismes

Indépendamment de votre rôle d'animateur, n'oubliez pas qu'il est extrêmement difficile d'entendre parler des traumatismes et de la violence auxquels sont confrontées chaque jour les personnes de diverses OSIEGCS. Cette formation présente des exemples de violences et d'autres violations des droits humains, car il est important que les apprenant(e)s comprennent ces réalités quotidiennes, notamment en ce qui concerne l'analyse du contexte local et les enjeux de la protection (obstacles et catalyseurs). Cependant, pour les

personnes qui vivent déjà ces expériences, l'évocation des faits peut créer un nouveau traumatisme. Répondez favorablement à toute demande formulée par une personne qui ne souhaite pas participer à une séance spécifique pour cette raison.

Tenir la promesse d'un espace sécurisé

Pendant votre séance, efforcez-vous de tenir l'engagement énoncé dans l'introduction, à savoir offrir un **espace sûr** durant la formation. En tant que personne chargée de l'animation, vous pouvez le faire en veillant à ce que chacun(e) ait la possibilité de s'exprimer, à ce que l'ensemble des apprenant(e)s soient traité(e)s avec respect et à ce que votre approche soit ouverte et amicale avec toutes et tous.

Lors de la formation, les apprenant(e)s peuvent émettre des **commentaires** relayant des stéréotypes ou une vision négative des personnes de diverses OSIEGCS. Cela est prévisible étant donné que ce sujet est nouveau pour nombre d'apprenant(e)s et que de nombreuses sociétés aux quatre coins du monde véhiculent des stéréotypes et une vision négative pour évoquer les personnes de diverses OSIEGCS. N'oubliez pas que votre travail en tant que personne chargée de l'animation consiste à créer un espace d'apprentissage sécurisé, ouvert et bienveillant dans lequel les apprenant(e)s peuvent apprendre à aborder les questions liées aux OSIEGCS dans le cadre de la défense des droits humains.

Évitez de **reprendre** les apprenant(e)s d'une manière qui leur fait ressentir de la gêne ou de la honte. Répondez plutôt à leurs questions et à leurs commentaires sur un ton calme et bienveillant. Donner tort aux apprenant(e)s créerait une atmosphère dans laquelle ils ou elles rechigneraient à exprimer leurs idées ou à poser des questions et seraient réfractaires aux nouvelles idées.

Vous pouvez utiliser bien d'autres **méthodes** que la rectification du propos : réorientation de la question ou de la déclaration, sollicitation d'autres personnes pour répondre au commentaire ou à la question. Par exemple, si un(e) apprenant(e) fait un commentaire discutable, vous pouvez dire : « C'est une façon de voir les choses. Quelles sont les autres façons ? ».

Si un(e) apprenant(e) fait un commentaire qui est incorrect ou potentiellement **préjudiciable** – en affirmant par exemple, que les personnes ayant une orientation sexuelle diverse sont des pédophiles – vous pouvez commencer par demander : « Qu'en pensent les autres ? ». Il est probable qu'un nombre suffisant d'apprenant(e)s émettent d'autres suggestions pour que vous n'ayez pas à « corriger » le commentaire initial. Vous pouvez sinon appuyer sur les propos des autres apprenant(e)s en apportant des informations positives qui soutiennent leurs opinions de manière à démontrer qu'une orientation sexuelle diverse n'est pas corrélée à la pédophilie. Cette méthode, qui permet de s'assurer que le sujet est correctement abordé, détourne l'attention du commentaire initial et contribue à préserver la dignité de l'apprenant(e) dans l'espace de formation. Si les autres apprenant(e)s de la séance de formation partagent l'avis de l'apprenant(e) qui a fait le commentaire initial, vous pouvez saisir cette occasion pour sensibiliser l'ensemble du groupe en transmettant des informations provenant d'une source fiable. Par exemple, vous pouvez leur faire savoir que de nombreuses études ont montré que 95 % des pédophiles étaient des hommes hétérosexuels. Vous pouvez proposer de leur communiquer certaines ressources après une pause s'ils pensent que cela peut leur être utile.

Il est également recommandé de laisser les apprenant(e)s **discuter** des commentaires et répondre aux questions, plutôt que de toujours écouter l'animateur ou l'animatrice parler. Par exemple, lorsqu'un(e)

apprenant(e) fait un commentaire ou pose une question, vous pouvez dire : « Qu'en pensent les autres ? » ou « Qui peut répondre à cette question ? ».

N'oubliez pas que si les commentaires et les questions véhiculant des **stéréotypes** et des préjugés ne sont pas évoqués ouvertement, vous ne pourrez pas les corriger avec tact. En d'autres termes, les commentaires et les questions – qu'ils soient tendancieux ou non – doivent être exprimés à voix haute pour que vous sachiez ce que les apprenant(e)s pensent. Une séance de formation au cours de laquelle les apprenant(e)s se sentent libres d'exprimer leurs opinions et sont ouvert(e)s à des discussions et des débats positifs et bienveillants est une séance de formation efficace et réussie.

Garantir que votre séance de formation offre un espace sécurisé aux personnes de diverses OSIEGCS

Il est essentiel d'entretenir un dialogue ouvert et franc avec les apprenant(e)s, de même qu'il est essentiel que votre séance de formation offre un **espace sûr** aux apprenant(e)s de diverses OSIEGCS. Voici plusieurs façons de garantir que votre formation offre un espace sécurisé à tous :

- ✓ S'il est important de laisser **libre cours** à la discussion et aux idées, il faut toutefois prendre en compte l'impact des stéréotypes, des préjugés et des commentaires négatifs sur les apprenant(e)s de diverses OSIEGCS. Rappelez aux apprenant(e)s d'y prêter également attention ; il se peut que certain(e)s n'aient pas réalisé que des personnes de diverses OSIEGCS participaient à la séance de formation, ou que les apprenant(e)s comptent parmi leurs amis ou proches des personnes issues de diverses OSIEGCS.
- ✓ Veillez à relever chaque **stéréotype et préjugé** évoqué. Cela enverra le message selon lequel la séance de formation est un vecteur de changement et d'amélioration sur le lieu de travail. Si les apprenant(e)s plaisantent ou rient de manière inappropriée au cours (ou en dehors) d'une séance de formation, il convient d'agir car ce comportement est incompatible avec l'esprit d'un espace de formation sécurisé.
- ✓ En tant que personne chargée de l'animation, veillez à ne pas **discuter** des personnes de diverses OSIEGCS comme si elles ne participaient pas à la séance de formation ni à vous adresser à tou(te)s les apprenant(e)s comme s'ils ou elles étaient automatiquement hétérosexuel(le)s, cisgenres et endosexes. Évitez de faire des commentaires genrés sur les apprenant(e)s (par exemple, « mesdames et messieurs ») ou d'associer certains éléments aux hommes ou aux femmes (par exemple, « nous avons des notes autocollantes roses pour les femmes et bleues pour les hommes »), car ce langage repose sur des stéréotypes de genre et n'est pas inclusif pour les personnes qui ne s'identifient pas comme hommes ou femmes. Reportez-vous à la page sur les espaces de formation inclusifs et accessibles pour vous assurer que les apprenant(e)s se sentent bien accueilli(e)s et soutenu(e)s.
- ✓ Les **anecdotes personnelles** sont utiles lorsqu'elles ont un lien avec le contenu de l'apprentissage, à condition qu'elles soient accessibles à tous. Mettez-vous à la place d'un auditeur ou d'une auditrice ayant une OSIEGCS diverse et demandez-vous si l'histoire lui donnera le sentiment d'être exclu(e) ou, au contraire, représenté(e). Si vous avez un exemple particulier basé sur votre expérience personnelle, pensez à trouver une personne ayant une OSIEGCS diverse pour partager une histoire similaire mais de son point de vue. Cela a pour double objectif d'introduire un point de vue queer dans la séance et de se concentrer sur l'expérience queer dans le cadre des exemples avancés.

- ✓ En bref, assurez-vous que vous savez vraiment **de quoi vous parlez**. Par exemple, si vous ne comprenez pas bien les questions d'intersexualité, ne répondez pas aux questions sur les variations intersexes. Référez-vous plutôt au contenu du programme de formation, orientez les apprenant(e)s vers la section « Apprentissage continu » ou proposez-leur de faire des recherches sur cette question et de revenir vers eux/elles. En admettant les limites de vos connaissances, vous envoyez aux apprenant(e)s de diverses OSIEGCS le message suivant : vous animez la formation, mais n'êtes pas pour autant un(e) spécialiste de la question. Ainsi, vous pouvez dire : « Cette question outrepassé les limites de mes connaissances. Quelqu'un connaît la réponse ? Sinon, je me ferai un plaisir de revenir vers vous avec plus d'informations ».
- ✓ Montrez votre **préparation** aux apprenant(e)s de diverses OSIEGCS. Lisez le Guide d'animation et les Commentaires de la présentation dans leur intégralité. Essayez de suivre le plus fidèlement possible le texte jusqu'à ce que vous soyez parfaitement à l'aise avec le contenu. N'ajoutez pas et ne modifiez pas le contenu thématique à moins que vous ne possédiez une véritable expertise dans un domaine lié aux OSIEGCS. Assurez-vous que les modifications opérationnelles – par exemple, pour rendre un exercice plus conforme à votre programme ou à votre domaine de travail – n'altèrent pas les messages fondamentaux ou le contenu thématique. Gardez à l'esprit que ce programme de formation a été validé par des personnes de diverses OSIEGCS au sein du système des Nations Unies et d'organisations externes, et que de nombreuses heures ont été consacrées à débattre, et à se mettre d'accord, sur les points nuancés du contenu. Si vous modifiez le contenu thématique, vous altérerez probablement l'exactitude et l'applicabilité du contenu.

Gros plan : Signaler avec tact les stéréotypes ou les éléments de désinformation

Une manière de permettre aux apprenant(e)s de réagir avec tact aux stéréotypes, aux préjugés et à la désinformation lors d'une séance de formation est de les encourager à s'exprimer quand ils ou elles se sentent blessé(e)s ou offensé(e)s par le commentaire d'un(e) autre apprenant(e) en disant « ce stéréotype est blessant » ou « ce commentaire m'a blessé(e) ». En signe de reconnaissance, l'apprenant(e) qui a fait le commentaire blessant peut dire : « Je n'avais pas l'intention de te blesser ». Si nécessaire, la discussion peut se poursuivre.

Si un(e) apprenant(e) fait un commentaire en se rendant compte qu'il pourrait être blessant ou qu'il est tout simplement incorrect, il peut dire « Je souhaite reformuler ce point » ou « Je me rends compte que ce commentaire pourrait être blessant » et revenir sur ses propos ou s'expliquer. Vous trouverez ci-après plusieurs exemples concrets de commentaires tirés de formations passées ayant suscité une réaction de la part d'apprenant(e)s qui se sont senti(e)s blessé(e)s par ces déclarations :

- ◆ « Il n'y a personne de diverses OSIEGCS [ou LGBTQI+] où je vis/d'où je viens. »
- ◆ « Personnellement, les personnes homosexuelles me dégoûtent. C'est une réaction physique et je n'y peux rien. »
- ◆ « Je ne pense pas que les personnes LGBTQI+ devraient être autorisées à avoir une famille, parce qu'elles abuseront de leurs enfants de la même manière qu'elles ont été abusées. »

Voici plusieurs exemples dans lesquels un(e) apprenant(e) peut se rendre compte qu'il ou elle a tenu des propos susceptibles d'être incorrects ou blessants, et revenir dessus :

- ◆ Se tromper de genre ou de pronom.
 - ◆ Employer le mauvais terme – par exemple, en confondant orientation sexuelle et caractéristiques de sexe.
 - ◆ Se rendre compte que son commentaire était basé sur des stéréotypes ou de fausses informations et pouvait être offensant.
-

Orienter les apprenant(e)s vers des sujets spécifiques, ou les en éloigner

Un certain nombre de sujets ne doivent pas être abordés au cours d'une séance de formation, non seulement car ils ne sont pas nécessaires dans le cadre de ce programme de formation spécifique mais également car le temps requis pour les aborder correctement compromettrait votre ordre du jour. Parmi ces sujets, citons le débat visant à savoir si l'orientation sexuelle est un « choix » ou si l'on « naît comme ça », la position des différentes religions du monde sur l'homosexualité, l'influence éventuelle des abus sexuels subis sur l'orientation sexuelle, le pourcentage de personnes LGBTQI+, et bien d'autres encore.

À l'inverse, un certain nombre de sujets doivent être traités lors d'une séance de formation, notamment la considération des questions liées aux OSIEGCS dans l'optique des droits humains, la position de l'ONU sur les droits et la protection des personnes LGBTQI+ et la manière de travailler, avec professionnalisme et respect, aux côtés de personnes issues de diverses OSIEGCS, quelles que soient vos convictions personnelles.

Il convient donc de guider subtilement les apprenant(e)s afin de les éloigner des sujets qui ne sont pas utiles et de les orienter vers ceux qui le sont. Vous pouvez le faire en disant : « Il s'agit d'un débat ou d'une discussion beaucoup plus large que nous n'avons pas le temps de traiter dans le cadre de cette séance de formation spécifique, mais c'est un sujet que l'on aborde aux quatre coins de la planète. » Ou : « Gardons à l'esprit que les Nations Unies ont établi que, quelle que soit la façon dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre se forment, elles sont si fondamentales pour l'expérience et la dignité humaines que, si une personne est persécutée sur la base de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, cela déclenche des mécanismes de protection internationale. » Ou encore : « Revenons sur ce que nous avons dit dans l'état des lieux mondial. N'oubliez pas que des personnes de diverses OSIEGCS se trouvent dans chaque communauté que nous aidons. »

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Questions fréquentes et suggestions de réponses

Voici quelques-unes des questions qui peuvent vous être posées lors de l'animation d'une séance de formation. Consultez la section suivante pour connaître la démarche à suivre si l'on vous pose une question à laquelle vous ne savez pas répondre.

Q. Il n'y a pas de personnes LGBTQI+ ici. Pourquoi nous informer sur ce sujet ?

A. Il y a des personnes de diverses OSIEGCS dans chaque communauté, ville et pays à travers le monde depuis la nuit des temps. Il est possible que vous pensiez n'avoir jamais rencontré de personnes ayant une OSIEGCS diverse, car vous supposez qu'elle agirait, s'habillerait ou parlerait d'une manière qui vous permettrait de la reconnaître comme telle. Cette supposition repose sur des stéréotypes. En réalité, vous avez déjà rencontré des personnes de diverses OSIEGCS. Pour en savoir plus sur les personnes de diverses OSIEGCS dans votre [communauté/ville/pays], lisez les ressources disponibles et contactez dans la mesure du possible les organisations locales concernées. Les expériences vécues par des personnes de diverses OSIEGCS seront toujours plus instructives que les idées et les stéréotypes sur les OSIEGCS diverses prédominant dans une société.

Q. Pourquoi utilisez-vous « sexe » ou « sexe assigné à la naissance » plutôt que « sexe biologique » ?

A. L'expression « sexe biologique » implique à tort une objectivité scientifique dans la détermination du sexe d'une personne. Le sexe dépend d'un certain nombre de facteurs, notamment la composition chromosomique, qui peut inclure des variations telles que XXX, XXY, XYY et X0, en plus des variations XX et XY plus courantes ; les caractéristiques de sexe secondaires, telles que la poitrine ou la pomme d'Adam ; les structures reproductives internes, notamment les ovaires et les testicules ; et les organes génitaux externes tels que le vagin et le pénis. La plupart des personnes ne passent jamais de tests pour déterminer la composition de leurs chromosomes. D'autres ne se rendent pas compte qu'elles ont des organes sexuels internes et externes différents, sauf si elles rencontrent des problèmes de fertilité. C'est pourquoi de nombreuses personnes intersexes ne l'apprennent que tard dans leur vie, voire jamais.

En général, le médecin, la sage-femme ou la doula détermine le sexe du nourrisson en se basant uniquement sur l'apparence des organes génitaux externes. Les organes génitaux externes peuvent être alignés ou non avec d'autres facteurs déterminants du sexe qui ne sont pas visibles. Ainsi, le sexe assigné à la naissance n'est pas nécessairement biologique. C'est pourquoi nous disons « sexe assigné à la naissance » lorsque nous faisons référence au sexe d'une personne, plutôt que « sexe » ou « sexe biologique ». En outre, certaines personnes transgenres trouvent l'expression « sexe biologique » offensante, car elle a souvent été utilisée pour discréditer leur identité de genre en laissant entendre que le sexe qui leur a été assigné à la naissance est immuable et qu'il s'agit de la seule façon de déterminer leur « vrai » genre.

Q. Quel est le lien entre l'homosexualité et la zoophilie ou la pédophilie ?

A. Il n’y a pas de lien entre l’homosexualité et la zoophilie ou la pédophilie. L’orientation sexuelle – qu’elle soit hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle ou autre – est un trait humain universel qui décrit la capacité d’une personne à être attirée par d’autres êtres humains. Tout le monde a une orientation sexuelle.

Q. Pourquoi le terme « bisexuel » désigne-t-il une attirance pour deux genres ou plus au lieu de désigner une personne à la fois homme et femme ?

A. La bisexualité est une orientation sexuelle. Une personne bisexuelle a la capacité d’être attirée par une ou plusieurs personnes de plus d’un genre. Le sexe fait référence aux caractéristiques masculines, féminines ou intersexes. L’idée qu’il existe un sexe « à la fois masculin et féminin » est inexacte et doit être évitée. De même, l’idée que la bisexualité ferait uniquement référence à l’attirance pour les hommes et les femmes est dépassée ; les personnes bisexuelles peuvent être attirées par des personnes ayant une grande variété d’identités de genre.

Q. Peut-on être bisexuel(le) si l’on est marié(e) ou engagé(e) dans une relation à long terme ?

A. Tout à fait ! Les personnes bisexuelles peuvent avoir une relation à long terme avec une personne du même genre ou d’un genre différent et s’identifier comme bisexuelles. C’est parce qu’elles éprouvent une attirance pour plus d’un genre. L’engagement dans une relation à long terme ou dans un mariage ne change rien à cela. De la même manière qu’une femme hétérosexuelle peut continuer à trouver les hommes attirants alors qu’elle est engagée dans une relation ou un mariage avec un homme, l’attirance sexuelle d’une personne ne cesse pas d’exister lorsqu’elle commence une relation ; ainsi, une personne bisexuelle s’engageant dans une relation à long terme ne devient pas hétérosexuelle ou homosexuelle en fonction de la personne qu’elle fréquente ou qu’elle épouse.

Q. Si une personne transgenre s’identifie comme une femme et sort avec des femmes, cela signifie-t-il qu’elle est lesbienne ? Ou est-elle hétérosexuelle parce qu’on lui a assigné le sexe masculin à la naissance ?

A. Chaque personne détermine son orientation sexuelle ; personne ne peut la déterminer pour elle. Une personne transgenre peut s’identifier comme hétérosexuelle, lesbienne, gay, bisexuelle, queer ou autre. Une femme transgenre qui sort avec des femmes peut s’identifier comme lesbienne, gay, queer ou autre. Un homme transgenre qui sort avec des femmes peut s’identifier comme hétérosexuel, bisexuel ou autre. Un homme transgenre qui sort avec des hommes peut s’identifier comme gay, queer ou autre. Certaines personnes peuvent ne s’identifier à aucune de ces catégories. Seule la personne concernée peut vous dire comment elle s’identifie. Le sexe assigné à la naissance n’est pas lié à l’orientation sexuelle d’une personne.

Q. Les personnes intersexes et transgenres peuvent-elles avoir des enfants ?

A. Certaines personnes intersexes, mais pas toutes, peuvent avoir des problèmes de fertilité. L’infertilité est souvent un effet secondaire des opérations chirurgicales pratiquées sur les enfants intersexes pour « corriger » leurs organes génitaux. Comme pour les personnes intersexes, la fertilité des personnes transgenres varie d’une personne à l’autre. Une personne peut s’identifier comme transgenre sans subir de transition médicale telle que la prise d’hormones ou une intervention chirurgicale et conserver sa fertilité. Les

personnes qui subissent une augmentation ou une réduction mammaire conservent également leur fertilité. Même si une personne transgenre subit une intervention chirurgicale sur ses organes génitaux, la variété des interventions chirurgicales aujourd'hui disponibles signifie qu'elle peut tomber enceinte ou contribuer à une grossesse par une fécondation in vitro. Les effets de la prise d'hormones sur la fertilité ne sont pas entièrement connus ; les traitements hormonaux substitutifs, qu'ils soient masculinisants ou féminisants, peuvent entraîner une infertilité pendant une certaine période. Si une personne intersexe ou transgenre ne peut contribuer biologiquement à une grossesse, il existe d'autres moyens d'avoir des enfants, notamment la grossesse pour autrui, l'adoption et l'accueil d'enfants.

Q. Combien de personnes sont LGBTQI+ ?

A. L'étude américaine Kinsey datant des années 1950 a estimé que jusqu'à 10 % des personnes étaient non-hétérosexuelles à un moment donné de leur vie. Une étude américaine plus récente de la fondation Bill & Melinda Gates a révélé qu'environ 4 % des personnes étaient LGBT (les Q et I n'ont pas été pris en compte). Une étude réalisée au Royaume-Uni a quant à elle révélé qu'environ 8 % des citoyen(ne)s étaient LGBTI. Les études menées dans d'autres régions du monde sont plus rares, voire inexistantes, en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment le manque de volonté de la part des institutions ou des instances gouvernementales, la criminalisation des relations entre personnes du même genre, les risques liés au signalement des OSIEGCS diverses et la difficulté de définir la terminologie aux fins d'une enquête. Cela ne signifie pas que les autres régions du monde ne comptent pas de personnes LGBTQI+. Il y a des personnes LGBTQI+ dans chaque ville, pays et région du monde. Il convient également de garder à l'esprit que, indépendamment du pourcentage de la population humaine LGBTQI+, l'ONU estime que l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de sexe sont des caractéristiques humaines fondamentales et que le droit de les exprimer et de les incarner sans crainte de discrimination ou de persécution est fondamental pour le respect de la dignité humaine.

Q. La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que toute personne a le droit de se marier. Cela signifie-t-il qu'une personne est persécutée si son pays n'autorise pas le mariage homosexuel ?

A. La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que toute personne a le droit de se marier et de fonder une famille. Elle ne précise pas que le mariage doit être conclu avec un partenaire d'un autre genre. La question de savoir si le refus du droit au mariage constitue une persécution est débattue dans de nombreux endroits, y compris devant les tribunaux.

En juillet 2015, la quatrième section de la Cour européenne des droits de l'homme a rendu un arrêt dans l'affaire « Oliari et autres c. Italie » concernant trois couples d'hommes de même genre. Ils se plaignaient de ne pas pouvoir se marier ni contracter une union civile en vertu de la législation italienne et d'être victimes d'une discrimination fondée sur leur orientation sexuelle. Pour la première fois, la Cour a estimé que l'impossibilité pour les couples de même genre d'obtenir une reconnaissance juridique autre que le mariage dans un pays qui ne permet le mariage qu'aux couples de genre différent constituait une violation de la Convention européenne des droits de l'homme. Le législateur italien devra désormais prouver que les couples de même genre peuvent accéder à une forme d'union civile. Pour lire l'arrêt, voir le lien dans la section « Apprentissage continu » du Manuel sur la Jurisprudence.

Q. Comment puis-je m'assurer de ne pas commettre d'erreur en parlant à une personne ayant une OSIEGCS diverse ?

A. Une première règle de base à observer est de ne rien dire à une personne ayant une OSIEGCS diverse que vous ne diriez à une personne n'ayant pas d'OSIEGCS diverse. Par exemple, si vous ne demandez pas à une personne hétérosexuelle pourquoi elle s'est mariée, ne posez pas la question à une personne ayant une OSIEGCS diverse. Si vous ne demandez pas à une personne hétérosexuelle si elle a essayé de sortir avec une personne du même genre pour s'assurer de son hétérosexualité, ne demandez pas à une personne homosexuelle si elle est sortie avec une personne d'un autre genre pour s'assurer de son homosexualité. Si vous ne posez pas de questions indiscrettes à une personne n'ayant pas d'OSIEGCS sur ses pratiques sexuelles, ne posez pas de questions indiscrettes à ce sujet aux personnes LGBTQI+. Un autre conseil est de faire de son mieux. Renseignez-vous, présentez vos excuses si nécessaire et revenez sur vos propos.

Q. Ne suffirait-il pas d'intégrer cette question à d'autres programmes ?

A. Les services et programmes conçus pour répondre aux besoins d'autres populations, telles que les femmes et les filles, ne sont pas nécessairement conçus pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de diverses OSIEGCS. Même si la question des OSIEGCS devrait être intégrée à tous les programmes lors de la détermination de la population bénéficiaire, nous ne devrions pas supposer que les programmes destinés aux populations à risque conviennent aux personnes de diverses OSIEGCS, ou que le personnel de ces programmes saura comment répondre aux besoins des personnes LGBTQI+. Veillez à ce que l'« intégration » ne consiste pas à ajouter « LGBTQI+ » à une liste d'autres groupes sans apporter de réponses aux besoins spécifiques de ce groupe. Vous devriez plutôt suivre une approche duale impliquant à la fois une intégration et une action ciblée qui autonomise les personnes que vous aidez. Cette approche duale accorde la même importance à ces deux éléments.

Q. Devrions-nous avoir une salle d'attente ou des toilettes séparées pour les personnes de diverses OSIEGCS ?

A. La création de toilettes ou de salles d'attente spéciales pour les personnes de diverses OSIEGCS peut les stigmatiser. Vous devez plutôt vous assurer que les installations existantes sont sécurisées, adaptées et accessibles. Cela peut impliquer de veiller à ce que des toilettes neutres soient disponibles ou que les agents de sécurité soient formés de manière à éviter que les personnes de diverses OSIEGCS ne soient harcelées dans la salle d'attente. En cas de harcèlement ou d'abus, il peut être nécessaire de proposer aux personnes des options alternatives plus sûres.

Q. Quelle est la différence entre conseiller à une personne de dissimuler son orientation sexuelle pour éviter les persécutions et lui conseiller de faire temporairement « profil bas » dans le pays d'asile ?

A. Nous devrions toujours faire preuve de prudence avant de suggérer à une personne de dissimuler son orientation sexuelle pour éviter les préjudices. La dissimulation cause de graves préjudices psychologiques et oblige une personne non seulement à cacher qui elle est, mais souvent à se livrer à toute une série d'activités pour « prouver » qu'elle est hétérosexuelle, cisgenre ou endosexue, y compris épouser une personne de genre différent et avoir des relations sexuelles avec elle, ce qui peut aboutir à un viol conjugal.

Notez que demander à une personne de dissimuler son identité à long terme afin d'éviter la persécution est différent d'informer une personne qui vit temporairement dans un pays des risques liés aux OSIEGCS diverses dans ce pays. Dans certains cas, le personnel peut estimer devoir conseiller à une personne de « faire profil bas » pour l'aider à éviter le harcèlement, les abus, l'arrestation, la détention ou l'expulsion. Cette approche ne devrait être conseillée qu'à court terme. Le personnel doit toujours garder à l'esprit que, pour certaines personnes, la dissimulation n'est pas possible et que l'invisibilité n'est pas un mécanisme de survie. Le personnel doit également avoir conscience des violations des droits humains et des autres conséquences psychologiques à long terme liées à la dissimulation.

Q. Comment puis-je convaincre les autres de considérer les questions liées aux OSIEGCS et aux LGBTQI+ comme je le fais ?

A. Votre approche pour discuter des questions liées aux OSIEGCS doit être ouverte. Écoutez attentivement les autres parler. Réfléchissez bien à vos propres opinions, positions et croyances. Considérez vos propres préjugés, en vous rappelant que nous sommes tous le produit de nos communautés, sociétés, origines, histoires et modes d'éducation. Écoutez les opinions des autres en faisant preuve d'ouverture d'esprit et vous constaterez peut-être qu'il est plus facile d'engager le dialogue sur ce sujet. Si vous pensez qu'une personne se base sur des stéréotypes pour exprimer ses idées, apportez des éléments nouveaux à la conversation. Si une personne exprime une opinion sur un sujet largement débattu – comme la façon dont se forme l'orientation sexuelle – reconnaissez qu'il s'agit d'une question complexe qui ne peut être facilement résolue par la discussion et trouvez un point d'entente, comme le concept selon lequel, indépendamment de la façon dont se forme l'orientation sexuelle, toutes les personnes peuvent se prévaloir des droits humains fondamentaux.

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Répondre à des questions difficiles ou inattendues

L'un des plus grands défis de l'organisation d'une formation sur les OSIEGCS est de répondre à des questions complexes ou inattendues. Vous pouvez bien vous préparer à votre séance de formation en lisant les documents des sections « Apprentissage continu », en mémorisant le texte des diapositives PowerPoint et les conseils d'animation des exercices et en étudiant attentivement les questions et réponses fréquentes de la section précédente. Cependant, il vous faudra de la pratique et de l'expérience en animation de formations pour savoir comment répondre à d'autres questions liées aux OSIEGCS ou vous éloigner du texte pour expliquer plus précisément un concept à un(e) apprenant(e).

Voici quelques stratégies essentielles pour gérer les questions complexes ou inattendues lors de votre séance de formation. Gardez à l'esprit que si la question porte sur un sujet qui n'est pas abordé dans ce programme de formation – par exemple, le droit au mariage ou la fondation d'une famille pour les personnes de même genre –, vous pouvez expliquer que vous ne disposez pas de ces informations, mais que vous serez ravi(e) de les rechercher avec l'apprenant(e) à la fin de la séance de formation.

1^{ère} stratégie : revenir à la terminologie

Les termes acquis par les apprenant(e)s au cours de la formation peuvent leur sembler inhabituels, voire déroutants. Il leur faut parfois du temps pour comprendre parfaitement leur signification et leurs interrelations. Les questions posées par les apprenant(e)s sont en réalité souvent liées à la terminologie. Ainsi, les apprenant(e)s peuvent se demander pourquoi, par exemple, le mariage d'un homme gay avec une femme ne remet pas en question l'orientation sexuelle de cet homme. Vous pouvez profiter de l'occasion pour rappeler aux apprenant(e)s que les personnes se marient pour de nombreuses raisons qui sont sociales, culturelles et économiques. Il est également possible que l'on vous pose des questions détaillées sur l'intersexualité ou la bisexualité, auquel cas vous pouvez demander aux apprenant(e)s de se reporter à la définition du glossaire. Si nécessaire, vous pouvez toujours revenir au Module 2 afin de revoir l'exercice bonus de terminologie et l'exercice portant sur les domaines liés aux OSIEGCS pour clarifier les termes de base.

2^{ème} stratégie : revenir aux concepts de base

Un excès de terminologie peut-il engendrer de la frustration ou de la contrariété chez les apprenant(e)s ? Si tel est le cas, rappelez-leur simplement qu'en dépit des nombreuses notions présentes, la terminologie de ce programme de formation est liée à quelques concepts de base. L'un de ces concepts fondamentaux est que nous avons tous une orientation sexuelle, une identité de genre, une expression de genre et des caractéristiques de sexe, et que ces caractéristiques font partie intégrante de l'expérience humaine. Il est utile de le rappeler lorsque les apprenant(e)s commencent à discuter de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques de sexe comme si ces sujets concernaient uniquement les personnes LGBTQI+.

Un autre concept de base concerne le mariage. Si les apprenant(e)s ne comprennent pas pourquoi les lesbiennes ou les gays s'engagent dans un mariage entre personnes de genre différent, rappelez-leur que les personnes se marient pour une grande variété de raisons, notamment des croyances sociales, religieuses et culturelles, et que tous les mariages ne sont pas fondés sur l'amour ou liés à l'orientation sexuelle.

3^{ème} stratégie : se recentrer sur les droits humains fondamentaux

Les apprenant(e)s peuvent souhaiter aborder la question visant à déterminer si les personnes « naissent LGBTQI+ », « choisissent » d’être LGBTQI+ ou « deviennent » LGBTQI+, par exemple à la suite d’un abus, d’un viol ou de l’échec d’un mariage. Souvent, un(e) ou plusieurs apprenant(e)s donneront des exemples de personnes qu’ils ou elles connaissent et qui « entrent » dans l’une de ces catégories. Les apprenant(e)s peuvent justifier la pertinence d’une catégorie par le fait que la personne qu’ils ou elles connaissent l’illustre parfaitement. Dans ce cas, il est impératif de rappeler aux apprenant(e)s que la sexualité et l’identité de genre dépassent largement le cadre de la formation, et qu’indépendamment de la manière dont elles se forment, elles sont, avec l’expression de genre et les caractéristiques de sexe, si fondamentales pour la dignité humaine que le fait d’être persécuté(e) sur leur base déclenche des mécanismes de protection internationale. Vous pouvez également profiter de cette occasion pour rappeler aux apprenant(e)s leur obligation professionnelle de répondre aux besoins de toutes les personnes avec dignité et respect. La technique du recentrage sur les droits humains fondamentaux peut s’avérer utile si les apprenant(e)s posent des questions liées à la pédophilie ou à la zoophilie. Il est essentiel de corriger tout d’abord les stéréotypes associés à ces idées. Vous devez ensuite vous assurer que les apprenant(e)s comprennent que les relations évoquées dans la séance de formation impliquent des adultes consentants, contrairement à la pédophilie ou à la zoophilie. Vous pouvez enfin rappeler aux apprenant(e)s que le droit de vivre dans la liberté et l’égalité s’applique à tous, y compris aux personnes de diverses OSIEGCS.

4^{ème} stratégie : rappeler une règle de base aux apprenant(e)s

La règle de base est la suivante : si vous n’utilisez pas un terme spécifique pour décrire une personne hétérosexuelle, cisgenre ou endosexue ou pour lui parler, vous ne devriez pas l’utiliser pour décrire des personnes LGBTQI+ ou leur parler. Par exemple, si vous ne demandez pas à une personne hétérosexuelle pourquoi elle s’est mariée, ne posez pas la question à une personne LGBTQI+. Si vous ne demandez pas à une personne hétérosexuelle si elle a essayé de sortir avec une personne du même genre pour s’assurer de son hétérosexualité, ne demandez pas à une personne gay ou lesbienne si elle est sortie avec une personne d’un autre genre pour s’assurer de son homosexualité. Si vous ne posez pas de questions indiscrettes à une personne hétérosexuelle sur ses pratiques sexuelles, ne posez pas de questions indiscrettes à ce sujet aux personnes homosexuelles. Si vous n’appellez pas le fait d’être hétérosexuel(le) un « style de vie » ou un « programme de vie », ne désignez pas le fait d’être LGBTQI+ par ces termes.

Cette règle de base s’applique également aux entretiens. Rappelez aux apprenant(e)s de bien réfléchir avant de poser une série de questions qu’ils ou elles estiment appropriées simplement parce que leur interlocuteur ou interlocutrice est LGBTQI+. Les apprenant(e)s constateront souvent que ces questions reposent sur des stéréotypes ou des suppositions. Par exemple, si les apprenant(e)s ne demandent pas à toutes les personnes interrogées si elles ont subi un test de dépistage du VIH, ils ou elles ne devraient pas demander à un homme gay s’il a effectué un tel test, car cela pourrait le stigmatiser injustement. Cela reposerait par ailleurs sur l’hypothèse selon laquelle les hommes gays ont des taux plus élevés d’infection au VIH.

5^{ème} stratégie : souligner la nécessité d'éviter les stéréotypes

Les apprenant(e)s se font le relai de nombreux stéréotypes lors d'une séance de formation. La plupart sont traités dans les différents modules et plus particulièrement dans le module 6 « Mythes et réalités ». Cependant, vous devrez sans cesse rappeler aux apprenant(e)s de se demander si leurs croyances sont fondées sur des stéréotypes, et si l'action qu'ils recommandent est basée sur des stéréotypes ou des hypothèses biaisées. Les stéréotypes courants consistent à croire que les lesbiennes ressemblent à des hommes et se comportent comme eux, que les hommes gays ont l'air efféminé et se comportent comme tel, qu'il est facile d'identifier une personne LGBTQI+, que les couples de même genre ne devraient pas ou ne peuvent pas avoir d'enfants, que les couples de même genre ne sont pas les membres d'une famille, que les hommes gays se livrent à la pédophilie dans une proportion plus élevée que les hommes hétérosexuels, que toutes les personnes LGBTQI+ ont honte d'être LGBTQI+, que la bisexualité n'est pas une orientation sexuelle valable, que l'organisation de campagnes pour créer un espace sûr entraîne de nombreuses déclarations mensongères (du fait de la simplicité supposée des mécanismes déclaratifs prévus pour les personnes LGBTQI+) ou encore que toutes les personnes LGBTQI+ sont survivantes de violences sexuelles. Lorsque les apprenant(e)s posent une question à laquelle vous n'êtes pas sûr(e) de pouvoir répondre, réfléchissez bien pour savoir si leur question est basée sur des stéréotypes ou des hypothèses biaisées. Si c'est le cas, retournez-leur la question pour qu'ils ou elles explorent le stéréotype sous tous ses aspects.

6^{ème} stratégie : si la question porte sur une expérience personnelle, faire remarquer que chaque personne est différente

Voici quelques exemples de questions typiques dans cette catégorie : « J'ai un ami qui était marié, mais qui est maintenant gay. Il m'a dit qu'il avait décidé d'être gay parce qu'il aimait ce mode de vie, alors pourquoi dites-vous que nous ne savons pas si c'est un choix ? » ou encore « Mon amie a été maltraitée par son mari et maintenant elle est lesbienne. Elle m'a dit que les mauvais traitements qu'elle a subis en sont la cause, alors pourquoi dites-vous qu'être gay n'est pas une maladie ? » ou encore « Je connais un couple gay où l'un est féminin et l'autre masculin. Tous les couples gays ne jouent-ils pas ces rôles ? » ou « Tous les gays que j'ai rencontrés se sont comportés d'une certaine manière. Pourquoi me dites-vous que je ne saurai pas quand un gay entrera dans mon bureau ? »

Lorsque les apprenant(e)s posent de telles questions, il est important de leur rappeler que chaque personne est différente et que ces exemples renforcent les stéréotypes. Évoquez la diversité des populations humaines et rappelez aux apprenant(e)s qu'il n'y a pas une seule « communauté LGBTQI+ » ni une seule manière d'être, de se comporter, de s'habiller ou de parler chez les personnes LGBTQI+. Rappelez-leur que de telles hypothèses rendent de nombreuses personnes LGBTQI+ invisibles à leurs yeux. Si nécessaire, vous pouvez prendre les populations hétérosexuelles comme point de comparaison, en soulignant que toutes les personnes hétérosexuelles n'ont pas eu les mêmes expériences ou ne s'engagent pas dans leurs relations de la même manière, en insistant sur le fait que les personnes LGBTQI+ sont aussi diverses que les personnes non LGBTQI+. Si les anecdotes personnelles se poursuivent, revenez à l'essentiel : la terminologie, les concepts de base et les droits humains fondamentaux.

7^{ème} stratégie : si la question porte sur une action concrète, la renvoyer vers des apprenant(e)s expert(e)s

On vous posera parfois une question liée à une action concrète à laquelle vous ne saurez pas répondre, par exemple comment intégrer les questions LGBTQI+ à un programme ou un service particulier, ou comment construire un centre de transit pour accueillir les personnes issues d'une zone spécifique. Dans ce cas, il est utile de renvoyer la question vers les apprenant(e)s. Bien que vous leur serviez de guide sur les questions relatives aux OSIEGCS, la richesse de leurs connaissances, de leurs expériences et de leurs exemples vous enseignera toujours la meilleure manière de répondre aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS dans leurs domaines d'expertise.

ANIMATION D'UNE SÉANCE DE FORMATION

Animer la formation dans des environnements difficiles

De nombreux membres du personnel sont inquiets à l'idée de discuter des OSIEGCS dans leur environnement de travail, souvent parce qu'ils ou elles estiment que ce sujet est sensible ou tabou en raison de lois nationales ou de normes sociétales qui criminalisent ou punissent les personnes de diverses OSIEGCS, ou parce que le pays dans lequel ils ou elles travaillent dispose d'une loi interdisant la « promotion de l'homosexualité ». Dans ces environnements, comment les apprenant(e)s acquièrent-ils ou elles la formation professionnelle requise pour aider les personnes de diverses OSIEGCS de manière sûre et efficace ?

Les violations des droits humains à l'égard des personnes de diverses OSIEGCS s'inscrivent dans le cadre du problème plus global de la violence basée sur le genre. En effet, les personnes de diverses OSIEGCS sont initialement persécutées pour avoir transgressé les normes de genre, que ce soit parce qu'elles n'aiment pas les personnes qu'elles sont censées aimer conformément à leur genre ou parce qu'elles n'adoptent pas les comportements liés au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Ainsi, les discussions sur les OSIEGCS peuvent avoir lieu dans le contexte plus large du genre, en se concentrant sur les rôles liés aux genres, les normes de genre, la conception binaire du genre et les conséquences pour celles et ceux qui les transgressent. La transgression des normes de genre s'applique bien sûr également aux personnes hétérosexuelles, cisgenres et endosexes ; c'est donc une approche facile à comprendre pour de nombreuses personnes. Si vous dispensez une formation dans un environnement particulièrement complexe où il est difficile, voire impossible, d'aborder explicitement les questions relatives aux OSIEGCS, vous pouvez assurer l'apprentissage à travers le prisme du genre, en vous focalisant sur les expériences vécues, les perceptions, les violations des droits humains et l'assistance.

Lors de la présentation du contenu de formation relatif aux OSIEGCS, il est utile de rappeler aux apprenant(e)s qu'ils ou elles verront systématiquement une personne ayant une OSIEGCS diverse franchir le seuil de leur porte à un moment donné, même s'ils ou elles n'en sont pas conscients, et qu'il est dans leur intérêt de savoir comment réagir afin d'éviter de se sentir pris(e) au dépourvu ou mal à l'aise. Cette approche vise à soutenir les employés et va dans le sens de l'objectif final de notre mandat professionnel qui est d'aider tous les migrants de façon juste, digne et respectueuse. Cela aidera également le personnel à remplir son obligation professionnelle de traiter chacun avec respect et dignité en veillant à ne pas donner à la personne aidée un sentiment d'exclusion ou de malaise.

Vous trouverez ci-après d'autres conseils pour organiser des formations dans des environnements difficiles :

- ✓ Veillez à ce que la direction de l'organisation de votre site soit solidaire et impliquée, ce qui renforcera l'engagement institutionnel à ce sujet.
- ✓ Organisez la formation dans un espace sûr, dans l'idéal au sein du bureau ; évitez les lieux publics tels que les hôtels.
- ✓ Expliquez clairement aux apprenant(e)s les raisons pour lesquelles vous organisez cette formation, par exemple : « des migrants de diverses OSIEGCS viennent régulièrement à notre bureau et nous devons améliorer l'aide que nous leur apportons ».

- ✓ Enseignez une série d'autres sujets liés à l'inclusion sociale, tels que l'âge, le handicap et l'intersectionnalité, de sorte que la formation sur les OSIEGCS fasse partie d'un ensemble plus large. Consultez la page sur *l'Inclusion sociale dans les programmes de l'OIM* dans la rubrique « À propos » de l'intranet de l'OIM pour accéder à des programmes de formation et à du matériel d'orientation sur le handicap, les enfants, les personnes âgées et l'intersectionnalité.
- ✓ Prévoyez plus de temps pour la séance d'ouverture et mettez l'accent sur les objectifs de la formation.

APRÈS UNE SÉANCE DE FORMATION

Maintenir la dynamique

À la fin de votre séance de formation, beaucoup d'apprenant(e)s voudront savoir comment ils ou elles peuvent maintenir la dynamique enclenchée lors de la séance de formation après avoir repris leurs fonctions. Voici quelques suggestions pour les accompagner à l'issue de la séance de formation.

Organiser des séances de suivi

Si vous en avez la possibilité, organisez régulièrement des séances de suivi. Par exemple, si vous avez abordé les sujets fondamentaux lors de la première séance, proposez régulièrement au personnel un sujet thématique.

Organiser des séances de remise à niveau

Six mois après une séance de formation, les connaissances de l'apprenant(e) commencent à s'estomper. Vous pouvez alors organiser des séances de remise à niveau. Lors d'une remise à niveau, vous pouvez utiliser le contenu de la séance de briefing, choisir des modules populaires pour les présenter à nouveau ou créer vos propres exercices sur des sujets fondamentaux. Vous pouvez également réunir les apprenant(e)s afin de discuter de leurs expériences avec des personnes de diverses OSIEGCS depuis la séance de formation. C'est une excellente manière de partager des exemples positifs, d'aborder de nouvelles questions et de s'assurer que les apprenant(e)s maintiennent leurs acquis.

Organiser des séances-déjeuners informelles

Une autre manière d'entretenir l'intérêt pour les questions liées aux OSIEGCS est d'organiser régulièrement des séances-déjeuners informelles. Elles peuvent se tenir à l'occasion de journées particulières, comme la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (IDAHOBIT), la Journée de la visibilité transgenre ou la Journée des droits de l'homme. Lors de ces séances-déjeuners, vous pouvez organiser des discussions thématiques et inviter des intervenant(e)s internes et externes.

Encourager les autres à animer des séances de formation

Un excellent moyen de consolider vos connaissances et compétences en matière d'animation et de continuer à éveiller l'intérêt des autres membres du bureau est d'encourager vos collègues à apprendre à animer la formation. Vous pouvez leur proposer de travailler ensemble une heure par semaine pendant qu'ils ou elles parcourent attentivement le contenu de la formation ou de les aider à animer une courte séance à destination du nouveau personnel. Cela garantit également qu'il y aura du personnel pour animer les séances de formation si vous n'êtes pas disponible.

Encourager votre organisation à former l'ensemble du personnel

De nombreuses organisations pensent que seuls certains membres du personnel devraient recevoir une formation. Votre rôle d'animateur(rice) peut également consister à sensibiliser la direction de votre organisation aux avantages de la formation de l'ensemble du personnel aux questions liées aux OSIEGCS. Cette formation peut profiter à toutes et tous. Elle renforce la culture du professionnalisme au travail et envoie un message clair : l'organisation prend au sérieux les questions liées aux OSIEGCS.

Nommer des points focaux OSIEGCS/LGBTQI+

Certaines organisations ont trouvé utile de nommer des points focaux OSIEGCS ou LGBTQI+. Les points focaux peuvent organiser des séances de remise à niveau, participer à des réunions et au partage de ressources avec des organisations partenaires, servir de premier point de contact avec les personnes LGBTQI+ qui interagissent avec votre organisation ou aider le département des ressources humaines à gérer les questions liées aux OSIEGCS sur le lieu de travail.

Créer des espaces sûrs

L'une des principales recommandations du programme de formation est que les apprenant(e)s veillent à ce que leur environnement de travail constitue un espace sûr. Même si beaucoup d'apprenant(e)s ont d'excellentes idées concrètes pour créer des espaces sûrs, ils ou elles peuvent avoir des difficultés à les mettre en pratique à l'issue d'une séance de formation, surtout si les membres de leur unité ou de leur service n'ont pas tous assisté à la formation. Vous pouvez les aider en discutant de la manière de mettre en pratique leurs idées, notamment en défendant celles-ci auprès de la direction et en assurant un suivi régulier.

Promouvoir des lieux de travail inclusifs

La promotion d'un environnement de travail inclusif est essentielle pour garantir que les collègues LGBTQI+ soient traité(e)s avec dignité et respect. Vous pouvez contribuer à la promotion d'un lieu de travail inclusif en vous assurant auprès du service des ressources humaines que le code de conduite ou d'autres politiques de l'organisation et du bureau incluent les OSIEGCS. Vous pouvez collaborer avec des collègues LGBTQI+ pour mettre en place un groupe de ressources pour les employé(e)s LGBTQI+ et leurs alliés. Vous pouvez également vous assurer que les membres du personnel des ressources humaines ont reçu une formation leur permettant de répondre aux demandes d'aide de la part du personnel LGBTQI+.

Assurer le suivi des plans d'action

Si les apprenant(e)s ont suivi le Module 9 et élaboré des plans d'action, il est utile de photocopier ou de prendre des photos de ces plans d'action avant la fin de la séance de formation. Vous pouvez ainsi facilement réaliser le suivi de ces plans d'action à intervalles réguliers, par exemple tous les trois mois.

Réaliser des enquêtes de suivi

Si vous avez organisé une formation régionale ou mondiale destinée à des apprenant(e)s réparti(e)s sur plusieurs sites, vous ne pourrez peut-être pas effectuer un contrôle régulier par vous-même. Dans ce cas, vous pouvez réaliser des enquêtes de suivi. Elles permettent de recueillir facilement des données sur l'efficacité d'une séance de formation au cours d'une période plus longue ainsi que des exemples positifs de mesures prises après le retour des apprenant(e)s dans leur bureau respectif.

Partager des ressources et des exemples positifs

Lorsque les apprenant(e)s retournent à leur travail et mettent en œuvre leurs plans d'action ou les idées apprises au cours de la formation, une excellente façon de les récompenser est de présenter le travail qu'ils ou elles ont accompli comme un exemple positif pour les autres. Vous pouvez le faire en prenant régulièrement de leurs nouvelles, que ce soit en personne, par téléphone ou par e-mail, puis en évoquant (à l'écrit ou oralement) leurs réalisations auprès des autres apprenant(e)s. Vous pouvez également partager avec les autres apprenant(e)s les ressources créées afin qu'ils ou elles puissent les utiliser dans leur propre travail.

Par exemple, si un(e) apprenant(e) de retour dans son service crée des panneaux indiquant la présence d'espaces sûrs dans les salles d'attente, vous pouvez partager cette information ainsi que des photos des panneaux avec les autres apprenant(e)s. Ou si un(e) responsable instaure des réunions mensuelles avec des partenaires pour discuter de la meilleure façon de répondre aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS sur son site, vous pouvez lui demander des détails, puis partager ces informations avec d'autres apprenant(e)s et les encourager à s'inspirer de cette initiative.

N'oubliez pas de communiquer ces exemples positifs à vos responsables et à la direction de votre organisation, mais surtout lors de votre prochaine séance de formation !



SÉANCE D'OUVERTURE

PRÉSENTATIONS

SÉANCE D'OUVERTURE

Aperçu

La **séance d'ouverture** est une composante essentielle de la formation et doit toujours servir de point de départ. La séance d'ouverture est composée de plusieurs sections :

- ✓ Les présentations des apprenant(e)s leur permettent de faire connaissance ;
- ✓ Les objectifs de la formation donnent un aperçu général des buts de la séance de formation ;
- ✓ Les résultats de la formation donnent aux apprenant(e)s une idée de la finalité du programme de formation ;
- ✓ L'environnement de formation définit l'approche philosophique du contenu ; et
- ✓ Nos obligations fondamentales établissent que nos interactions avec les personnes de diverses OSIEGCS sont soumises aux mêmes directives de professionnalisme et d'engagement en matière de protection que nos interactions avec toutes les autres personnes.

Suggestions d'idées pour l'ouverture d'une séance

Commencer par une activité brise-glace

Internet offre une multitude d'idées créatives pour briser la glace. Les activités brise-glace mettent les apprenant(e)s à l'aise et préparent le terrain aux activités stimulantes organisées tout au long de votre séance. Lorsque vous choisissez des activités brise-glace et des activités stimulantes, réfléchissez bien au contexte culturel et à ce qui pourrait être intéressant – et non gênant ni marginalisant – pour vos apprenant(e)s. Dans certaines régions par exemple, l'exercice physique, la danse et la musique constituent des activités stimulantes intéressantes, tandis que dans d'autres, les apprenant(e)s peuvent apprécier les jeux de devinettes, les activités de partage ou les moments de réflexion sur ce qu'ils ou elles ont appris.

Commencer par une vidéo mettant en scène des personnes de diverses OSIEGCS

Les vidéos peuvent enrichir les séances d'ouverture en apportant immédiatement une touche humaine aux questions ; si tel est votre objectif, vous pouvez choisir à l'avance l'une des vidéos de la séance de formation ou trouver une vidéo locale mettant en scène des personnes de diverses OSIEGCS. Des animateurs ou animatrices diffusent une vidéo pendant que les apprenant(e)s s'installent, sans s'attendre à ce que tout le monde la regarde ; d'autres attendent que l'ensemble des apprenant(e)s soient installé(e)s avant de commencer à diffuser la vidéo.

Commencer par un message vidéo de la direction de l'organisation

Des vidéos de la direction de l'organisation peuvent servir d'approbation formelle du contenu de la formation et permettre de commencer de façon percutante. Il peut par exemple être utile de diffuser les messages de [2020](#) et [2019](#) du Directeur général de l'OIM ou le message de [2019](#) du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés sur la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (IDAHOBIT). Dans la rubrique « À propos de l'OIM », consultez la page intranet de l'OIM consacrée à la diversité et à l'inclusion dans la programmation de l'OIM pour accéder aux dernières vidéos de l'OIM sur les OSIEGCS diverses.

Inviter un(e) intervenant(e) à accueillir les apprenant(e)s à la séance de formation

L'ouverture de votre séance par un(e) intervenant(e) à la tête du bureau ou de la direction régionale, souligne l'importance du sujet ainsi que son intérêt pour votre travail tout en instaurant un excellent climat et en stimulant les apprenant(e)s.

SÉANCE D'OUVERTURE

Chronogramme

Vous trouverez ci-dessous un guide des activités de la séance d'ouverture. La séance d'ouverture propose une heure et dix minutes de contenus. Consultez la section « Planification d'une séance de formation » de ce guide pour plus d'informations sur la création d'un ordre du jour. Vous pouvez indiquer les dates et horaires de votre ordre du jour dans les espaces ci-dessous. Notez que les durées indiquées sont des estimations et peuvent varier en fonction du public.

Séquence	Description	Diapositives/GA	Durée	*	Date/Horaire
Introduction	Présentations des apprenant(e)s	Diapositive 3 ; GA 58	20 min		
Présentation	Examen du programme	Diapositive 5	10 min		
Présentation	Objectifs de la formation	Diapositives 6-7 ; GA 58			
Présentation	Résultats de la formation	Diapositives 8-11 ; GA 58			
Présentation	Environnement de formation	Diapositives 12-15 ; GA 59			
Présentation	Nos obligations fondamentales	Diapositive 16 ; GA 59			

* Vous pouvez utiliser cet espace pour indiquer les séances obligatoires et facultatives ; les séances facultatives peuvent être marquées d'un « F ».

GA = Guide d'animation ; les pages correspondantes dans le manuel sont indiquées sur les diapositives du document de présentation.

Conseil à l'intention du personnel d'animation

Laissez-vous guider par le document de présentation PowerPoint. Tous les objectifs, les séquences d'enseignement, les questions de discussion, les vidéos, les exercices et les principaux points d'apprentissage sont indiqués dans les diapositives, qui contiennent un texte d'animation et des conseils sur les exercices et la durée. Les diapositives d'exercices indiquent aux apprenant(e)s la page à laquelle ils doivent se reporter dans leur Manuel et la section Notes de chaque diapositive d'exercice renvoie l'animateur(ice) à la page correspondante du Guide d'animation pour des consignes et des conseils d'animation.

SÉANCE D'OUVERTURE

Présentations, objectifs, résultats, environnement et obligations

Les **diapositives d'ouverture** sont destinées à préparer le terrain à la séance de formation en donnant aux apprenant(e)s l'occasion de faire connaissance, en définissant les objectifs de la formation, en partageant des informations sur les objectifs à long terme du programme de formation, en établissant les limites de l'environnement de formation et en rappelant aux apprenant(e)s nos obligations fondamentales.

Le type d'ouverture de votre séance dépend du profil des apprenant(e)s, de l'environnement de formation et des protocoles culturels des séances de formation. Dans certaines circonstances, une ouverture **formelle** avec un discours de bienvenue prononcé par un membre de la direction est attendue alors que dans d'autres une rencontre informelle suivie d'une activité brise-glace divertissante sera davantage la norme. Le guide suivant vous aidera à élaborer votre séance d'ouverture.

Présentations

La diapositive Présentations est un moyen classique de procéder aux présentations : un tour de table où chaque apprenant(e) donne son nom et des informations sur son poste et son expérience en matière d'OSIEGCS. Il existe de nombreuses modalités créatives pour faire des présentations. Vous trouverez ci-après quelques idées, mais beaucoup d'autres sont disponibles en ligne.

- *Rencontre avec le voisin de table* : demandez aux apprenant(e)s de former des binômes et de se présenter mutuellement, puis demandez à chaque personne de partager une information intéressante sur son collègue ainsi que son nom. Si vous souhaitez donner aux apprenant(e)s une structure pour leurs présentations, vous pouvez leur conseiller de s'interroger mutuellement sur leur plat préféré ou leur lieu de mission le plus intéressant.
- *Années d'expérience* : délimitez une ligne sur le mur à l'aide de ruban adhésif et inscrivez-y des chiffres aléatoires compris entre 1 et 30. Donnez à chaque apprenant(e) deux notes autocollantes. Demandez-leur d'écrire leurs années d'expérience pertinente sur une note autocollante et une information inhabituelle à leur sujet sur l'autre note. Demandez-leur ensuite de se rendre à tour de rôle à l'avant de la salle et de placer la note indiquant les années d'expérience sur la ligne en collant au-dessus l'information intéressante les concernant, tout en expliquant les deux oralement. À la fin de l'exercice, additionnez les années figurant sur l'ensemble des notes autocollantes et dites au groupe combien d'années d'expérience vous avez collectivement.
- *Cinq choses en commun* : demandez à chacun(e) de se présenter à sa table. Demandez à chaque équipe de prendre cinq minutes pour prendre connaissance et identifier ensemble cinq choses qu'ils ou elles ont en commun. Puis demandez à chaque équipe de communiquer sa liste de points communs à l'ensemble du groupe.

Objectifs et résultats de la formation

Les objectifs et les résultats de la formation peuvent être mis en avant comme dans la présentation, autrement dit sous la forme d'un résumé à l'écran des informations présentées par l'animateur. Si vous avez suffisamment de temps, vous pouvez également faire participer les apprenant(e)s à la définition des objectifs

de la séance de formation et de son impact à long terme. Vous trouverez ci-après quelques idées simples, mais de nombreuses pistes créatives sont disponibles en ligne :

- Inscrivez les objectifs de la formation sur un tableau à feuilles. Présentez-les aux apprenant(e)s, puis demandez-leur quels autres objectifs ils ou elles comptent formuler pour la séance. Ajoutez-les à la liste à mesure que les apprenant(e)s font leurs propositions. Expliquez que vous reviendrez régulièrement à la liste des objectifs pour cocher ceux qui ont été atteints et revoir ceux qui doivent encore l'être au vu du contenu de la formation.
- Distribuez trois notes autocollantes à chaque apprenant(e). Demandez-leur d'écrire trois objectifs d'apprentissage personnels pour la séance. Demandez-leur ensuite de placer les notes sur une grande feuille de papier préalablement accrochée au mur. Consultez brièvement les notes, en soulignant les thèmes qui ressortent. Dites aux apprenant(e)s que vous allez leur demander de revenir sur leurs objectifs à la fin de la séance et d'évaluer s'ils ont été atteints.
- Examinez ensuite les objectifs de la séance que vous avez établis en tant que personne chargée de l'animation et vérifiez s'ils se recoupent avec ceux des apprenant(e)s.
- Distribuez une note autocollante à chaque apprenant(e). Soulignez qu'un objectif primordial de la séance de formation est de vous assurer que vous avez répondu aux questions de tout le monde sur les OSIEGCS. Demandez aux apprenant(e)s d'écrire sur leur note la question la plus importante à leurs yeux, puis placez la note sur un tableau à feuilles intitulé « QUESTIONS ». À la fin de la séance, vous pouvez revenir aux questions et vous assurer que vous avez répondu à chacune d'entre elles.

L'environnement de formation et nos obligations fondamentales

Le premier objectif de cette section est de **rassurer** les apprenant(e)s sur le fait que tous les avis seront respectés durant la séance de formation et que son but n'est pas de débattre des opinions sociales ou religieuses sur l'orientation sexuelle ou les identités de genre diverses, ni de changer des convictions profondes. L'objectif de la formation est plutôt de fournir aux apprenant(e)s les connaissances et les outils nécessaires pour aborder les questions LGBTQI+ sous l'angle des droits humains et travailler avec les personnes LGBTQI+ de manière respectueuse, conformément aux normes internationales. Cette section demande ensuite aux apprenant(e)s de respecter les **croyances** de chacun – malgré la complexité de la tâche – et de reconnaître que la séance a pour but d'enrichir les capacités des professionnels de l'humanitaire, et non de résoudre les différends autour de ce sujet.

Cette section sert également à établir que les apprenant(e)s ont certaines **obligations** envers toutes les personnes qu'ils ou elles servent, indépendamment de qui elles sont. Il s'agit d'« obligations fondamentales ». Cet ensemble d'obligations fondamentales constitue l'introduction de base dispensée aux apprenant(e)s pour considérer les questions liées aux OSIEGCS à travers le prisme des droits humains et pour aborder le travail avec des personnes de diverses OSIEGCS dans le cadre des droits humains – de la même manière qu'ils ou elles abordent tout le spectre de la diversité rencontrée dans leur travail quotidien.

En commençant par reconnaître les préoccupations des apprenant(e)s et en établissant l'objectif ainsi que les limites propres à la séance de formation, puis en articulant le sujet autour des thèmes du professionnalisme et de l'**égalité**, cette section encourage les apprenant(e)s à aborder la formation dans un esprit plus détendu et ouvert aux nouvelles informations et idées. Cela les rassure sur le fait qu'ils ou elles acquièrent des informations essentielles qui les aideront à accomplir leur travail avec confiance et esprit de réussite.



SUJETS FONDAMENTAUX

MODULES 1 à 7

SUJETS FONDAMENTAUX

Aperçu

Bienvenue dans les modules 1 et 7 de la formation intitulée « Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS) en situation de déplacement forcé et de migration ». Les sept premiers modules constituent les fondements de la formation. Dans les modules 1 à 7, les apprenant(e)s acquièrent les compétences et les connaissances de base dont ils ont besoin pour travailler efficacement avec des personnes de diverses OSIEGCS en faisant preuve de dignité et de respect. Les principaux termes, concepts et outils pratiques qu'ils apprendront ici garantiront non seulement la bonne conduite des interactions avec des personnes de diverses OSIEGCS, mais constitueront également une solide base d'apprentissage pour les modules suivants.

Le module 1 intitulé « **L'importance de la diversité** » offre une introduction générale au concept de diversité, explique le concept des préjugés inconscients, demande aux apprenant(e)s de réfléchir à la manière dont les préjugés affectent notre capacité à interagir et à répondre aux personnes de diverses OSIEGCS sans utiliser de stéréotypes, et rappelle enfin aux apprenant(e)s que les personnes sont constituées de différents niveaux d'identités qui peuvent se recouper et aggraver leur marginalisation.

Le module 2 intitulé « **Terminologie** » est la pierre angulaire de la formation. Une compréhension globale des termes et concepts relatifs aux OSIEGCS aide les apprenant(e)s à réussir les modules suivants. Le module 2 propose deux exercices d'approfondissement qui abordent les termes et les concepts sous différents angles. Ces exercices enseignent la terminologie employée dans le contexte international et encouragent les discussions sur la terminologie et les concepts employés dans des langues et contextes locaux. Pendant les discussions dans le cadre des exercices, l'animateur(rice) aborde des questions complexes sur notre usage de certains mots plutôt que d'autres.

Le module 3 intitulé « **État des lieux mondial** » permet aux apprenant(e)s de comprendre les principaux problèmes et obstacles auxquels sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS à travers le monde, y compris les différents types de violations des droits humains et les responsables des persécutions. Ce module présente également aux apprenant(e)s l'approche de l'ONU sur les questions LGBTQI+ ainsi que les Principes de Jogjakarta plus 10, permettant d'aborder ce sujet dans l'optique des droits humains.

Dans le module 4 intitulé « **Droit international** », les apprenant(e)s sont initié(e)s aux questions LGBTQI+ dans le cadre du droit international. Ils doivent déterminer si le droit en vigueur s'intéresse ou non à la discrimination et à la persécution auxquelles sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS. Le module présente également le contexte des Principes de Jogjakarta plus 10.

Le module 5 est consacré à la **communication inclusive**. Ce module présente aux apprenant(e)s des exemples de dialogues entre les membres du personnel et des personnes de diverses OSIEGCS et leur demande de réfléchir à des scénarios susceptibles de se produire dans le cadre de leur travail. Grâce à un jeu de rôle, les apprenant(e)s peuvent également scénariser des interactions respectueuses et dignes en utilisant la terminologie apprise dans le module 2.

Le module 6 intitulé « **Créer des espaces sûrs** » traite de l'accueil des personnes de diverses OSIEGCS dans nos bureaux et dans d'autres installations et de la création d'espaces sûrs dans lesquels elles peuvent se sentir en

confiance et à l'aise pour partager des informations sensibles avec notre personnel. Les espaces sûrs sont essentiels pour fournir une aide efficace et veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS ne soient pas victimes de violations de la confidentialité ou d'un traitement hostile lorsqu'elles demandent de l'aide.

Le module 7 intitulé « **Mythes et réalités** » présente aux apprenant(e)s les croyances courantes et problématiques concernant les personnes de diverses OSIEGCS par le biais d'un jeu interactif. Ce jeu permet de faire prendre conscience aux apprenant(e)s des stéréotypes courants, mais aussi de leurs propres préjugés. Si les apprenant(e)s ne suivent que les modules 1 à 7, « Mythes et réalités » est l'occasion de conclure la séance de formation et d'évaluer ce qu'ils ou elles ont appris.

SUJETS FONDAMENTAUX

Chronogramme

Vous trouverez ci-dessous un guide des activités de la séance « Sujets fondamentaux : Modules 1 à 7 ». Les modules 1 à 7 proposent jusqu'à 12 heures de contenu. Si vous dispensez les modules complets, il est recommandé de les présenter sur deux journées pour consacrer du temps à des séances de questions-réponses, à des discussions de groupe et à d'autres activités d'apprentissage telles que la visite d'une organisation locale. Consultez la section « Planification d'une séance de formation » de ce Guide d'animation si vous avez besoin d'aide pour créer un ordre du jour. Vous pouvez indiquer les dates et horaires de votre ordre du jour dans les espaces ci-dessous. Notez que les durées indiquées sont des estimations basées sur les séances de formation précédentes et qu'elles varieront en fonction du public et des animateurs.

Séquence	Description	Diapositives/ Références GA	Durée	*	Date/ Horaire
Module 1 : L'importance de la diversité, 45 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 19	1 min		
Exercice	Comprendre la diversité	Diapositive 20 ; GA 68	20 min		
Présentation et discussion	Préjugés inconscients	Diapositive 21	5 min		
Présentation	Intersectionnalité	Diapositive 22	1 min		
Vidéo	<i>Intersectionnalité 101</i>	Diapositive 23	5 min		
Discussion	Diversité, préjugés et intersectionnalité	Diapositive 24	8 min		
Présentation	Combattre les préjugés	Diapositive 25	3 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 26	2 min		
Module 2 : Terminologie, 2 heures et 30 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 28	1 min		
Séquence d'apprentissage	Remarque sur le langage	Diapositives 29-30	6 min		
Exercice	Jeu de société de terminologie	Diapositive 31 ; GA 73	60 min		
Discussion	La terminologie dans votre contexte	Diapositive 32 ; GA 93	15 min		
Exercice (y compris vidéos et diapositives de présentation)	OSIEGCS	Diapositives 33 à 48 ; GA 95	40 min		
Exercice	Scénarios OSIEGCS	Diapositive 49 ; GA 97	15 min		
Présentation	Recommandations linguistiques	Diapositive 50	5 min		
Vidéo	<i>No Longer Alone</i>	Diapositive 51	7 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 52	1 min		
Module 3 : État des lieux mondial, 1 heure et 45 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 54	2 min		
Vidéo	<i>The Riddle</i>	Diapositive 55	3 min		

Exercice (y compris vidéos et diapositives de présentation)	Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial	Diapositives 56 à 75 ; GA 102	1 h 20 min		
Exercice	Réaliser une analyse locale	Diapositive 77 ; GA 106	10 min		
Vidéo	<i>Comment un homme a échappé aux violences anti-LGBTQI+ en Tchétchénie</i>	Diapositive 79	8 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 80	2 min		
Module 4 : Droit international, 1 heure/1 heure et 10 minutes avec contenu facultatif					
Introduction	Objectifs	Diapositive 82	1 min		
Exercice	Jeu d'association sur le droit international	Diapositives 83-84 ; GA 111	50 min		
Présentation	Conseils utiles	Diapositive 85	3 min		
Présentation	Lois et politiques relatives aux réfugiés	Diapositives 86 à 91	10 min		
Vidéo	<i>Les droits des personnes transgenres sont des droits humains</i>	Diapositive 92	5 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 93	1 min		
Module 5 : Communication inclusive, 2 heures, voire 3 heures et 20 minutes de contenu facultatif					
Introduction	Objectifs	Diapositive 95	1 min		
Exercice (y compris vidéo et diapositives de présentation)	Dialogues fictifs	Diapositives 96 à 101 ; GA 127	1 h 10 min		
Séquence d'apprentissage	Suggestions de questions	Diapositives 101 à 107	15 min		
Séquence d'apprentissage	Transition	Diapositive 108	10 min		
Exercice	Situations récurrentes	Diapositive 109 ; GA 137	30 min		
Discussion	Travailler avec des interprètes	Diapositives 110-111	15 min		
Exercice	Jeu de rôle en binôme	Diapositive 112 ; GA 139	50 min		
Vidéo	<i>L'histoire de Dennis</i>	Diapositive 115	3 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 116	6 min		
Module 6 : Créer des espaces sûrs, 1 heure et 45 minutes/2 heures et 5 minutes de contenu facultatif					
Introduction	Objectifs	Diapositive 118	1 min		
Discussion	Questions à envisager	Diapositive 119	10 min		
Présentation	Inclusivité, accessibilité et obstacles	Diapositives 120-121	8 min		
Présentation	Espaces sûrs et intersectionnalité	Diapositive 122	2 min		
Exercice	Créer des espaces sûrs	Diapositive 123 ; GA 146	1 h 5 min		
Présentation	Exemples positifs	Diapositive 124	2 min		
Vidéo	<i>OIM : Un espace sûr</i>	Diapositive 125	6 min		

Présentation	Matériel pour des espaces sûrs	Diapositive 126	2 min		
Présentation	Guide de l'OIM sur la mise en place d'équipements inclusifs	Diapositive 127	2 min		
Présentation	Documents d'orientation internes	Diapositives 128 à 130	4 min		
Exercice	Plan d'action	Diapositive 131 ; GA 148	30 min		
Vidéo	<i>Trans Timor</i>	Diapositive 132	4 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 133	1 min		
Module 7 : Mythes et réalités, 25 minutes					
Discussion de groupe	Stéréotypes	Diapositive 135	5 min		
Exercice	Mythes et réalités	Diapositive 136 ; GA 151	15 min		
Vidéo	<i>Faces (« Visages »)</i>	Diapositive 177	5 min		
<p>* Vous pouvez utiliser cet espace pour indiquer les séances obligatoires et facultatives ; les séances facultatives peuvent être marquées d'un « F ».</p> <p>GA = Guide d'animation ; les pages correspondantes dans le manuel sont indiquées sur les diapositives du document de présentation.</p>					



MODULE 1

COMPRENDRE LA DIVERSITÉ

L'histoire de Mario

Mario (dont le prénom a été modifié pour des raisons de sécurité) et son compagnon ont quitté le Venezuela pour trouver du travail. Ils ont voyagé à pied jusqu'en Équateur en traversant la Colombie.

À leur arrivée, Mario pensait avoir trouvé un emploi, mais il a vite compris que son employeur voulait l'exploiter. Il a donc quitté son travail et recherche à présent un emploi plus sûr.

L'OIM en Équateur, par l'intermédiaire de partenaires locaux, vient en aide aux migrants LGBTQI+ principalement originaires du Venezuela, en établissant des itinéraires, des protocoles et des mécanismes d'intervention pour favoriser leur intégration.



MODULE 1 EXERCICE

Comprendre la diversité



Aperçu

L'exercice **Comprendre la diversité** introduit le sujet de la diversité en demandant aux apprenant(e)s de réfléchir à leurs propres traits caractéristiques de la diversité et de se rappeler les moments où ils ou elles ont fait face à une attitude négative ou positive de la part d'autrui en raison d'une caractéristique particulière. En demandant aux apprenant(e)s de se concentrer sur leurs vies et leurs histoires individuelles, il est possible de personnaliser le sujet de la diversité et d'ouvrir la voie à des discussions plus larges autour de la diversité en général.

Durée de l'exercice

20 minutes. 5 minutes pour que les apprenant(e)s remplissent la fiche de travail ; 15 minutes pour la discussion de groupe.

Matériel requis

- Fiche de travail Expérience de vie (une par participant·e à la formation ; dans le Manuel)

Autres scénarios pédagogiques

Après l'exercice individuel, l'animateur(rice) peut poser plusieurs questions aux apprenant(e)s. Le but de ces questions est de susciter une réflexion approfondie sur la diversité et son importance dans notre travail sans demander aux apprenant(e)s de partager les informations personnelles qu'ils ou elles ont communiquées dans l'exercice indépendant.

Comme il s'agit généralement du premier exercice de la séance de formation, les apprenant(e)s seront peut-être intimidé(e)s à l'idée de prendre la parole en plénière, surtout si le groupe est important. Il peut donc être utile de regrouper les apprenant(e)s en petites équipes et de les faire répondre aux questions par équipe. Vous pouvez poser une question, demander aux équipes de prendre quelques minutes pour en discuter avant de partager leurs idées à l'oral par l'intermédiaire d'un porte-parole ou d'écrire leurs idées sur un tableau à feuilles que l'animateur(rice) lira devant l'ensemble du groupe.

Une autre méthode pour animer en petits groupes consiste à coller quatre feuilles de tableau sur un mur et à écrire une question en haut de chacune. Distribuez des notes autocollantes aux équipes et demandez-leur de répondre aux questions en inscrivant leurs réflexions sur les notes, puis de les coller au mur. Au fur et à mesure, ils joignent leurs notes aux notes autocollantes des autres équipes ayant un thème similaire. Chaque équipe peut mettre autant de réflexions qu'elle le souhaite sous chaque question. Il est recommandé de distribuer des notes autocollantes de différentes couleurs afin d'identifier les idées collées au mur par chaque équipe. À la fin de l'exercice, parcourez les notes et résumez leur contenu, puis discutez-en avec l'ensemble du groupe.

MODULE 1 EXERCICE



Comprendre la diversité

Répondez aux questions ci-dessous. Vos réponses resteront confidentielles. À la fin de l'exercice, nous discuterons de la diversité, des préjugés et de l'intersectionnalité sans faire référence à ce que vous avez écrit, sauf si vous choisissez d'en faire part aux autres.

1. Quelles sont les **caractéristiques** symbolisant votre propre diversité ? Elles peuvent être liées à votre culture, votre religion, votre origine ethnique, vos capacités, votre âge ou tout autre aspect de votre personnalité.

2. Avez-vous déjà été traité(e) de manière **hostile** en raison d'une caractéristique personnelle ? Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous ressenti ?

3. Avez-vous déjà été traité(e) de manière **positive** en raison d'une caractéristique personnelle ? Que s'est-il passé ? Qu'avez-vous ressenti ?

4. Lisez les **scénarios** suivants. Quelles pensées viennent à vous en lisant chacun d'entre eux ?

- L'un de vos collègues est gay. Une photo de cette personne et de son partenaire du même genre est placée bien en vue dans son bureau. Sur la photo, ils sourient tous les deux en s'enlaçant.
- À la suite d'une dépression causée par le décès d'un parent, un(e) collègue ne communique plus autant qu'auparavant.
- Un(e) collègue utilise une canne en raison d'un handicap. Chaque fois que vous visitez ensemble les sites des programmes, vous devez prévoir du temps supplémentaire car votre collègue marche très lentement.

- Vous travaillez avec un(e) collègue dans un centre de transit. Une personne se présente à votre bureau et dit qu'elle a des difficultés avec ses colocataires et qu'elle souhaite changer de chambre. Après son départ, votre collègue se tourne vers vous et vous dit : « Cet homme va continuer à avoir des problèmes tant qu'il s'habillera et agira de la sorte. »



MODULE 2

TERMINOLOGIE

Le témoignage de Majd

Majd, un réfugié syrien de 25 ans, a déménagé début 2019 à Córdoba en Argentine grâce à sa tante éloignée qui a soutenu sa réinstallation pour fuir son pays en guerre. Depuis son arrivée à Córdoba, il parle couramment l'espagnol, a obtenu un diplôme de secouriste et poursuivra l'année prochaine des études d'infirmier. En tant que membre de la communauté LGBTQI+, il peut désormais avoir des relations avec d'autres hommes en toute sécurité et sans être persécuté.

« Je me sens plus à l'aise et plus libre ici qu'en Syrie. J'ai le droit d'être et d'aimer qui je veux. Ma famille ne cesse de s'agrandir ici en Argentine. J'aime rencontrer des gens et je suis entouré de personnes qui me traitent bien. L'appartenance à une communauté m'apaise et m'aide à vivre le moment présent. Je sais maintenant que je peux vivre partout et que je me ferai de nouveaux amis. »



MODULE 2 EXERCICE

Jeu de société de terminologie



Aperçu

Le **Jeu de société de terminologie** est l'exercice fondamental du programme de formation. Une bonne connaissance de la terminologie de base relative aux OSIEGCS permettra aux apprenant(e)s de mieux appréhender les problèmes auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées, de comprendre les différentes expériences vécues par les personnes et de formuler ensuite des solutions respectueuses pour leurs environnements de travail. Cet exercice réalisé en petites équipes et suivi d'une discussion avec l'ensemble du groupe est suffisamment simple pour être effectué par n'importe quel public suivant la formation : les équipes associent simplement les cartes de mots à la définition appropriée sur le plateau de jeu. Étant donné que cet exercice est interactif et amusant, il permet de briser la glace lors de la formation.

Notez que ce jeu est adapté du jeu « Terminology Match-Up – Talking the Talk » de l'organisation GLSEN.

Durée de l'exercice

1 heure. 20 minutes pour la description et l'activité par équipes ; 40 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Fiche de définitions du jeu de société de terminologie (*une fiche plastifiée par équipe ; pages suivantes*)
- Paquet de 15 cartes du jeu de société de terminologie (un par équipe, cartes plastifiées et découpées ; pages suivantes)
- Glossaire OSIEGCS (document séparé ; téléchargez et imprimez un exemplaire pour chaque apprenant·e à partir de la page de ressources institutionnelles correspondante – pour l'OIM, le glossaire OSIEGCS se trouve sous l'onglet « Orientations » du site intranet de l'OIM « Inclusion sociale dans la programmation de l'OIM », dans la rubrique « À propos de l'OIM »)

<p>Capacité d'une personne à éprouver de manière durable une attirance ou des sentiments affectifs, émotionnels et/ou physiques profonds pour d'autres personnes.</p>	<p>Termes utilisés pour décrire les hommes ayant une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique pour les hommes, et les femmes ayant une attirance pour les femmes, de manière durable.</p>	<p>Décrit les personnes ayant la capacité d'éprouver une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique pour des personnes du même genre ainsi que pour des personnes d'un genre différent.</p>
<p>Rôles, comportements, activités et attributs résultant d'une construction sociale et que la société concernée juge appropriés pour les personnes en fonction du sexe qui leur a été attribué à la naissance.</p>	<p>Expérience intime et individuelle de son genre vécue par une personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui est assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société.</p>	<p>Série de caractéristiques, comme les prénoms, les pronoms, le comportement, les vêtements, la voix, les manières ou les caractéristiques anatomiques, utilisées pour interpréter le genre des autres personnes.</p>
<p>Termes utilisés par certaines personnes dont l'identité de genre diffère de ce qui est habituellement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance.</p>	<p>Adjectif décrivant les personnes dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire homme-femme.</p>	<p>Processus de changement de l'apparence extérieure du genre d'une personne pour qu'elle corresponde davantage à son identité de genre.</p>
<p>Terme longtemps considéré comme négatif qui a été repris par certaines personnes pour inclure un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre.</p>	<p>Caractéristiques physiques d'une personne liées au sexe, notamment les chromosomes, les organes reproducteurs primaires, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.</p>	<p>Terme générique décrivant un large éventail de variations corporelles naturelles qui ne correspondent pas aux notions binaires typiques des corps masculin ou féminin.</p>
<p>Comportement ou apparence qui ne correspond pas aux attentes culturelles dominantes liées à un genre particulier. Terme pouvant s'appliquer à toutes les personnes, quelles que soient leurs OSIEGCS.</p>	<p>Peur des personnes gays, lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou intersexes, qui peut se manifester par l'exclusion, la stigmatisation, le harcèlement, la discrimination et/ou la violence.</p>	<p>Considérer l'hétérosexualité ou les personnes cisgenres comme supérieures ; supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles ou cisgenres.</p>

Orientation sexuelle	Gay et lesbienne	Bisexuel(le)
Genre	Identité de genre	Expression de genre
Trans/Transgenre	Non binaire	Transition
Queer	Caractéristiques de sexe	Intersexe
Genre non conforme	Homo-/Bi-/Trans- /Intersexephorie	Hétéronormativité/ Cisnormativité



Orientation sexuelle	Gay et lesbienne	Bisexuel(le)
<p>Capacité d'une personne à éprouver de manière durable une attirance ou des sentiments affectifs, émotionnels et/ou physiques profonds pour d'autres personnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Que signifie le mot « orientation » ? Pourquoi l'utilisons-nous pour décrire la sexualité humaine ?</i> • <i>Pourquoi est-il important d'utiliser un terme neutre ?</i> • <i>Qui a une orientation sexuelle ?</i> • <i>Quel est le mot essentiel de cette définition, notamment en ce qui concerne le statut de réfugié ou l'asile ?</i> • <i>Pourquoi utilisons-nous l'expression « orientation sexuelle » plutôt que « préférence sexuelle » ou « comportement sexuel » ?</i> 	<p>Termes utilisés pour décrire les hommes ayant une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique pour les hommes, et les femmes ayant une attirance pour les femmes, de manière durable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilisez-vous les mots « gay » et « lesbienne » dans votre société ? S'agit-il de mots dont la connotation est positive ou négative ?</i> • <i>Quels termes existent dans votre contexte culturel pour décrire les hommes qui aiment les hommes et les femmes qui aiment les femmes ? Ont-ils une connotation positive ou négative ?</i> • <i>D'où vient le mot « lesbienne » ?</i> • <i>Pourquoi évitons-nous le terme « homosexuel » en anglais ?</i> 	<p>Décrit les personnes ayant la capacité d'éprouver une attirance romantique, émotionnelle et/ou physique pour des personnes du même genre ainsi que pour des personnes d'un genre différent.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilisez-vous le mot « bisexuel(le) » dans votre culture ? Ce mot a-t-il une connotation positive ou négative ?</i> • <i>Quelles sont les idées fausses les plus répandues sur la bisexualité ?</i> • <i>Pourquoi les personnes bisexuelles sont-elles particulièrement marginalisées ?</i>

Orientation sexuelle

Que signifie le mot « orientation » ? Pourquoi l'utilisons-nous pour décrire la sexualité humaine ?

Le mot « orientation » se rapporte à « la détermination de la position relative de quelqu'un ou de quelque chose » ou « la position physique relative ou la direction de quelque chose ». Nous pouvons en déduire que l'orientation désigne l'inclination d'une personne quant à sa sexualité. L'« orientation sexuelle » est un terme neutre qui n'implique pas de choix ou d'absence de choix. Il est donc préféré à des termes tels que « préférence sexuelle » et « comportement sexuel ».

Pourquoi est-il important d'utiliser le terme « orientation sexuelle » plutôt que « préférence sexuelle » ou « comportement sexuel » ?

La formation de l'orientation sexuelle fait l'objet de nombreux débats. D'aucuns affirment qu'elle est déterminée par la personne, façonnée au cours d'une vie ou influencée par des facteurs environnementaux (l'argument selon lequel « c'est un choix »). D'autres affirment que l'orientation sexuelle est une caractéristique inhérente ou innée, que l'orientation sexuelle d'une personne est congénitale, ou présente dès la naissance, et qu'elle ne peut pas changer (l'argument selon lequel « on naît comme ça »).

Les Nations Unies ont établi que, quelle que soit la manière dont l'orientation sexuelle se forme, et qu'il s'agisse d'une caractéristique présente dès la naissance ou qui se développe avec le temps, elle est essentielle à l'expérience humaine et constitue une composante fondamentale de la dignité humaine.

Lorsque des personnes sont contraintes de dissimuler leur orientation sexuelle ou sont persécutées ou discriminées en raison de leur orientation sexuelle, il s'agit d'une violation des droits humains suffisamment grave pour déclencher un mécanisme de protection internationale.

Qui a une orientation sexuelle ?

Tout le monde a une orientation sexuelle.

Quel est le mot essentiel de cette définition, notamment en ce qui concerne le statut de réfugié ou l'asile ?

« Capacité » : ce terme est essentiel, car il inclut les personnes qui n'ont pas encore eu d'interaction sexuelle ou d'attirance émotionnelle, physique ou romantique. Il réaffirme le fait que les personnes, enfants comme adultes, peuvent connaître leur orientation sexuelle avant de s'engager dans des relations.

Pourquoi utilisons-nous l'expression « orientation sexuelle » plutôt que « préférence sexuelle » ou « comportement sexuel » ?

« Nous voulons éviter d'utiliser des termes qui impliquent que l'orientation sexuelle se forme de telle ou telle manière. L'utilisation du terme « préférence sexuelle » pour décrire la sexualité humaine implique que les gens choisissent le genre qui les attire et que ce choix peut ou va changer avec le temps. Il doit être évité.

Les personnes se comportent de diverses façons qui ne reflètent pas exactement leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. C'est pourquoi nous utilisons les termes « hommes qui ont des relations sexuelles avec des hommes » et « femmes qui ont des relations sexuelles avec des femmes ». Ces termes décrivent les personnes qui entretiennent des relations avec des personnes de même sexe mais qui ne s'identifient pas nécessairement comme gays ou lesbiennes.

Gay et lesbienne

Utilisez-vous les mots « gay » et « lesbienne » dans votre société ? S'agit-il de mots dont la connotation est positive ou négative ?

La réponse variera selon le lieu de formation. Dans de nombreux endroits, le mot « gay » a une connotation négative.

Quels termes existent dans votre société et votre contexte culturel pour décrire les hommes qui aiment les hommes et les femmes qui aiment les femmes ? Ont-ils une connotation positive ou négative ?

La réponse variera selon le lieu de formation. Dans certaines langues, il se peut qu'il n'existe pas de termes ayant une connotation positive pour décrire les hommes qui aiment les hommes et les femmes qui aiment les femmes ou qu'il n'y ait qu'un terme faisant référence aux hommes. Vous pouvez signaler ce point pour en discuter plus tard dans le module.

D'où vient le mot « lesbienne » ?

Le mot « lesbienne » est dérivé de l'île grecque Lesbos. Lesbos était la terre natale de la poétesse Sappho, qui a vécu au VI^{ème} siècle avant J-C. Elle est la première poétesse connue à avoir composé des vers romantiques sur d'autres femmes.

Ainsi, les femmes qui sont attirées par les femmes sont appelées « lesbiennes » et toute liaison amoureuse entre femmes est appelée « saphique ». Avant le XIX^{ème} siècle, le mot « lesbien » désignait tout ce qui était originaire de l'île de Lesbos, notamment un type de vin qui y était produit. Le terme « lesbienne » a été utilisé pour la première fois en tant qu'adjectif se rapportant aux femmes dans un dictionnaire médical de 1890 pour décrire les relations érotiques entre femmes. Le terme « lesbianisme » est utilisé en relation avec les femmes dès 1870.

Pourquoi évitons-nous le terme « homosexuel » en anglais ?

Tout au long de son histoire, le terme « homosexuel » a été utilisé de manière négative et associé à la déviance et à d'autres défauts. Aujourd'hui, ce terme a une connotation négative en anglais et « homo » est un mot d'argot péjoratif courant. Utilisez toujours le terme employé par votre interlocuteur(rice) et évitez d'utiliser le terme « homosexuel » à moins que la personne ne l'utilise en premier.

Bisexuel(le)

Utilisez-vous le mot « bisexuel(le) » dans votre société ? Ce mot a-t-il une connotation positive ou négative ?

La réponse variera selon le lieu de formation. Dans de nombreux endroits, le mot « bisexuel(le) » n'est pas utilisé. Vous pouvez demander quel mot est utilisé dans cet espace géographique pour décrire l'attirance pour plusieurs genres, si le concept existe.

Quelles sont les idées fausses les plus répandues sur la bisexualité ?

Les idées fausses les plus répandues sur les personnes bisexuelles sont qu'elles ne savent pas si elles sont vraiment gays ou hétérosexuelles, qu'elles sont incapables de s'engager dans des relations avec une seule personne et qu'elles doivent fréquenter des personnes de plusieurs genres en même temps. Les personnes bisexuelles sont confrontées aux préjugés et à la stigmatisation à la fois des personnes hétérosexuelles et des personnes gays.

Comme les personnes ayant d'autres sexualités, les personnes bisexuelles peuvent avoir des relations à long terme, à court terme ou aucune relation. La bisexualité n'empêche pas de s'engager sur le long terme avec une personne d'un seul genre. Le mot « capacité » est à nouveau essentiel ici.

N'oubliez pas non plus que les personnes bisexuelles peuvent être perçues comme gays ou lesbiennes, indépendamment de leur identité personnelle ou de leur relation à un moment t.

Pourquoi les personnes bisexuelles sont-elles particulièrement marginalisées ?

Les personnes bisexuelles peuvent être particulièrement marginalisées, car elles sont confrontées à la discrimination à la fois des personnes hétérosexuelles et des personnes gays et lesbiennes. Certaines personnes pensent qu'elles pourraient éviter la persécution en entretenant uniquement des relations hétérosexuelles. Les populations bisexuelles ont tendance à être particulièrement invisibles dans le cadre de notre travail.

Genre	Identité de genre	Expression de genre
<p>Rôles, comportements, activités et attributs résultant d'une construction sociale et que la société concernée juge appropriés pour les personnes en fonction du sexe qui leur a été attribué à la naissance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quelle est la différence entre sexe et genre ?</i> • <i>Quelle idée votre société se fait-elle du genre ?</i> • <i>(Facultatif selon le public et la pertinence) : Dans votre pays, la différence entre le sexe et le genre est-elle reconnue légalement ou bien est-elle traitée administrativement de la même manière ?</i> 	<p>Expérience intime et individuelle de son genre vécue par une personne, qui peut ou non correspondre au sexe qui lui est assigné à la naissance ou au genre qui lui est attribué par la société.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quelle est la différence entre l'orientation sexuelle et l'identité de genre ?</i> • <i>Qui détermine notre identité de genre ?</i> • <i>Comment l'identité de genre d'une personne est-elle comprise dans votre contexte culturel ?</i> 	<p>Série de caractéristiques, comme les prénoms, les pronoms, le comportement, les vêtements, la voix, les manières ou les caractéristiques anatomiques, utilisées pour interpréter le genre des autres personnes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pouvez-vous donner quelques exemples d'expression de genre ?</i> • <i>Pourquoi l'expression de genre est-elle importante dans notre travail ?</i>

Genre

Quelle est la différence entre sexe et genre ?

Si je marchais dans la rue, vous diriez que je suis un homme/une femme. Comment le savez-vous ? Pouvez-vous voir mon corps ? Non, car je porte des vêtements. Comment pouvons-nous connaître le sexe d'une

personne ? Nous ne le pouvons pas. En revanche, nous supposons son identité de genre. Comment faisons-nous ? Nous supposons son identité de genre en nous basant sur son expression de genre : cheveux, maquillage, traits du visage, pilosité faciale, vêtements, démarche et autres attributs.

Nos sociétés nous apprennent dès notre plus jeune âge à identifier un « homme » et une « femme ». Dans de nombreuses sociétés, une personne qui ne peut pas être classée nommément comme un homme ou une femme sur la base de son apparence est considérée comme défiant les normes de genre et peut être exposée à la stigmatisation, la désapprobation, la discrimination ou même la persécution, car son genre n'est pas conforme.

Quelle idée votre société se fait-elle du genre ?

C'est l'occasion d'explorer les stéréotypes liés au genre. Les réponses courantes sont que les hommes et les femmes sont censés jouer des rôles différents, les femmes étant plus attachées au foyer et les hommes au travail à l'extérieur. Vous pouvez également demander comment les genres tiers ou non binaires sont perçus dans l'espace géographique concerné.

[Facultatif, selon le public et la pertinence] Dans votre pays, la différence entre le sexe et le genre est-elle reconnue légalement ou bien est-elle traitée administrativement de la même manière ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique. Un exemple de pays faisant une distinction juridique entre le sexe et le genre est l'Argentine, qui a adopté en 2012 une loi sur l'identité de genre, la première de ce type. Cependant, les lois sur l'identité de genre sont complexes : certaines exigent la pratique d'opérations chirurgicales ou l'existence documentée d'une infertilité avant que la personne puisse légalement changer de genre et/ou de nom. De nombreuses organisations de défense des droits humains ont demandé aux gouvernements de supprimer ces exigences. Ne posez cette question que si elle est pertinente et contribue au parcours d'apprentissage de la séance.

Identité de genre

Quelle est la différence entre l'orientation sexuelle et l'identité de genre ?

L'orientation sexuelle se rapporte à notre attirance pour d'autres personnes. L'identité de genre est notre sentiment intime d'être un homme, une femme, une personne d'un autre genre ou d'aucun genre, ou notre perception de notre genre indépendamment du sexe qui nous a été assigné à la naissance ou du genre qui nous a été attribué par la société. Nous pouvons considérer que l'orientation sexuelle se projette *vers l'extérieur et les autres*, et l'identité de genre *vers l'intérieur*.

Qui détermine notre identité de genre ?

La société, les communautés, la famille et les amis peuvent nous donner des informations sur ce qu'ils pensent être notre identité de genre. Ces informations sont généralement basées sur le sexe qui nous a été assigné à la naissance et sur le genre qui nous a été attribué par la société. Cependant, l'identité de genre est une caractéristique unique propre à chaque personne. Seule une personne peut déterminer elle-même son identité de genre. Personne ne peut déterminer l'identité de genre pour autrui.

Comment l'identité de genre est-elle comprise dans votre contexte culturel ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique.

Expression de genre

Pouvez-vous donner des exemples d'expression de genre ?

Les cheveux, le maquillage, les vêtements, les prénoms, les pronoms et les manières sont des exemples d'expression de genre.

Pourquoi l'expression de genre est-elle importante dans notre travail ?

Une expression de genre diverse rend les personnes plus visibles et donc plus vulnérables aux abus. Elle peut également donner l'impression que la personne a une orientation sexuelle ou une identité de genre diverse, même si ce n'est pas le cas. Si l'expression de genre d'une personne ne correspond pas à ses documents officiels ou au genre qui lui est attribué par la société, nous pouvons être amenés à l'aider dans des domaines tels que le logement, les installations sanitaires, les déplacements, l'éducation, les moyens de subsistance et les soins de santé. Dans certains cas, lorsque cela est possible, cette personne peut souhaiter changer le genre officiel figurant sur les documents qui lui ont été délivrés par un prestataire d'aide humanitaire ou un pays d'asile ou de migration.

Trans/Transgenre	Non binaire	Transition
<p>Termes utilisés par certaines personnes dont l'identité de genre diffère de ce qui est habituellement associé au sexe qui leur a été assigné à la naissance.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Que signifie « trans » ?</i> • <i>En quoi les termes « trans » et « transgenre » sont-ils différents ? En quoi sont-ils liés au terme « transsexuel(le) » ?</i> • <i>Quelle est la différence entre « transgenre » et « identité de genre » ?</i> • <i>Que signifie être de « genre divers » En quoi est-ce différent d'une personne transgenre ?</i> • <i>Quels termes utilisez-vous pour désigner les personnes transgenres dans votre contexte ?</i> 	<p>Adjectif décrivant les personnes dont l'identité de genre ne s'inscrit pas dans la norme binaire homme-femme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Qu'est-ce que la norme binaire du genre ?</i> • <i>Pouvez-vous attribuer le terme « non binaire » aux personnes dont l'expression de genre ne correspond pas, selon vous, à la norme binaire du genre ? Ou bien les personnes choisissent-elles d'utiliser ce terme ?</i> • <i>Quels autres termes existent dans votre contexte culturel pour décrire le genre non binaire ?</i> 	<p>Processus de changement de l'apparence extérieure du genre d'une personne pour qu'elle corresponde davantage à son identité de genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quelle est la différence entre « transgenre » et « transition » ?</i> • <i>Que peut inclure le processus de transition ?</i> • <i>Est-ce que toutes les personnes trans ou transgenres effectuent une transition ?</i> • <i>Peut-on demander à une personne trans ou transgenre si elle est en transition ou si elle a l'intention d'effectuer une transition ?</i>

Trans/Transgenre

Que signifie « trans » ?

« Trans » est un préfixe qui signifie « à travers », « au-delà », un « passage » ou un « changement complet ».

En quoi les termes « trans » et « transgenre » sont-ils différents ? En quoi sont-ils liés au terme « transsexuel(le) » ?

« Trans », « transgenre » et « transsexuel(le) » sont tous des termes qui décrivent une perception intérieure du genre qui diffère du sexe assigné à la naissance, que l'on soit un homme, une femme, un autre genre ou sans genre. « Trans » est une version abrégée de « transgenre ». Chaque personne utilise le terme de sa préférence. « Transsexuel(le) » est un mot plus ancien qui est encore privilégié par certain(e)s ; d'autres considèrent aujourd'hui ce terme comme dépassé ou de nature plus legaliste. Il est couramment utilisé dans des langues telles que l'espagnol. Il existe de nombreux termes associés aux identités de genre diverses dans les différentes langues, mais il est important de respecter le libre arbitre des personnes dans la définition de leur propre identité. Aligned-vous toujours sur ce que dit la personne concernée.

Quelle est la différence entre « transgenre » et « identité de genre » ?

Le terme « identité de genre » désigne la perception personnelle du genre. Tout le monde a une identité de genre. Le terme « transgenre » désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Que signifie être de « genre divers » En quoi est-ce différent d'une personne transgenre ?

Une personne de « genre divers » ne s'identifie pas au genre qui lui a été attribué par la société et/ou ne l'exprime pas. Les personnes de genre divers peuvent s'habiller ou agir différemment de ce qui est associé au genre qui leur est attribué par la société. Elles peuvent ou non s'identifier comme trans ou transgenre.

Quels termes utilisez-vous pour désigner les personnes transgenres dans votre société ou votre contexte culturel ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique.

Non binaire

Qu'est-ce que la norme binaire du genre ?

La norme binaire du genre est un concept de tradition occidentale qui classe le genre en deux catégories distinctes et prétendument « opposées », à savoir les hommes/garçons et les femmes/filles. Alors que de nombreuses cultures ont traditionnellement reconnu une variété d'identités de genre avec des rôles correspondants dans la société, ces identités ont vraisemblablement disparu avec l'expansion de la colonisation occidentale. À mesure que ces traditions sont redécouvertes et que la science progresse, il est clair que la norme binaire de genre ne parvient pas à saisir toutes les nuances des expériences de genre vécues.

De plus, la norme binaire de genre a traditionnellement été utilisée pour opprimer les femmes et les personnes de genres divers en les empêchant d'exercer leurs droits humains et de participer à la société sur un pied d'égalité. L'adhésion à la norme binaire de genre dans la collecte des données, les services et le langage (par exemple, en utilisant des pronoms masculins/féminins ou en ne faisant référence qu'aux hommes, garçons, femmes et filles) exclut les autres genres et limite notre capacité à apporter une assistance appropriée et respectueuse.

Pouvez-vous attribuer le terme « non binaire » aux personnes dont l'expression de genre ne correspond pas, selon vous, à la norme binaire du genre ? Ou bien les personnes choisissent-elles d'utiliser ce terme ?

« Non binaire » n'est pas un terme que nous attribuons aux autres personnes en fonction de la perception que nous avons d'elles. C'est un terme que certaines personnes utilisent pour se décrire lorsque leur identité de genre se situe au-delà de la norme binaire homme-femme.

Quels autres termes existent dans votre contexte culturel pour décrire les identités de genre non binaires ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique.

Transition

Quelle est la différence entre « transgenre » et « transition » ?

« Transgenre » décrit une personne tandis que « transition » décrit un processus.

Que peut inclure le processus de transition ?

La transition peut inclure des processus tels que le fait d'informer d'autres personnes de son identité de genre, de changer ses cheveux, son maquillage, ses vêtements, son discours, ses pronoms ou ses documents officiels, et/ou de prendre des mesures pour changer son corps, comme l'hormonothérapie, les implants en silicone ou la chirurgie.

Toutes les personnes transgenres effectuent-elles une transition ?

Toutes les personnes trans/transgenres ne souhaitent pas ou ne sont pas en mesure d'effectuer une transition. Certaines personnes ne souhaitent pas effectuer de transition, d'autres en sont incapables. Il existe de nombreux obstacles à la transition, notamment les lois nationales, les attitudes sociétales et l'absence d'un soutien suffisant à la transition, en particulier dans le secteur des soins de santé.

Peut-on demander à une personne si elle est en transition ou si elle a l'intention d'effectuer une transition ?

Oui. Dans certains cas, il est important de savoir si une personne est en transition ou y aspire. Cela peut affecter de nombreux aspects de notre travail. Les personnes en transition peuvent avoir besoin d'aide pour la documentation, le logement, les installations sanitaires, les déplacements, l'emploi, les soins de santé et d'autres démarches. Nous devons poser des questions uniquement lorsque nous avons besoin d'informations pour apporter une aide et non pour satisfaire notre curiosité.

Queer	Caractéristiques de sexe	Intersexe
<p>Terme longtemps considéré comme négatif qui a été repris par certaines personnes pour inclure un large éventail d'orientations sexuelles, d'identités de genre et d'expressions de genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Dans quels contextes pouvez-vous entendre le mot « queer » ?</i> • <i>Dans votre contexte, le mot « queer » a-t-il une connotation positive ou négative ? Comment cela affecte-t-il les préjugés implicites que vous pouvez avoir sur les personnes qui s'identifient comme queer ?</i> • <i>Quand devriez-vous utiliser le terme « queer » pour désigner quelqu'un ?</i> 	<p>Caractéristiques physiques d'une personne liées au sexe, notamment les chromosomes, les organes reproducteurs primaires, les hormones sexuelles, les organes génitaux et les caractéristiques physiques secondaires qui apparaissent à la puberté.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Comment le sexe est-il déterminé à la naissance ?</i> • <i>Quels sont des exemples de caractéristiques de sexe ?</i> • <i>Que se passe-t-il si le sexe d'un bébé ne peut être déterminé sur la base de l'apparence physique de ses caractéristiques de sexe externes ?</i> 	<p>Terme générique décrivant un large éventail de variations corporelles naturelles qui ne correspondent pas aux notions binaires typiques des corps masculin ou féminin.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Que peut-il se passer après la classification d'un bébé comme intersexe à la naissance ?</i> • <i>Pourquoi évitons-nous de parler de l'intersexualité comme d'un problème médical ?</i> • <i>Pourquoi les personnes intersexes sont-elles incluses dans l'acronyme LGBTQI+ et pourquoi les caractéristiques de sexe diverses sont-elles incluses dans les OSIEGCS diverses ?</i>

Queer

Dans quels contextes pouvez-vous entendre le mot « queer » ?

Le mot « queer » est utilisé dans une grande variété de contextes à travers le monde pour décrire des personnes ayant des orientations sexuelles, des identités de genre et des expressions de genre diverses. Certaines personnes considèrent que « queer » est un terme générique recouvrant les identités LGBT. Longtemps considéré comme négatif en Occident, le mot « queer » a été repris par certaines personnes pour devenir inclusif. Il est ainsi possible d'entendre le terme « queer » pour décrire des organisations, des mouvements, des magazines, des romans, des politiques, des cours et des programmes universitaires LGBTQI+. Parmi les nombreux exemples d'utilisation du terme « queer » à travers le monde, on peut citer les festivals annuels de films queers organisés à Mumbai et à Chennai en Inde ; l'Iranian Queer Organization, un groupe LGBT majeur de la diaspora iranienne (<http://www.irgo.org/english/>) ; plusieurs festivals annuels de la culture queer organisés en Corée du Sud ; l'organisation palestinienne Aswat, un mouvement féministe queer qui défend les libertés sexuelles et de genre ; la Foundation for Lesbian, Bisexual and Queer Women Refugees basée à Nairobi, au Kenya ; et la série sud-africaine de livres Queer Africa qui compile des œuvres courtes évoquant ce que signifie être résolument humain(e), queer et africain(e) (<https://muse.jhu.edu/book/28391>).

Dans votre contexte culturel, le mot « queer » a-t-il une connotation positive ou négative ? Comment cela affecte-t-il les préjugés implicites que vous pouvez avoir sur les personnes qui s'identifient comme queer ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique. Il est important, en discutant des termes qui peuvent avoir des connotations péjoratives dans certaines sociétés ou certains contextes culturels, d'examiner comment ces connotations peuvent influencer un(e) apprenant(e) qui est lié(e) à des personnes utilisant ces termes pour se décrire. En orientant la discussion vers les implications des connotations négatives ou positives associées à un mot particulier, il est possible de contourner les débats visant à déterminer si ce mot doit être utilisé ou non par d'autres.

Quand devriez-vous utiliser le terme « queer » pour désigner quelqu'un ?

Si une personne utilise le mot « queer », vous devez également l'utiliser. Si vous ne savez pas comment une personne s'identifie, ou si cette personne s'identifie par un autre terme, vous ne devez pas utiliser le terme « queer » pour la décrire. En cas de doute, vous pouvez demander : « Utilisez-vous un terme spécifique pour décrire votre [orientation sexuelle/identité de genre] ? » Il convient de noter que le terme « queer » est généralement associé aux personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre sont diverses, mais pas aux personnes intersexes.

Caractéristiques de sexe

Comment le sexe est-il déterminé à la naissance ?

Il est déterminé par la personne qui vous met au monde, vous tient dans ses bras et dit : « C'est un garçon ! » ou « C'est une fille ! » Comment cette personne le détermine-t-elle ? En regardant vos caractéristiques physiques, qui font partie de vos caractéristiques de sexe.

Quels sont des exemples de caractéristiques de sexe ?

Les caractéristiques de sexe comprennent les organes génitaux, les organes reproducteurs primaires, les organes reproducteurs et les chromosomes.

Que se passe-t-il si le sexe d'un bébé ne peut être déterminé sur la base de l'apparence physique de ses caractéristiques de sexe externes ?

Dans les cas où le sexe ne peut être déterminé à la naissance sur la base de l'apparence physique, des analyses complémentaires peuvent être effectuées et/ou un sexe peut être assigné sur la base de la recommandation des prestataires de soins.

Intersexe

Que peut-il se passer après la classification d'un bébé comme intersexe à la naissance ?

Étant donné que leur corps est considéré comme différent, les personnes intersexes sont exposées à des violations des droits humains, notamment à la violence, à la stigmatisation et aux pratiques néfastes. Les enfants intersexes peuvent subir des opérations chirurgicales et des procédures médicales visant à aligner leur apparence sur les attentes de la société en ce qui concerne les corps masculin et féminin. Par définition, les interventions chirurgicales et autres traitements pratiqués sur des enfants ne peuvent être fondés sur un consentement éclairé. De plus, ces interventions sont rarement justifiées sur le plan médical. Les interventions chirurgicales sont généralement irréversibles et peuvent entraîner une série d'effets graves et délétères sur la santé physique et psychologique de la personne, y compris la stérilisation. Certaines personnes intersexes estiment que ces procédures les ont forcées à entrer dans des catégories de sexe et de genre qui ne leur correspondent pas.

Les parents d'enfants intersexes subissent souvent des pressions pour accepter des interventions chirurgicales ou des traitements sans être informés des solutions alternatives ou des éventuelles conséquences négatives de telles interventions médicales. Ce raisonnement s'appuie fréquemment sur des préjugés sociaux, la stigmatisation associée aux corps intersexes et les exigences administratives d'assignation du sexe lors de l'enregistrement des naissances. Les Nations Unies considèrent que les chirurgies et les traitements non nécessaires sur le plan médical pour les personnes intersexes sont des violations des droits fondamentaux. Outre les organisations de défense des droits humains, un certain nombre d'organismes ont appelé à mettre fin aux opérations chirurgicales et aux traitements non nécessaires, notamment le Comité des droits de l'enfant, le Comité contre la torture et les titulaires de mandats au titre des procédures spéciales sur le droit à la santé et sur la lutte contre la torture.

Pourquoi évitons-nous de parler de l'intersexualité comme d'un problème médical ?

L'intersexualité décrit des variations naturelles des caractéristiques de sexe. Parmi les termes désuets que vous pourriez entendre à propos des variations intersexes, citons les « troubles [ou différences] du développement sexuel » et les « anomalies » ou « défauts » du sexe. Les termes les plus respectueux à utiliser sont « caractéristiques intersexes », « variations intersexes » et « traits intersexes ».

Pourquoi les personnes intersexes sont-elles incluses dans l'acronyme LGBTQI+ et pourquoi les caractéristiques de sexe diverses sont-elles incluses dans les OSIEGCS diverses ?

L'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de sexe sont quatre aspects distincts de l'expérience humaine. L'orientation sexuelle est liée à l'attraction ; l'identité de genre est liée à la perception intérieure du genre ; l'expression du genre est la manifestation extérieure du genre ; et les caractéristiques de sexe sont liées au corps. Bien qu'il s'agisse de caractéristiques distinctes, les personnes de diverses OSIEGCS partagent deux points communs notables : toutes sont considérées comme transgressant les normes de genre, et les violations des droits humains qu'elles subissent sont similaires. C'est pourquoi les personnes de diverses OSIEGCS sont souvent considérées comme une seule population à prendre en compte, incluant les personnes intersexes.

Genre non conforme	Homo-/Bi-/Trans- /Intersexphobie	Hétéronormativité/Cisnormativité
<p>Comportement ou apparence qui ne correspond pas aux attentes culturelles dominantes liées à un genre particulier. Terme pouvant s'appliquer à toutes les personnes, quelles que soient leurs OSIEGCS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quelles sont ici [dans votre société] les attentes culturelles dominantes liées au genre ?</i> • <i>Comment votre société réagit-elle si une personne ne se conforme pas à ces attentes ?</i> • <i>Toutes les personnes de genre non conforme ont-elles des OSIEGCS diverses ?</i> 	<p>Peur des personnes gays, lesbiennes, bisexuelles, transgenres ou intersexes, qui peut se manifester par l'exclusion, la stigmatisation, le harcèlement, la discrimination et/ou la violence.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Que signifie le mot « phobie » en latin ?</i> • <i>Quels exemples d'homo-, bi-, trans- et intersexphobie pouvez-vous citer ?</i> • <i>Comment se présente l'homo-, bi-, trans- et intersexphobie dans votre société ?</i> 	<p>Considérer l'hétérosexualité ou les personnes cisgenres comme supérieures ; supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles ou cisgenres.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Quels sont les exemples d'hétéro- et de cisnormativité dans votre société ?</i> • <i>Comment se présente l'hétéro- et la cisnormativité dans notre travail ?</i> • <i>Quel impact les approches hétéro- et cisnormatives peuvent-elles avoir sur notre travail avec les personnes de diverses OSIEGCS ?</i>

Genre non conforme

Quelles sont ici [dans votre société] les attentes culturelles dominantes liées au genre ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique.

Comment votre société réagit-elle si une personne ne se conforme pas à ces attentes ?

Les réponses varieront en fonction de l'endroit, mais les personnes de genre non conforme sont généralement victimes d'un certain niveau de stigmatisation, de discrimination ou de préjudice.

Toutes les personnes de genre non conforme ont-elles des OSIEGCS diverses ?

Les personnes de genre non conforme n'ont pas toutes des OSIEGCS diverses. Les personnes de genre non conforme peuvent avoir toute orientation sexuelle, toute identité de genre et peuvent être intersexes ou non.

Homo-/Bi-/Trans-/Intersexephorie

Que signifie le mot « phobie » en latin ?

Peur.

Quels exemples d'homo-, bi-, trans- et intersexephorie pouvez-vous citer ?

Parmi les exemples d'homophobie, citons le refus de serrer la main d'une personne, le refus de fréquenter une personne, l'usage d'insultes verbales en parlant à une personne ou à son sujet, l'intimidation ou encore les blessures physiques infligées à une personne en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de ses caractéristiques de sexe, réelles ou perçues.

Comment se présente l'homo-, bi-, trans- et intersexephorie dans votre société ?

Les réponses varieront en fonction de l'espace géographique.

Hétéronormativité/Cisnormativité

Quels sont les exemples d'hétéro- et de cisnormativité dans votre société ?

La réponse variera en fonction de l'espace géographique, mais peut inclure des exemples tirés des médias, des films et de la télévision ne représentant que des personnes hétérosexuelles et cisgenres ; on peut également citer les formulaires et services administratifs conçus uniquement pour les personnes hétérosexuelles et cisgenres, les services de santé conçus uniquement pour les personnes hétérosexuelles et cisgenres, les systèmes éducatifs qui ne font aucune référence aux populations non hétérosexuelles et non cisgenres, les institutions politiques qui excluent les personnes non hétérosexuelles et non cisgenres, etc.

Comment se présente l'hétéro- et la cisnormativité dans notre travail ?

Il peut s'agir par exemple de supposer que toutes les personnes sont hétérosexuelles et cisgenres et de concevoir nos communications, formulaires, questionnaires, entretiens, installations et services sur la base de ces hypothèses. Un exemple concret d'hétéronormativité consiste à demander à tous les hommes s'ils ont une épouse et à toutes les femmes si elles ont un époux, ce qui ôte toute possibilité à la personne de révéler son orientation sexuelle ou d'évoquer un(e) partenaire du même genre. Un exemple concret de cisnormativité est de ne proposer que deux options de genre sur les formulaires administratifs.

Quel impact les approches hétéro- et cisnormatives peuvent-elles avoir sur notre travail avec les personnes de diverses OSIEGCS ?

Les approches hétéro- et cisnormatives peuvent exclure les personnes de diverses OSIEGCS de nos services et programmes en envoyant le message qu'elles ne sont pas les bienvenues ou incluses.



MODULE 2 EXERCICE

Guide d'animation de l'exercice bonus de terminologie

Il est essentiel de comprendre les neuf termes ci-dessous pour pouvoir lire les documents de l'OIM, du HCR et d'autres documents concernant les personnes de diverses OSIEGCS. Placez chaque terme dans l'une des trois catégories suivantes, en indiquant brièvement ce que le terme signifie et pourquoi vous l'avez placé à cet endroit. Si vous estimez qu'un terme relève de plusieurs catégories, expliquez pourquoi.

CARACTÉRISTIQUES DE SEXE	LESBIENNE	IDENTITÉ DE GENRE
TRANSGENRE	ORIENTATION SEXUELLE	QUEER
INTERSEXE	GAY	BISEXUEL(LE)

QUI VOUS AIMEZ :

ORIENTATION SEXUELLE : capacité à être attiré(e) par une autre personne.

LESBIENNE : femme qui aime les femmes genre.

BISEXUEL(LE) : personne attirée par d'autres personnes de plus d'un genre.

QUEER : personne ayant des orientations sexuelles diverses.

GAY : personne attirée par d'autres personnes du même

SI VOUS ÊTES UN HOMME, UNE FEMME, UNE PERSONNE D'UN AUTRE GENRE OU SANS GENRE :

IDENTITÉ DE GENRE : perception intime d'être un homme, une femme, d'un autre genre ou sans genre.

TRANSGENRE : avoir une identité de genre qui diffère du sexe qui a été assigné à la naissance et/ou du genre qui a été attribué par la société.

QUEER : personne ayant des identités de genre diverses.

VOS GÈNES ET/OU VOTRE CORPS :

CARACTÉRISTIQUES DE SEXE : les caractéristiques de sexe peuvent être masculines, féminines et/ou intersexes. Un sexe masculin ou féminin est généralement assigné à la naissance sur la base de l'apparence physique.

INTERSEXE : variations corporelles naturelles liées aux caractéristiques de sexe (notamment les organes génitaux, les organes reproducteurs primaires, les hormones et les chromosomes) qui ne correspondent pas aux notions binaires typiques des corps masculin ou féminin.

TRANSGENRE : (facultatif, voir ci-dessus).

MODULE 2 EXERCICE



Guide d'animation de l'exercice bonus avancé de terminologie

- | | | |
|---------------------------------------|----|--|
| 1. Same-gender loving (SGL) | 4 | Présentation de genre exagérée, théâtrale et/ou performative. |
| 2. Homosexuel(le) | 23 | Personne qui ne ressent que peu ou pas d'attraction sexuelle pour les autres personnes, mais qui peut ressentir une attraction émotionnelle et/ou romantique. |
| 3. Cisgenre | | |
| 4. Travestissement | 3 | Personne dont l'identité de genre correspond aux attentes de la société sur la base du sexe qui lui a été assigné à la naissance. |
| 5. En questionnement | 19 | Caractéristiques de sexe qui correspondent aux notions binaires typiques des corps masculin ou féminin. |
| 6. Gay Pride/Marche des fiertés | 8 | Reconnaissance formelle des relations autres que le mariage légal. |
| 7. Troisième genre/
Troisième sexe | 11 | Personne principalement attirée par des personnes d'un autre genre. |
| 8. Union civile | 20 | Personne à laquelle on a assigné le sexe masculin à la naissance ayant une identité de genre féminine selon une spécificité culturelle (Asie du Sud). |
| 9. Fa'afafine | 14 | Agression, blessure et/ou meurtre sur la base de certaines caractéristiques. |
| 10. Outing/Révélation publique | 9 | Personne de troisième genre originaire de Samoa et de la diaspora samoane. |
| 11. Hétérosexuel(le) | 12 | Violence verbale ou physique contre une personne perçue comme étant gay. |
| 12. Gay bashing | 5 | Personne incertaine quant à son orientation sexuelle ou son identité de genre. |
| 13. Norme binaire du genre | 24 | Actes violents visant des personnes sur la base de leur genre/leur expression de genre. |
| 14. Crimes haineux | 18 | Terme générique autochtone décrivant une personne ayant un rôle de genre différent des attentes occidentales basées sur le sexe qui lui a été assigné à la naissance (Amérique du Nord). |
| 15. Allié(e) | 16 | Personne qui ne s'identifie à aucun genre. |
| 16. Agenre | 6 | Événements célébrant la culture LGBTQI+ et réclamant des droits juridiques ou sociaux. |
| 17. Triangle rose | 2 | Personne principalement attirée par des personnes du même genre. |
| 18. Bispirituel(le) | | |
| 19. Endosex | | |
| 20. Hijra | | |
| 21. Pansexuel(le) | | |

- | | |
|--|---|
| 22. Drapeau arc-en-ciel/Drapeau de la fierté | 10 Révélation publique des OSIEGCS diverses d'une personne contre sa volonté. |
| 23. Asexuel(le) (« Ace ») | 15 Personne qui défend publiquement les droits humains des personnes LGBTQI+. |
| 24. Violence basée sur le genre | 1 Terme utilisé dans certaines communautés queers afro-américaines à la place de l'acronyme LGB. |
| | 7 Personne qui ne s'identifie ni comme homme ni comme femme (Asie du Sud). |
| | 21 Personne ayant la capacité d'être attirée par toute personne, quel que soit son genre. |
| | 17 Insigne des camps de concentration nazis utilisé pour identifier les prisonniers masculins homosexuels. |
| | 22 Un symbole de la fierté LGBTQI+. |
| | 13 Classification du genre en deux catégories distinctes et prétendument opposées, à savoir mâle/masculin et femelle/féminin. |

MODULE 2 ORIENTATIONS



Conseils pour discuter de la terminologie OSIEGCS dans votre contexte

Il n'existe pas de glossaire mondial des termes OSIEGCS ; la terminologie OSIEGCS comprend à la fois des termes utilisés au niveau international et des termes spécifiques aux contextes locaux. Chaque communauté, et chaque langue, a ses propres termes et manières de contextualiser les concepts fondamentaux des OSIEGCS. Bien que l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de sexe concernent toutes les personnes, les termes utilisés pour les décrire et la façon dont ils sont évoqués dépendront étroitement de l'espace géographique, du contexte culturel, de la nature de la discussion et du profil des apprenant(e)s. En tant que personne chargée de l'animation, il est donc essentiel que vous saisissiez les nuances des principaux termes et concepts associés à ce domaine dans votre contexte avant d'organiser une séance de formation. Il est également essentiel que vous puissiez expliquer la terminologie OSIEGCS sous cet angle. Vous trouverez ci-dessous des suggestions pour vous préparer aux discussions.

Attention : veillez au bon déroulement des discussions sur le contexte culturel ou local. Bien que la terminologie et les concepts puissent être différents selon les différentes aires géographiques, les droits humains – y compris les droits des personnes de diverses OSIEGCS – sont universels. Il n'existe aucun endroit au monde où les personnes de diverses OSIEGCS ne veulent pas ou ne méritent pas que leurs droits humains soient protégés et respectés. Les arguments opposés à l'évocation des diverses OSIEGCS dans un endroit donné en raison de tabous, les affirmations selon lesquelles les personnes de diverses OSIEGCS n'existent pas dans une communauté donnée et les discussions où l'on invoque le relativisme culturel et la souveraineté (suggérant que les droits des personnes de diverses OSIEGCS dépendent des normes culturelles) sont autant d'obstacles à l'universalité des droits humains et à la mise en pratique de cette formation dans notre travail quotidien. En tant que personne chargée de l'animation, votre rôle est de vous concentrer sur les expériences vécues par les personnes de diverses OSIEGCS dans votre contexte et sur notre obligation fondamentale de traiter chaque personne avec dignité et respect.

Traduisez le Glossaire OSIEGCS

Collaborez avec vos collègues, les organisations LGBTQI+ et les personnes de diverses OSIEGCS bénéficiaires de vos programmes pour traduire les termes clés du Glossaire OSIEGCS dans les langues correspondantes et pour identifier d'autres termes importants dans ces langues. Les termes qui ne peuvent pas être directement traduits ou qui n'ont pas de traduction positive peuvent être décrits. Signalez les termes péjoratifs afin que les collègues comprennent qu'ils sont inappropriés.

Contextualisez les concepts fondamentaux

Il ne suffit pas de traduire les termes et les concepts dans les langues correspondantes : il est également important de comprendre les manières complexes dont les OSIEGCS diverses sont conceptualisées dans votre pays ou votre région. Par exemple, dans certains endroits, le genre et l'orientation sexuelle sont étroitement liés, car la définition de l'homme inclut l'attraction pour les femmes, et vice versa ; cela signifie qu'une personne qui éprouve une attraction pour les personnes du même genre n'est pas considérée comme cisgenre, même si elle ne s'identifie pas elle-même comme étant de genre divers. Dans d'autres endroits, le genre et l'orientation sexuelle sont des concepts distincts qui reconnaissent aux personnes cisgenres la possibilité

d'éprouver une attirance pour le même genre. En tant que personne chargée de l'animation, il est essentiel de saisir ces différences contextuelles pour enseigner le contenu lié aux OSIEGCS d'une manière compréhensible. Les collègues, les organisations LGBTQI+ et les personnes de diverses OSIEGCS bénéficiaires de vos programmes peuvent à nouveau vous aider en partageant leurs expériences.

Découvrez les témoignages

Découvrez les témoignages des personnes de diverses OSIEGCS dans des zones de premier plan pour vos apprenant(e)s. Quelles sont leurs expériences ? En quoi ont-elles été visibles ou, au contraire, invisibles ? De quelle manière ont-elles été empêchées d'exercer leurs droits humains ? Comment ces histoires s'inscrivent-elles dans l'usage de la langue actuelle et les stigmatisations verbales ? Comment la langue perpétue-t-elle les stéréotypes, les discriminations et les inégalités ?

Utilisez des outils visuels

Les outils visuels aident les apprenant(e)s à aborder des concepts complexes et facilitent la mémorisation de l'apprentissage. Des outils visuels qui présentent la terminologie recommandée dans les langues correspondantes peuvent favoriser les discussions. Recherchez des vidéos dans les langues concernées et envisagez l'élaboration d'affiches ou d'autres supports visuels présentant les termes clés.

MODULE 2 EXERCICE



Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS)

Aperçu

L'exercice « Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS) » aide les apprenant(e)s à mieux comprendre la différence entre ces quatre domaines et la manière dont les concepts représentés par l'acronyme « LGBTQI+ » s'inscrivent dans ceux-ci. Cet exercice aide également les apprenant(e)s à comprendre leurs propres associations terminologiques et réaffirme leur application à chacun(e) d'entre nous.

Durée de l'exercice

60 minutes. 20 minutes pour la présentation et l'activité ; 40 minutes pour le compte rendu

Matériel requis

- Diapositives PowerPoint OSIEGCS de la Présentation du Module 2
-

Commentaires de la personne chargée de l'animation

L'un des aspects les plus difficiles à comprendre dans le jeu de société de terminologie est la différence entre l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de sexe.

Les apprenant(e)s peuvent trouver particulièrement complexe de différencier l'identité de genre de l'orientation sexuelle, d'autant plus que pour de nombreuses personnes, ces deux concepts sont étroitement liés. En effet, dans certaines sociétés, la définition du terme « homme » inclut l'attraction pour les femmes. Les hommes qui sont attirés par d'autres hommes peuvent être considérés comme un troisième genre, qu'importe la manière dont ils s'identifient personnellement ; dans des cas extrêmes, ils peuvent être poussés à réaliser une transition vers le sexe féminin afin de valider leur attraction pour le même genre en l'alignant sur un récit hétéronormatif.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre peuvent également prêter à confusion, car toutes deux font référence à des identités intérieures dans lesquelles une personne se reconnaît, et toutes deux peuvent se manifester à l'extérieur – l'orientation sexuelle dans les relations d'une personne avec les autres et l'identité de genre dans l'expression de genre d'une personne. Nous décrivons l'orientation sexuelle comme se projetant vers l'extérieur, vers les autres, et l'identité de genre comme étant tournée vers l'intérieur, vers soi, mais toutes deux comportent des éléments internes et externes.

Enfin, il n'est pas rare que les apprenant(e)s utilisent les termes « sexe » et « genre » indistinctement et qu'ils les abordent tous deux dans une perspective binaire, en les reliant étroitement aux personnes auxquelles on a assigné le sexe féminin et qui s'identifient comme des femmes, et aux personnes auxquelles on a assigné le sexe masculin et qui s'identifient comme des hommes. Apprendre que le sexe n'est pas toujours correctement assigné, que le sexe et le genre sont deux concepts distincts, que près d'une personne sur cinquante a des caractéristiques de sexe qui ne correspondent pas aux corps typiquement masculin et féminin et que les hommes et les femmes transgenres sont en fait à la fois homme et femme, sont autant de nouvelles idées qui

nécessitent du temps pour être assimilées, même pour les apprenant(e)s ayant une expertise en matière de genre.

Le contexte dans lequel vous organisez la formation a son importance. Cet exercice n'a pas pour but d'écarter des points de vue sur les OSIEGCS ni de proposer une façon unique d'aborder ces quatre domaines, que ce soit individuellement ou les uns par rapport aux autres. Cependant, l'aide que nous apportons aux personnes engagées dans des relations de même genre est généralement différente de celle que nous apportons aux personnes transgenres. Il est donc essentiel de comprendre la différence entre ces termes pour obtenir des résultats en matière de protection.

L'exercice sur les OSIEGCS passe en revue ces quatre domaines à l'aide d'un diagramme dans la présentation du module 2. Ce diagramme aide non seulement les apprenant(e)s à distinguer ces domaines, mais aussi à différencier les termes « lesbienne », « gay », « bisexuel(le) », « transgenre », « intersexe » et « queer », qu'ils verront souvent en explorant ce sujet. Le diagramme démontre également la complexité de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et des caractéristiques de sexe et permet d'expliquer pourquoi l'acronyme LGBTQI+ n'englobe pas tous les termes des OSIEGCS.

Pour les lieux de formation où la terminologie LGBTQI+ et OSIEGCS n'est pas utilisée en dehors de la formation ou de nos documents d'orientation, les diagrammes donnent aux apprenant(e)s l'occasion de mieux comprendre ces nouveaux mots et expressions avant d'évoquer à l'issue de l'exercice les mots et expressions qu'ils utilisent dans leurs communautés et langues.

En outre, il est utile de rappeler aux apprenant(e)s tout au long de la formation les différences entre l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques de sexe, et de les corriger subtilement lorsqu'ils ou elles confondent les termes au cours des discussions, ce qui peut arriver fréquemment. Vous pouvez le faire en vous adressant au groupe de cette manière :

Revenons sur la terminologie, car elle peut être très complexe. L'orientation sexuelle décrit notre attirance pour d'autres personnes. L'identité de genre décrit notre perception interne du genre, ou ce que nous ressentons en notre for intérieur concernant notre genre – que nous soyons hommes, femmes, d'un autre genre ou sans genre. L'expression du genre désigne les signaux que nous envoyons aux autres concernant notre genre à partir de notre apparence, de notre comportement et de notre discours. Les caractéristiques de sexe décrivent notre corps.

MODULE 2 EXERCICE

Scénarios OSIEGCS



Aperçu

L'exercice « Scénarios OSIEGCS » enseigne aux apprenant(e)s qu'il ne faut pas présumer de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou des caractéristiques de sexe d'une personne sur la base de la connaissance de certains aspects, et qu'il n'est pas possible de déterminer si une personne a des OSIEGCS diverses selon son apparence, sa tenue vestimentaire, son comportement ou sa voix.

Durée de l'exercice

15 minutes

Matériel requis

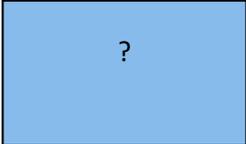
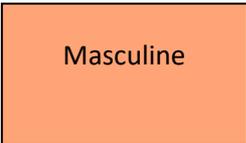
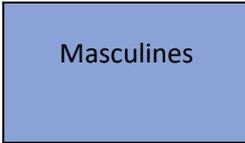
- Diapositives PowerPoint Scénarios OSIEGCS de la Présentation du module 2

Commentaires de la personne chargée de l'animation

Cet exercice est important, car de nombreux apprenant(e)s croiront qu'ils ou elles n'ont jamais rencontré des personnes de diverses OSIEGCS ou qu'ils ou elles sauront déterminer si une personne a une OSIEGCS diverse juste en la regardant ou en lui parlant. Cet exercice déconstruit ces suppositions et renforce les enseignements précédents sur les stéréotypes et les préjugés.

Autre scénario pédagogique : l'Exercice des quadrants

Une autre façon d'animer l'exercice est de préparer des feuilles sur lesquelles sont dessinés quatre quadrants. Chaque quadrant doit être étiqueté avec un terme. Demandez aux apprenant(e)s de former de petites équipes et donnez à chaque équipe une feuille. Passez en revue chaque scénario comme dans le texte de présentation, en demandant aux équipes de prendre des notes dans les quadrants correspondants. Demandez-leur ensuite de remplir le quadrant vide et d'annoncer ce qu'ils ont écrit. Cela devrait conduire aux mêmes questions et conclusions que dans le texte, à savoir qu'il n'est pas possible de connaître une caractéristique en se basant sur la connaissance d'autres caractéristiques.

<p>Orientation sexuelle</p> 	<p>Identité de genre</p> 
<p>Expression de genre</p> 	<p>Caractéristiques de sexe</p> 



La différence entre l'identité de genre et l'expression de genre est un élément difficile à intégrer pour beaucoup d'apprenant(e)s. Cette page a pour but de vous aider à mieux comprendre la différence entre ces deux concepts afin que vous puissiez l'expliquer aux apprenant(e)s lors des diapositives « Identité et expression de genre » de l'exercice sur les OSIEGCS et tout au long de la séance de formation.

L'**identité de genre** désigne la perception interne du genre.

L'**expression de genre** peut être considérée comme l'expression externe du genre.

Cependant, il est important de garder à l'esprit que ces deux aspects ne sont pas toujours alignés l'un sur l'autre, ou sur ce que la société juge approprié. Dans notre travail, nous devons garder à l'esprit que nous ne pouvons pas déterminer précisément l'identité de genre d'une personne sur la base de son expression de genre.

Hommes « féminins » et femmes « masculines »

Dans la société de Maria, les cheveux longs sont considérés comme féminins tandis que les cheveux courts sont considérés comme masculins. Elle préfère cependant les cheveux courts, car elle les trouve plus faciles à coiffer. Elle se considère toujours comme une femme féminine, mais les autres peuvent la percevoir comme plus masculine en raison de ses cheveux courts.

Mentionnons un exemple plus abstrait : dans certaines cultures, le fait de s'occuper des enfants est considéré comme un « travail de femme », que les hommes ne sont pas censés assumer. Abdul souhaite toutefois participer à l'éducation de son nouveau-né. Il peut être considéré par certains comme moins masculin, même s'il estime qu'être un bon père attentionné constitue une part importante de sa masculinité. Bien qu'un aspect comme l'éducation des enfants soit moins visible qu'une coiffure, l'expression de genre est également interprétée sur la base de nos interactions avec les autres.

Différences culturelles dans les normes de genre

Dans la société de Maria, les cheveux longs sont associés à la féminité. Cependant, nous savons que ce n'est pas le cas dans toutes les sociétés. Dans certaines cultures, les hommes ont également les cheveux longs, notamment les hommes sikhs, certains hommes juifs et certains groupes indigènes d'Amérique du Nord. Dans d'autres cultures ou traditions religieuses, les cheveux sont censés être couverts ou rasés, et la façon dont ils sont portés diffère généralement selon le genre. Une personne issue d'une culture comme celle de Maria

pourrait considérer les hommes aux cheveux longs comme plus féminins, tandis que ces hommes pourraient penser que leurs cheveux longs sont en accord avec leurs idéaux culturels de masculinité.

Les normes de genre diffèrent également de manière fondamentale entre les cultures. Ce qui est considéré comme approprié pour les hommes dans un contexte culturel donné, comme le fait de montrer de l'affection envers d'autres hommes ou de leur tenir la main, peut être considéré comme inapproprié et même entraîner des violences à leur égard dans un autre contexte culturel. Étant donné que nos organisations œuvrent dans des contextes multiculturels, nous devons être particulièrement attentifs à ne pas faire de suppositions basées sur notre propre contexte culturel.

Erreurs de perception ou d'interprétation de l'expression de genre

Nous contrôlons certains aspects de notre expression de genre, comme la coiffure, le maquillage, les types de bijoux et les vêtements que nous portons. Cependant, d'autres aspects de notre expression de genre ne sont pas aussi faciles à contrôler, comme nos manières, qui peuvent être perçues comme plus ou moins masculines ou féminines, le timbre de notre voix et notre démarche. Par exemple, dans certaines cultures, un garçon qui n'est pas doué pour le sport peut être moqué pour sa supposée féminité, même s'il ne s'identifie pas comme une femme.

Nous pouvons également avoir des doutes quant à ce qu'une personne essaie de transmettre par son expression de genre. Par exemple, si une personne se présente dans notre bureau et que nous n'avons pas de certitude concernant son genre, nous pouvons consulter ses documents d'identité. Cependant, les documents d'identité indiquent généralement le sexe qui a été assigné à la naissance et non l'identité de genre actuelle de la personne. Ainsi, nous pouvons nous tromper de genre en supposant que la personne s'identifie à ce qui est inscrit sur sa carte d'identité.

Si nous ne sommes pas sûrs de la manière dont nous devons désigner une personne, nous devons lui demander, de manière privée et confidentielle, comment elle s'identifie. Nous pouvons lui indiquer que les Nations Unies ne font pas de discrimination à l'égard des personnes ayant des identités de genre diverses et qu'elle est invitée à partager cette information avec nous si elle le souhaite.



MODULE 3

ÉTAT DES LIEUX MONDIAL

L'histoire d'Amani

Amani, 38 ans, a fui la Libye lorsque sa famille a découvert son homosexualité et l'a menacée de fermer son entreprise. Le manque de soutien financier, social ou autre de la part des proches et de la communauté peut accroître la vulnérabilité de nombreuses personnes LGBTQI+. Les femmes lesbiennes sont particulièrement exposées dans les sociétés où les femmes en général ont un statut social et économique inférieur. Coupée de sa famille, Amani a demandé l'asile en Italie. « J'étais triste et je pleurais dans ma chambre », se souvient-elle.

« Je voulais avoir mon intimité, mais je partageais le logement avec trois jeunes femmes. Je devais faire attention à qui je parlais. J'avais l'impression d'être seule et de cacher mon identité parce que j'avais peur que les gens m'attaquent. Mais après quelques mois, j'ai commencé à me confier à la personne responsable de mon dossier et à m'ouvrir sur les raisons de ma présence en Italie ».

Souhaitant aider les autres, Amani a commencé à cuisiner pour ses compatriotes réfugié(e)s avant de lancer un service de restauration, toujours opérationnel aujourd'hui. Elle espère que sa dernière initiative, la constitution d'un groupe de soutien et de conseil aux femmes homosexuelles demandeuses d'asile en Italie, facilitera la vie de celles qui fuient la misère de leur pays.

« C'est en quelque sorte ma mission », dit Amani. « Car je n'ai trouvé personne pour m'aider quand je suis arrivée ici. Peut-être pouvons-nous agir à présent ».



MODULE 3 EXERCICE



Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial

Aperçu

Le **Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial** permet de présenter certains obstacles et violations des droits humains auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées à travers le monde. Bien qu'il soit court, ce questionnaire informe les apprenant(e)s sur : la criminalisation généralisée des relations entre personnes de même genre et ayant des identités de genre diverses ; l'ensemble des violations des droits humains prévalant dans de nombreux États ; les acteurs qui persécutent les personnes de diverses OSIEGCS ; les raisons pour lesquelles les crimes ne sont pas signalés ; le caractère intersectionnel de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre et des caractéristiques de sexe en lien avec la perception et la persécution ; et l'approche de l'ONU en matière de droits humains LGBTQI+. Le questionnaire bonus, les sections d'orientation et les vidéos servent à approfondir les connaissances des apprenant(e)s sur les besoins et les droits des personnes de diverses OSIEGCS.

Durée de l'exercice

1 heure et 20 minutes. 15 minutes pour la description et le questionnaire ; 105 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial (*dans le Manuel*)
- Orientations relatives à l'état des lieux mondial (*dans le Manuel*)

Compte rendu de l'exercice

La plupart des informations contenues dans ce module seront inconnues des apprenant(e)s, et le compte rendu du questionnaire leur fera découvrir de nombreux concepts importants. Il est donc essentiel de suivre le texte recommandé dans les pages de notes de la présentation lors du compte rendu du questionnaire.

Donnez aux apprenant(e)s la possibilité de partager leurs réponses avant de leur communiquer la solution. Demandez aux apprenant(e)s de justifier leurs choix et veillez à expliquer en détail les bonnes réponses.

Autre scénario pédagogique : Compte rendu par équipe

Vous pouvez également introduire le « Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial » en demandant aux apprenant(e)s de le remplir individuellement, puis d'en discuter avec les autres apprenant(e)s de leur table. Cela leur donne l'occasion de tester d'abord leurs propres connaissances sur les questions liées aux OSIEGCS, puis de débattre ensemble des réponses au questionnaire et d'écouter les réflexions et les idées de chacun(e). Une fois que les équipes auront échangé sur le questionnaire et se seront mises d'accord sur leurs réponses finales, vous pouvez partager les réponses avec l'ensemble du groupe ainsi que des informations de contexte en vous aidant de la présentation. Bien que cette méthode rallonge l'exercice, elle est un excellent moyen de promouvoir les interactions entre les apprenant(e)s et de donner aux apprenant(e)s les moins enclins à s'exprimer devant un grand groupe l'occasion de partager leurs idées dans un environnement d'équipe plus restreint et plus sûr.

MODULE 3 EXERCICE



Questionnaire bonus relatif à l'état des lieux mondial

- 1. En 2014, dans combien de pays les personnes de diverses OSIEGCS subissaient-elles des abus, des traumatismes, des meurtres et des arrestations arbitraires sans intervention ni protection de l'État, selon la Heartland Alliance ?**
 - a. Plus de 70
 - b. Plus de 130
- 2. Selon le rapport 2020 de l'Union européenne intitulé *A long way to go for LGBTI equality*, le groupe de personnes ayant signalé le plus grand nombre d'agressions au cours des cinq dernières années en raison de leurs OSIEGCS, réelles ou perçues, était :**
 - a. Les hommes gays et bisexuels
 - b. Les femmes lesbiennes et bisexuelles
 - c. Les personnes transgenres
 - d. Les personnes intersexes
- 3. Pour quelle raison plus de la moitié des pays ayant des lois pénalisant les relations sexuelles consenties entre personnes de même genre ont-ils adopté ces lois ?**
 - a. Partis politiques extrémistes religieux
 - b. Colonialisme européen
 - c. Accords régionaux entre États
- 4. En quelle année a eu lieu le premier débat sur les droits humains liés aux OSIEGCS au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies ?**
 - a. 2003
 - b. 2011
- 5. En quelle année le dernier pays européen a-t-il abrogé les lois pénalisant les pratiques homosexuelles ?**
 - a. 1998
 - b. 2014 (Chypre du Nord)
- 6. En 2011, quel pays est devenu le premier à reconnaître une troisième catégorie de genre dans son recensement national ?**
 - a. Les États-Unis
 - b. Le Népal
 - c. La Suède

- 7. Jusqu'en 2009 au moins, quel test était utilisé sur certains demandeurs et demandeuses d'asile en République tchèque pour « vérifier » leur orientation sexuelle ?**
- a. Test de l'inventaire d'orientation sexuelle d'Epstein (ESOI)
 - b. Pléthysmographie (connexion d'un appareil aux parties génitales pour mesurer l'excitation en réaction à la pornographie)
- 8. Parmi les pays suivants, lequel n'avait pas encore dépénalisé les relations entre personnes de même genre en 2020 ?**
- a. Le Gabon
 - b. Le Botswana
 - c. Le Kenya
- 9. Dans des juridictions telles que l'Australie, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Union européenne, les demandeurs et les demandeuses d'asile de diverses OSIEGCS :**
- a. Peuvent se voir refuser l'asile, être renvoyé(e)s dans leur pays d'origine et être invités à « faire preuve de discrétion ».
 - b. Peuvent obtenir un statut temporaire s'ils ou elles sont en mesure de prouver qu'ils ou elles avaient révélé leur homosexualité dans leur pays d'origine.
 - c. Peuvent se voir accorder l'asile au motif que la répression de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre les prive du droit fondamental d'être qui ils ou elles sont.

Les informations de contexte suivantes sont pertinentes si vous formez des personnes travaillant dans le domaine de la détermination du statut de réfugié (DSR) ou de l'asile : il s'agit d'une **évolution importante** de la jurisprudence en matière d'asile. Auparavant, si vous n'aviez pas révélé votre orientation sexuelle ou votre identité de genre, un pays d'asile pouvait vous renvoyer en vous disant de faire preuve de discrétion pour que personne ne vous persécute. Aujourd'hui, nous reconnaissons que le fait de forcer une personne à **dissimuler** son orientation sexuelle ou son identité de genre constitue en soi une forme de persécution. Une telle dissimulation cause des dommages psychologiques. Elle entraîne une faible estime de soi, la dépression et l'isolement. Gardez à l'esprit que l'on ne peut **raisonnablement** attendre d'une personne qu'elle dissimule son identité ou son orientation pour le restant de sa vie. Quels que soient ses efforts, sa société peut percevoir cette personne comme LGBTQI+, la mettant ainsi en grand danger.

Les demandes effectuées **sur place** peuvent résulter d'événements qui se sont produits dans le pays d'origine des personnes depuis leur départ ou qui sont la conséquence des activités des personnes depuis leur départ du pays. En pratique, cela signifie généralement que depuis leur départ de leur pays d'origine, elles ont révélé leur homosexualité et ne peuvent désormais plus y retourner parce qu'elles seraient persécutées ou forcées de dissimuler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, ou qu'il s'est produit un événement depuis leur départ qui les mettrait en danger si elles revenaient. Par exemple, si une législation contre l'homosexualité était adoptée après leur départ, elles pourraient penser qu'elles ne peuvent pas revenir en toute sécurité dans leur pays.

10. Selon le Movement Advancement Project (MAP), quelle population est confrontée aux taux les plus élevés de violence au sein du couple ?

- a. Les hommes gays
- b. Les femmes lesbiennes
- c. Les personnes bisexuelles

MODULE 3 EXERCICE

Réaliser une analyse locale



Aperçu

Le court exercice **Réaliser une analyse locale** vise à faire comprendre aux apprenant(e)s que, même si cette formation leur permet de mieux appréhender les enjeux mondiaux, la situation à l'échelle locale sera généralement plus importante dans le cadre de leur travail. L'étude de cas prévue dans cet exercice présente aux apprenant(e)s une situation complexe pour laquelle il est judicieux de réaliser une analyse locale. Cela leur permet de réfléchir aux modalités de réalisation d'une analyse locale, à ses implications et à son importance pour leur travail.

Durée de l'exercice

10 minutes.

Matériel requis

- Étude de cas (dans la présentation)

Autre scénario pédagogique :

Cet exercice est conçu pour être réalisé en dix minutes avec l'ensemble du groupe. Il existe cependant d'autres manières de l'animer si vous souhaitez mettre l'accent sur ce sujet. Les apprenant(e)s peuvent consulter l'étude de cas et les questions posées par l'animateur ou l'animatrice dans leur Manuel. Au lieu de demander aux apprenant(e)s de lire l'étude de cas à l'écran puis de leur poser des questions, vous pouvez leur demander de consulter la page correspondante de leur Manuel, puis de travailler sur l'étude de cas et de répondre aux questions. Les apprenant(e)s peuvent le faire de façon autonome, au sein d'une petite équipe ou en formant des groupes en fonction de l'emplacement de leur bureau ou de leur domaine de travail. Vous pouvez ensuite discuter avec l'ensemble du groupe des enseignements tirés.

MODULE 3 ORIENTATIONS



Conseils pour inviter un(e) expert(e) à s'exprimer lors de votre séance de formation

Une des composantes les plus enrichissantes de toute session de formation consiste en une intervention de la part d'une organisation locale, régionale ou représentant la diaspora. Les expert(e)s d'organisations externes peuvent fournir un contexte aux apprenant(e)s, leur donner l'occasion de rencontrer des personnes ayant ouvertement une OSIEGCS diverse et favoriser les discussions sur les principaux concepts et la terminologie pertinente dans les langues locales ou sur un sujet spécifique. En abordant le Module 3, les apprenant(e)s auront acquis une base solide concernant la terminologie et les questions relatives aux OSIEGCS et seront capables d'échanger activement avec un(e) expert(e) externe.

Inviter un(e) expert(e) à s'exprimer

Il y a plusieurs façons d'aborder la participation d'un(e) expert(e) externe. La plupart des animateurs et des animatrices invitent un(e) expert(e) à se joindre à la séance de formation pour faire une présentation et répondre à des questions. Cela peut avoir lieu pendant un module ou entre deux modules. D'autres animateur(ice)s demandent à un(e) expert(e) de participer à une partie ou à la totalité d'une journée de formation et de faire une présentation à un moment donné de cette journée. Les apprenant(e)s ont ainsi l'occasion de mieux connaître l'expert(e) et disposent de plus de temps au cours de la journée pour lui poser des questions. L'animateur(ice) doit dans ce cas s'assurer que la présence d'une personne extérieure à son organisation ne dissuadera pas les apprenant(e)s de participer pleinement.

Inviter un(e) expert(e) à coanimer la formation

Les animateurs et les animatrices peuvent choisir l'approche consistant à inviter un(e) expert(e) externe à coanimer un ou plusieurs modules de formation. Là encore, il est important de s'assurer que la présence d'une organisation extérieure ne dissuadera pas les apprenant(e)s de participer pleinement. Il est également essentiel que l'animateur ou l'animatrice coordonne le contenu qui sera enseigné avec l'expert(e) externe et s'assure que son approche de l'enseignement est thématiquement conforme au programme de formation. Un exemple de séance de formation coordonnée est une séance au cours de laquelle l'animateur(ice) de l'OIM ou du HCR présente les Modules 1 et 2 ; l'animateur(ice) de l'OIM ou du HCR et l'expert(e) externe coaniment le Module 3, l'expert(e) externe apportant des informations sur les problèmes locaux ; puis l'expert(e) externe présente une séance sur le contexte local et/ou un sujet thématique. Dans ce cas, le Module 4 sera soit déplacé au jour 2, soit omis afin de prendre en compte le contenu supplémentaire.

Choisir la personne à inviter

Il est recommandé de commencer par choisir la personne à inviter parmi les partenaires établis. Si le bureau n'entretient pas de relations avec des expert(e)s ou des organisations LGBTQI+/de personnes de diverses OSIEGCS, vous pouvez demander à d'autres organismes des Nations Unies ou à des partenaires gouvernementaux de vous recommander des expert(e)s ou de vous mettre en relation avec ceux-ci ou celles-ci. Certains contextes sont caractérisés par la présence d'une grande variété d'organisations représentant différentes personnes. Dans de tels cas, vous pouvez inviter plusieurs expert(e)s à s'exprimer, ou inviter un(e)

expert(e) à prendre la parole sur des questions qui ne sont peut-être pas aussi bien connues des apprenants. Ainsi, certains endroits peuvent compter des organisations distinctes pour les hommes gays, les femmes lesbiennes et bisexuelles, les personnes transgenres et non binaires, et les personnes intersexes. Des organisations peuvent également se consacrer aux enjeux liés à la santé, aux enfants, aux personnes âgées, aux personnes de diverses OSIEGCS handicapées et aux autres personnes de diverses OSIEGCS. Veiller à une représentation adéquate permet de s'assurer que les voix des personnes marginalisées ne sont pas négligées.

Honoraires

Il convient de garder à l'esprit que les organisations peuvent demander des honoraires ou des frais d'intervention ou s'attendre à ce que les dépenses liées à leur participation soient remboursées. Il convient de clarifier les attentes dès le départ.

Alternatives à l'intervention d'un(e) expert(e) issu(e) d'une organisation LGBTQI+/de personnes de diverses OSIEGCS

Dans de très rares endroits, il se peut qu'il n'y ait pas d'organisations spécialisées dans les OSIEGCS capables ou désireuses de prendre la parole lors d'une séance de formation. Dans ce cas, plusieurs options s'offrent à vous : inviter une organisation impliquée d'une quelconque manière dans les questions liées aux OSIEGCS, par exemple une organisation de défense des droits humains ; inviter un(e) collègue d'une ambassade impliqué(e) d'une quelconque manière dans les questions liées aux OSIEGCS sur le plan diplomatique ; inviter un(e) collègue originaire du pays et ayant ouvertement une OSIEGCS diverse pour témoigner de ses expériences et partager ses connaissances de cet endroit ; ou inviter une organisation régionale ou représentant la diaspora à parler aux apprenant(e)s par vidéo. L'utilisation de vidéos peut s'avérer utile pour humaniser les problèmes tout en veillant à ce que personne ne soit mis en danger au niveau local en s'exprimant publiquement lors d'une séance de formation.



MODULE 4

DROIT INTERNATIONAL

L'histoire d'Oleg

Victime de harcèlement et d'intimidation dans son enfance passée dans l'est de l'Ukraine, Oleg s'est enfui à Kyiv à l'été 2014, alors que les combats se rapprochaient de chez lui. Pour de nombreuses personnes gays, bisexuelles, transgenres, queers et intersexes (LGBTQI+) en Ukraine, où l'homosexualité n'a été légalisée qu'en 1991 et est toujours considérée comme taboue, les déplacements causés par le conflit à l'est du pays ont rapproché les problèmes de discrimination. Privées de la protection de leur foyer, de leur communauté locale, de leur famille et de leurs ami(e)s, de nombreuses personnes sont exposées aux dures conséquences du déni de leur droit au logement ou à l'emploi en raison de leur sexualité. D'autres sont victimes de harcèlement, de violence et d'abus. La perte de la ville de Donetsk par le gouvernement en avril 2014 a contraint de nombreuses personnes LGBTQI+ à se déplacer à l'intérieur du pays en direction de Kyiv, où un certain niveau de protection leur est offert par l'ONG Insight.

Photo de couverture du Module 4 : Oleg, étudiant gay en théâtre de 22 ans, originaire de Donetsk (Ukraine) et déplacé à l'intérieur de son propre pays, visite le Musée de l'art occidental et oriental de Kyiv.



MODULE 4 EXERCICE



Jeu d'association sur le droit international

Aperçu

Le **Jeu d'association sur le droit international** et l'Exercice bonus correspondant demandent aux apprenant(e)s de déterminer si le droit international en vigueur aborde les différentes formes de discrimination et de persécution auxquelles sont actuellement confrontées les personnes de diverses OSIEGCS à travers le monde. Un exercice d'association en équipe et une révision des diverses formes de persécution et de discrimination apprises dans le Module 3 renforceront leur connaissance du droit international et de la nécessité d'inscrire les questions relatives aux OSIEGCS dans le cadre des droits humains.

Durée de l'exercice :

50 minutes. 5 minutes pour les consignes ; 25 minutes pour l'activité en équipe ; 20 minutes pour la discussion de groupe.

Matériel requis

- Jeu de cartes sur le droit international (un jeu de douze cartes par équipe de quatre apprenant(e)s maximum, disponible ci-après ; les cartes doivent être imprimées et découpées ; il est recommandé de plastifier les cartes pour pouvoir les réutiliser)
- Notes (six notes par équipe de quatre apprenant(e)s au maximum, en suivant ces consignes ; les notes doivent être imprimées et découpées, et ne doivent pas être plastifiées)
- Liste des violations des droits et des discriminations (*une par participant·e ; dans le Manuel*)

Autre scénario pédagogique :

Le compte rendu de l'exercice standard est présenté dans les pages de notes des diapositives de la présentation et s'appuie sur le « Guide d'animation du jeu d'association sur le droit international » dans sa version standard, qui se trouve après le jeu de cartes.

Si vous formez un public de juristes et que vous devez davantage mettre l'accent sur les instruments juridiques, vous pouvez passer en revue la liste des violations des droits humains et des discriminations une par une, en demandant aux équipes où elles ont placé chaque élément. Consultez la version alternative des notes d'orientations à l'attention des animateurs et des animatrices qui se trouve à la suite des cartes. Notez que cette alternative prendra bien plus de temps que les 20 minutes prévues, et qu'elle n'est recommandée que si vous souhaitez mettre l'accent sur les instruments juridiques internationaux et que vous disposez de suffisamment de temps pour le faire sans vous écarter du planning de la formation.

Voir les sujets thématiques du Module Jurisprudence pour un contenu supplémentaire à l'intention des publics ayant une spécialisation dans le domaine juridique.

Déclaration universelle des droits de l'homme

Articles premier, 2, 3 et 4 : Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation... Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne... Nul ne sera tenu en esclavage ni en servitude.

Articles 9 et 12 : Nul ne peut être arbitrairement arrêté, détenu, ni exilé... Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes à son honneur et à sa réputation.

Article 16 : À partir de l'âge nubile, l'homme et la femme (...) ont le droit de se marier et de fonder une famille. Ils ont des droits égaux au regard du mariage.

Article 19 : Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression.

Article 20(1) : Toute personne a droit à la liberté de réunion et d'association pacifiques.

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants

Article premier (1) : Aux fins de la présente Convention, le terme « torture » désigne tout acte par lequel une douleur ou des souffrances aiguës, physiques ou mentales, sont intentionnellement infligées à une personne aux fins notamment d'obtenir d'elle ou d'une tierce personne des renseignements ou des aveux, de la punir d'un acte qu'elle ou une tierce personne a commis ou est soupçonnée d'avoir commis, de l'intimider ou de faire pression sur elle ou d'intimider ou de faire pression sur une tierce personne, ou pour tout autre motif fondé sur une forme de discrimination quelle qu'elle soit, lorsqu'une telle douleur ou de telles souffrances sont infligées par un agent de la fonction publique ou toute autre personne agissant à titre officiel ou à son instigation ou avec son consentement exprès ou tacite. Ce terme ne s'étend pas à la douleur ou aux souffrances résultant uniquement de sanctions légitimes, inhérentes à ces sanctions ou occasionnées par elles.

Article 2(1) : Tout État partie prend des mesures législatives, administratives, judiciaires et autres mesures efficaces pour empêcher que des actes de torture soient commis dans tout territoire sous sa juridiction.

Convention relative au statut des réfugiés

Article premier A(2) : Aux fins de la présente Convention, le terme « réfugié » s'appliquera à toute personne : (...) craignant avec raison d'être persécutée du fait de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques, se trouve hors du pays dont elle a la nationalité et qui ne peut ou, du fait de cette crainte, ne veut se réclamer de la protection de ce pays ; ou qui, si elle n'a pas de nationalité et se trouve hors du pays dans lequel elle avait sa résidence habituelle à la suite de tels événements, ne peut ou, en raison de ladite crainte, ne veut y retourner.

Article 33(1) : Aucun des États Contractants n'expulsera ou ne refoulera, de quelque manière que ce soit, un réfugié sur les frontières des territoires où sa vie ou sa liberté serait menacée en raison de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un certain groupe social ou de ses opinions politiques.

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Article 2(3) : Les États parties au présent Pacte s'engagent à : a) garantir que toute personne dont les droits et libertés reconnus dans le présent Pacte auront été violés disposera d'un recours utile (...) sur lequel statuera l'autorité compétente, judiciaire, administrative ou législative.

Article 6(2) : Dans les pays où la peine de mort n'a pas été abolie, une sentence de mort ne peut être prononcée que pour les crimes les plus graves, conformément à la législation en vigueur au moment où le crime a été commis(...).

Articles 9, 10 et 14 : Tout individu arrêté ou détenu du chef d'une infraction pénale sera traduit dans le plus court délai devant un juge (...) et devra être jugé dans un délai raisonnable ou libéré... Toute personne privée de sa liberté est traitée avec humanité et avec le respect de la dignité inhérente à la personne humaine... Tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de justice... Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal compétent, indépendant et impartial.

Article 26 : Toutes les personnes (...) ont droit sans discrimination, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique et de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation [à une égale protection de la loi].

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Article premier : Tous les peuples ont le droit de disposer d'eux-mêmes. En vertu de ce droit, ils déterminent librement leur statut politique et assurent librement leur développement économique, social et culturel.

Articles 6, 7, 9, 11(1), 13 et 15 : Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté... le droit qu'a toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables... le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales... le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence... à l'éducation... [et] de participer à la vie culturelle.

Article 12(1) : Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre.

Convention relative aux droits de l'enfant

Article 2 : Les États parties s'engagent à respecter les droits qui sont énoncés dans la présente Convention et à les garantir à tout enfant relevant de leur juridiction, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre de l'enfant ou de ses parents ou représentants légaux, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation de fortune, de leur incapacité, de leur naissance ou de toute autre situation.

Article 9(1) : Les États parties veillent à ce que l'enfant ne soit pas séparé de ses parents contre leur gré.

Article 16(1) : Nul enfant ne fera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation.

Articles 24(1), 26(1) et 28(1) : Les États parties reconnaissent le droit de l'enfant de jouir du meilleur état de santé possible... le droit de bénéficier de la sécurité sociale, y compris les assurances sociales... [et] à l'éducation.

**Violations des droits humains ou discriminations interdites
par cette Déclaration, ce Pacte ou cette Convention**

**Violations des droits humains ou discriminations interdites
par cette Déclaration, ce Pacte ou cette Convention**

MODULE 4 EXERCICE



Guide d'animation du jeu d'association sur le droit international, version standard

Travaux suggérés pour chaque instrument juridique

Déclaration universelle des droits de l'homme

Meurtre

Humiliation publique et stéréotypes négatifs

Harcèlement et abus

Révélation publique

Crimes haineux

Torture, y compris le viol

Chantage et extorsion

Intimidation en milieu scolaire ou professionnel

Utilisation des réseaux sociaux et de la technologie GPS pour cibler les individus, y compris dans le cadre des services de sécurité gouvernementaux

Violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste

Refoulement

Arrestation et détention arbitraires, et aggravation des abus en détention ou en prison

Attaques contre les défenseurs des droits et les organisations

Suppression du droit à la liberté d'expression

Déni du droit de vivre ouvertement

Déni du droit de vivre ensemble (unité familiale) et du droit de se marier

Droits limités à l'adoption, à la gestation pour autrui et à la garde des enfants

Convention de 1951 relative au statut des réfugiés

Déni du droit de vivre ensemble (unité familiale)

Accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux

Discrimination à l'embauche et licenciement abusif des employés

Refoulement

Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants

Crimes haineux

Torture, y compris le viol

Violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste

Viol correctif et viol conjugal

Actes médicaux non consentis

Pacte international relatif aux droits civils et politiques

Meurtre

Pénalisation

Arrestation et détention arbitraires, et aggravation des abus en détention ou en prison

Accès limité ou inexistant à une protection ou une assistance policière

Accès limité ou inexistant aux mécanismes de signalement des violations des droits humains et à la justice

Déni du droit à un procès équitable

Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

Accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux

Discrimination à l'embauche et licenciement abusif des employés

Convention relative aux droits de l'enfant

Humiliation publique et stéréotypes négatifs

Harcèlement et abus

Révélation publique

Intimidation en milieu scolaire ou professionnel

Droits limités à l'adoption, à la gestation pour autrui ou à la garde des enfants

Accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux

MODULE 4 EXERCICE



Guide d'animation du jeu d'association sur le droit international, version alternative

Suggestions d'associations pour chaque forme de violation des droits humains ou de discrimination

Violation des droits humains ou discrimination	Instruments juridiques pertinents suggérés
Meurtre	DUDH, PIDCP
Humiliation publique et stéréotypes négatifs	DUDH, CIDE
Harcèlement et abus	DUDH, CIDE
Révélation publique	DUDH, CIDE
Crimes haineux (en fonction de la nature du crime)	DUDH, CCT
Torture, y compris le viol	DUDH, CCT
Pénalisation	PIDCP
Arrestation et détention arbitraires, et aggravation des abus en détention et en prison	DUDH, PIDCP
Accès limité ou inexistant à une protection ou une assistance policière	PIDCP
Accès limité ou inexistant aux mécanismes de signalement et aux mécanismes judiciaires	PIDCP
Déni du droit à un procès équitable	PIDCP
Accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement, etc. de 1951 (pour les réfugiés), CIDE	PIDESC, Convention
Discrimination à l'embauche et licenciement abusif des employés de 1951 (pour les réfugiés)	PIDESC, Convention
Intimidation en milieu scolaire ou professionnel	DUDH, CIDE
Ciblage sur les réseaux sociaux et les applications utilisant la technologie GPS, y compris dans le cadre des services de sécurité gouvernementaux	DUDH

Violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste	DUDH, CCT, CIDE
Viol correctif et viol conjugal	CCT
Chantage et extorsion	DUDH
Refoulement (pour les réfugiés)	PIDESC, Convention de 1951
Actes médicaux non consentis	CCT
Attaques contre les défenseurs des droits et les organisations	DUDH
Suppression du droit à la liberté d'expression	DUDH
Déni du droit de vivre ouvertement	DUDH
Déni du droit de vivre ensemble (unité familiale) (pour les réfugiés)	PIDESC, Convention de 1951
Déni du droit de se marier	DUDH
Droits limités à l'adoption, à la gestation pour autrui et à la garde des enfants	DUDH, CIDE

Acronymes

Convention de 1951 : Convention de 1951 relative au statut des réfugiés

CCT : Convention contre la torture

CIDE : Convention relative aux droits de l'enfant

DUDH : Déclaration universelle des droits de l'homme

PIDCP : Pacte international relatif aux droits civils et politiques

PIDESC : Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

MODULE 4 EXERCICE



Exercice Bonus – Violations des droits humains

Indiquez le droit qui a été violé dans l'espace prévu à cet effet. Les options sont répertoriées à la page suivante.

1. **Le meurtre** viole le droit à ce qui suit : *4. Vie ; 5. Sécurité de la personne ; 10. Ne pas être soumis(e) à la torture*
2. **L'humiliation publique et les stéréotypes négatifs** violent le droit à ce qui suit : *6. Vie privée ; 25. Participation à la vie publique ; 26. Participation à la vie culturelle ; 32. Intégrité physique et mentale*
3. **Le harcèlement et les abus** violent le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne*
4. **La révélation publique** viole le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 6. Vie privée*
5. **Les crimes haineux** violent le droit à ce qui suit : *4. Vie ; 5. Sécurité de la personne*
6. **La torture, y compris le viol**, viole le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 10. Ne pas être soumis(e) à la torture et à de peines ou traitements cruels, inhumains et/ou dégradants*
7. **La pénalisation** viole le droit à ce qui suit : *3. Reconnaissance devant la loi ; 33. Absence de pénalisation et de sanctions*
8. **Le déni du droit à la protection de la police** viole le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 28. Accès aux dispositifs de recours et aux moyens de réparation efficaces ; 30. Protection de l'État*
9. **Le déni du droit d'accès aux mécanismes de signalement et à la justice** viole le droit à ce qui suit : *28. Accès aux dispositifs de recours et aux moyens de réparation efficaces ; 29. Responsabilité*
10. **Les arrestations et la détention arbitraires** violent le droit à ce qui suit : *7. Ne pas être soumis(e) à une privation arbitraire de liberté ; 30. Protection de l'État*
11. **L'exposition accrue des personnes détenues ou incarcérées aux risques d'abus** viole le droit à ce qui suit : *9. Traitement humain pendant la détention*
12. **Le déni du droit à un procès équitable** viole le droit à ce qui suit : *8. Procès équitable ; 31. Protection juridique*
13. **L'accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux** viole le droit à ce qui suit : *13. Sécurité sociale et autres mesures de protection sociale ; 15. Logement convenable ; 16. Éducation ; 17. Jouir du meilleur état de santé possible ; 18. Protection contre les abus médicaux*
14. **La discrimination à l'embauche et le licenciement abusif des employés** violent le droit à ce qui suit : *12. Travail ; 14. Niveau de vie suffisant ; 34. Protection contre la pauvreté*

15. **L'intimidation en milieu scolaire ou professionnel** viole le droit à ce qui suit : *12. Travail ; 14. Niveau de vie suffisant ; 16. Éducation*
16. **Le ciblage sur les réseaux sociaux et les applications utilisant la technologie GPS** viole le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 6. Vie privée ; 36. Jouir des droits humains relatifs aux technologies de l'information et de la communication*
17. **La violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste,** viole le droit à ce qui suit : *4. Vie ; 5. Sécurité de la personne ; 10. Ne pas être soumis(e) à la torture*
18. **Le viol correctif et le viol conjugal** violent le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 10. Ne pas être soumis(e) à la torture ; 32. Intégrité physique et mentale*
19. **Le chantage et l'extorsion** violent le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 6. Vie privée ; 14. Niveau de vie suffisant*
20. **Le refoulement** viole le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 23. Demande d'asile*
21. **Les actes médicaux non consentis** violent le droit à ce qui suit : *5. Sécurité de la personne ; 10. Ne pas être soumis(e) à la torture ; 17. Jouir du meilleur état de santé possible ; 18. Protection contre les abus médicaux ; 32. Intégrité physique et mentale*
22. **Les attaques contre les défenseurs des droits et les organisations** violent le droit à ce qui suit : *19. Liberté d'opinion et d'expression ; 20. Liberté de réunion pacifique et d'association ; 27. Promouvoir les droits humains*
23. **La suppression du droit à la liberté d'expression** viole le droit à ce qui suit : *19. Liberté d'opinion et d'expression*
24. **Le déni du droit de vivre ouvertement** en tant que personne de diverses OSIEGCS viole le droit à ce qui suit : *19. Liberté d'opinion et d'expression ; 21. Liberté de pensée, de conscience et de religion*
25. **Le déni du droit de vivre ensemble** en tant que couple de même genre viole le droit à ce qui suit : *6. Vie privée ; 24. Fonder une famille*
26. **Le déni du droit de se marier** à une personne du même genre viole le droit à ce qui suit : *3. Égalité devant la loi ; 24. Fonder une famille*
27. **La limitation des droits à l'adoption, à la gestation pour autrui et à la garde des enfants** viole le droit à ce qui suit : *3. Égalité devant la loi ; 24. Fonder une famille*



MODULE 5

COMMUNICATION INCLUSIVE

Le témoignage de Gabriela

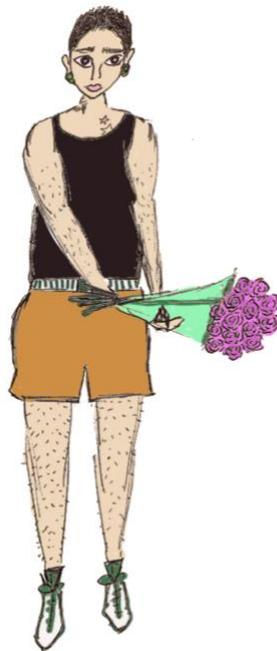
« J'ai marché 25 jours pour arriver en Équateur. Le voyage a été très difficile. J'ai souvent dormi sur la route. J'ai été victime de discrimination en raison de mon orientation sexuelle et je n'ai parfois pas obtenu l'aide dont j'avais besoin pour la même raison ».

Gabriela a quitté le Venezuela à la recherche de meilleures possibilités d'emploi. Au cours de son voyage, elle a souvent été agressée et insultée.

« Tout ce qui m'importait, c'était d'arriver en Équateur, de trouver un emploi et d'envoyer de l'argent à ma mère au Venezuela », se souvient-elle.

« Un jour, au cours de mon voyage, alors que j'étais affamée et que je pensais que j'allais mourir, une Colombienne m'a donné à manger. Je n'oublierai jamais son geste ».

En Équateur, l'OIM et ses partenaires aident les personnes LGBTQI+ originaires du Venezuela à s'intégrer à la société équatorienne.



MODULE 5 EXERCICE

Dialogues fictifs



Aperçu

L'exercice **Dialogues fictifs** présente des échanges hypothétiques entre la personne chargée de l'entretien et une personne de diverses OSIEGCS et demande aux apprenant(e)s d'indiquer comment cet échange pourrait être amélioré (ton de la voix, langage verbal et langage corporel). Observer et débattre permet aux apprenant(e)s de mieux se préparer à interagir avec des personnes de diverses OSIEGCS dans leurs propres environnements. Cet exercice permet également de passer en revue nos obligations fondamentales, de discuter des préjugés et des microagressions et de présenter trois actions simples que nous pouvons entreprendre pour assurer une communication inclusive, notamment comment répondre respectueusement à une personne qui nous informe de son OSIEGCS diverse. Enfin, cet exercice préparera les apprenant(e)s à mener leurs propres échanges lors du jeu de rôles en binôme, si celui-ci est prévu.

Les animateurs et les animatrices peuvent, au besoin, modifier les dialogues afin de refléter des situations pertinentes pour les apprenant(e)s tout en conservant les principaux points d'apprentissage. Il existe de nombreuses façons d'aider les demandeurs et les demandeuses d'asile, les migrant(e)s, les réfugié(e)s et les autres personnes en déplacement, et toutes peuvent être intégrées dans un simple scénario. N'hésitez pas à nous faire part des changements apportés afin que nous puissions les intégrer aux variantes proposées dans notre programme de formation.

Durée de l'exercice

Pour les dialogues fictifs : 1 heure et 10 minutes – 25 minutes pour lire chaque dialogue et 10 minutes d'échanges par dialogue ; pour toutes les diapositives de présentation liées à l'exercice : 1 heure et 30 minutes.

Matériel requis

- Dialogues fictifs (*dans le Manuel*)
- *Facultatif* : buzzers électroniques

Autre scénario pédagogique : petits groupes et buzzers

Si vous ne souhaitez pas que les apprenant(e)s lisent les dialogues en plénière, vous pouvez leur demander de les lire ensemble en petits groupes, d'échanger entre eux puis d'en discuter avec le reste du groupe.

Pour rendre cet exercice plus amusant et interactif, le personnel d'animation a parfois recours à un buzzer électronique. Vous pouvez placer un buzzer sur chaque table et demander aux apprenant(e)s d'appuyer dessus à chaque fois qu'une question posée pendant l'entretien leur semble inappropriée, puis discuter collectivement de chaque réplique au fur et à mesure de la lecture. Vous pouvez également demander aux personnes lisant à haute voix de jouer le dialogue une première fois, afin que les participant(e)s puissent l'entendre dans son intégralité, puis proposer une seconde lecture en utilisant le buzzer lorsqu'ils ou elles entendent des propos inappropriés. Si vous souhaitez utiliser cette méthode, mais que vous ne disposez pas de buzzers électroniques, vous pouvez demander aux apprenant(e)s de lever la main, d'appeler ou d'émettre

un son convenu à l'avance chaque fois que la personne chargée de l'entretien fait ou dit quelque chose d'inapproprié. Il s'agit d'une façon amusante de faire de cet exercice un jeu et de maintenir l'attention des apprenant(e)s.

MODULE 5 EXERCICE

Dialogues fictifs



PREMIER SCÉNARIO

Code de couleurs : le texte en **vert** ou suivi d'un (V) est approprié. Le texte en **rouge** ou suivi d'un (R) est inapproprié ou pourrait être amélioré. Le texte en **gris** ou en italique qui suit une réplique du dialogue explique pourquoi une déclaration est appropriée, inappropriée ou doit être améliorée et propose à l'animateur(ice) des suggestions à soumettre à l'avis des apprenant(e)s.

Introduction : écoutez le dialogue suivant entre la personne chargée de l'entretien et une personne de 25 ans prénommée Reem. Reem est venue s'informer de l'avancement de sa demande concernant un programme de soutien aux moyens de subsistance. **Soulignez les points où vous estimez que la formulation de la question de la personne chargée de l'entretien pourrait être améliorée, ou lorsque vous jugez qu'elle est inappropriée. Notez les raisons qui vous ont fait penser cela en vue de la discussion de groupe.**

Personne chargée de l'entretien : Bonjour. Que puis-je faire pour vous ? (V)

Reem : Bonjour. Je suis venue parler avec vous de ma situation. Je voudrais savoir si je suis éligible au programme de soutien aux moyens de subsistance. J'attends depuis longtemps une réponse à ma demande.

Personne chargée de l'entretien (sans regarder Reem et distrait-e par l'ordinateur) : Pouvez-vous me donner la référence de votre demande ? (R)

La personne chargée de l'entretien devrait confirmer qu'il ou elle a entendu Reem et exprimer son empathie et sa compréhension par une phrase telle que « Je comprends » ou « Je compatis ».

Reem : Il s'agit du numéro 560135.

Personne chargée de l'entretien : Merci. Je vois que nous attendons toujours qu'une place se libère pour vous dans le programme. La liste d'attente est très longue et nous ne savons pas combien de temps cela prendra. Nous espérons avoir bientôt des nouvelles. (V)

Reem : C'est ce que vous m'avez dit la dernière fois que je suis venue. C'était il y a un mois. Je ne sais pas combien de temps je peux encore me permettre d'attendre. Je ne suis pas du tout en sécurité chez moi et j'ai besoin de gagner ma vie pour pouvoir vivre seule. J'ai désespérément besoin de savoir dans combien de temps je pourrai quitter l'endroit où je vis.

Personne chargée de l'entretien (toujours concentrée sur l'ordinateur) : Hmm... eh bien, je ne peux vraiment pas vous le dire. Je suis désolé(e) de ne pas pouvoir vous aider davantage. Vous pourriez revenir dans un mois et demander à nouveau. (R)

La personne chargée de l'entretien devrait demander pourquoi Reem est en danger. Cela lui permettrait de déterminer si sa demande doit être examinée en priorité ou si elle a besoin d'une assistance supplémentaire.

Reem : Peut-être que si je vous expliquais ma situation, vous pourriez faire quelque chose pour m'aider.

Personne chargée de l'entretien : Un instant, je dois répondre à un courrier électronique. (Longue pause pendant que la personne chargée de l'entretien tape...) Très bien. De quoi s'agit-il ? (R)

La personne chargée de l'entretien ne doit pas s'arrêter pour effectuer d'autres tâches pendant qu'une personne se trouve face à lui/elle. L'une des techniques primordiales d'une communication réussie consiste à prêter attention à la personne assise en face de vous. Vous devriez accorder à cette personne toute votre attention afin de lui montrer que vous vous souciez d'elle et que vous l'écoutez.

Reem : Je voudrais vous parler de ma situation ici. J'ai vraiment besoin d'aide. Je me sens en danger.

Personne chargée de l'entretien (profond soupir) : Pourquoi êtes-vous en danger ? (V)

Reem : Ce sont mes parents. Je vis ici avec eux. Je suis obligée de vivre avec eux. Je ne peux pas travailler, je suis une femme célibataire. Mais le problème, c'est que...

Personne chargée de l'entretien : Si vous avez le sentiment que votre famille est en danger, vous pouvez parler à quelqu'un de l'unité de protection. Il s'agit du programme de moyens de subsistance ici, vous savez. (R)

La personne chargée de l'entretien ne doit pas interrompre Reem ni essayer de la rediriger avant d'avoir écouté son récit. Les personnes devraient bénéficier du même niveau de service de la part de l'ensemble du personnel de nos organisations. La révélation d'une OSIEGCS à un(e) inconnu(e) peut être anxiogène et demander du courage. Une personne qui le fait devrait donc être traitée avec gentillesse et respect.

Reem : Je ne veux aller voir personne d'autre, car j'ai peur que mon père découvre que je m'adresse à vous. Je suis la seule à avoir déposé une demande pour le programme de soutien aux moyens de subsistance, c'est pour cela que je viens vous voir.

Personne chargée de l'entretien : Bien. Continuez. (V)

Reem : Les membres de ma famille me menacent. J'ai peur de rester avec eux, mais je n'ai pas le choix.

Personne chargée de l'entretien : Pourquoi vous menacent-ils ? (R)

La personne chargée de l'entretien aurait dû prendre acte de l'information en disant « Je suis navré(e) que vous soyez confrontée à cette situation » ou quelque chose de similaire, et demander gentiment plus d'informations.

Reem : Ils ont découvert que je suis engagée dans une relation qu'ils n'approuvent pas. J'ai peur de ce qu'ils pourraient me faire.

Personne chargée de l'entretien : Pourquoi ont-ils un problème avec cette relation ? (R)

Une meilleure question aurait été : « Pouvez-vous m'en dire plus ? »

Reem : Parce que c'est avec une femme. Une autre femme.

Personne chargée de l'entretien (avec dégoût) : Ouh là ! D'accord... Donc vous préférez les femmes ? (R)

*Cette déclaration est une **opportunité d'apprentissage clé** : notre « première réponse » lorsqu'une personne nous fait part de son OSIEGCS devrait être par exemple : « Merci d'avoir partagé cette information. Je sais qu'il peut être difficile d'aborder ce sujet avec un(e) inconnu(e). Je ferai tout mon possible pour vous aider. »*

Reem (hésite) : ... Eh bien, oui.

Personne chargée de l'entretien (se penche en arrière et croise les bras) : Je vous demande pardon pour ma réaction, mais je n'ai jamais rencontré quelqu'un comme vous en vrai. Honnêtement, je n'aurais jamais pensé cela en vous voyant, vous avez l'air d'une fille normale. (R)

La personne chargée de l'entretien devrait s'abstenir de faire des commentaires personnels et plutôt demander à la personne de lui donner davantage d'informations sur sa situation ; le terme « normal » est préjudiciable, car il suggère que les personnes de diverses OSIEGCS sont anormales ; en outre, le langage corporel de la personne chargée de l'entretien est inapproprié.

Reem : Ma partenaire est également en danger parce que sa famille est désormais au courant. Son frère nous a vues dehors une nuit et il l'a dit à sa famille et à la mienne. Il a entendu certaines choses et nous a suivies. Maintenant tout le monde est au courant et on nous menace.

Personne chargée de l'entretien : Étiez-vous lesbienne avant de vous installer ici ? (R)

C'est inapproprié et sans importance. Cette information n'a rien à voir avec la situation actuelle ni avec les besoins de Reem. Par ailleurs, Reem n'a pas dit qu'elle s'identifiait comme lesbienne. Si la personne chargée de l'entretien devait enregistrer des informations sur la rencontre, il ou elle pourrait simplement noter que Reem a une partenaire du même genre ou demander à Reem comment elle s'identifie.

Reem : Oui, mais je ne me considère pas comme une lesbienne.

Personne chargée de l'entretien : Hmm... Peut-être pouvez-vous en parler avec votre famille et voir s'ils seront moins en colère si vous mettez fin à votre relation ? Ou peut-être pourriez-vous les convaincre que ce n'est pas la vérité ? (R)

Il s'agit d'une suggestion inutile et inappropriée. La personne chargée de l'entretien doit rester concentrée sur ce qu'il ou elle peut faire pour venir en aide à Reem. Nous ne devrions pas suggérer à une personne de dissimuler son orientation sexuelle pour éviter d'être soumise à des violences, car une telle dissimulation a des conséquences psychologiques et physiques néfastes (voir le Module 3 pour plus d'informations sur les préjudices causés par la dissimulation), mais aussi car de nombreuses personnes ne parviennent pas à dissimuler leurs OSIEGCS.

Notez que demander à une personne de dissimuler son identité afin d'éviter la persécution à long terme est différent du fait d'informer une personne qui vit temporairement dans un pays d'asile des risques liés au fait d'être LGBTQI+ dans ce pays et de lui suggérer de « faire profil bas ». Voir la section FAQ du présent Guide d'animation pour en savoir plus sur les circonstances dans lesquelles il est acceptable de prodiguer ce conseil.

Reem : Cela ne marchera pas. Ils sont très en colère.

Personne chargée de l'entretien : Dans ce cas, je ne suis pas sûr(e) de savoir en quoi je peux vous aider. (R)

Si la personne chargée de l'entretien ne sait pas de quelle manière il peut aider, il devrait poliment demander à la personne d'attendre un instant pendant qu'il va chercher de l'aide auprès de son superviseur.

Reem : J'aimerais que vous traitiez ma demande rapidement afin que je puisse bientôt commencer à travailler. Je pourrai ainsi gagner suffisamment d'argent pour vivre seule et subvenir aux besoins de la femme avec laquelle j'entretiens une relation. S'il vous plaît, permettez-moi de parler à quelqu'un qui peut m'aider.

Personne chargée de l'entretien : Seriez-vous d'accord pour que j'aie demandé à mon superviseur si nous pouvons parler de votre situation à quelqu'un de notre unité de protection ? Ainsi, vous n'aurez pas à lui parler seule. (V)

Reem : C'est parfait. Merci.

Personne chargée de l'entretien : Je vais également lui demander ce que nous pouvons faire pour vous. Veuillez patienter ici. (V)

MODULE 5 EXERCICE

Dialogues fictifs



DEUXIÈME SCÉNARIO

Code de couleurs : le texte en *vert* ou suivi d'un (V) est approprié. Le texte en *rouge* ou suivi d'un (R) est inapproprié ou pourrait être amélioré. Le texte en *gris* ou en italique qui suit une réplique du dialogue explique pourquoi une déclaration est appropriée, inappropriée ou doit être améliorée et propose à l'animateur ou à l'animatrice des suggestions à soumettre à l'avis des apprenant(e)s.

Consignes : écoutez le dialogue suivant entre la personne chargée de l'entretien et une personne de 28 ans prénommée Neel. Neel est venu discuter d'un problème qu'il rencontre dans le centre où il est hébergé. Ce centre est géré par un partenaire gouvernemental. La personne chargée de l'entretien va à la rencontre Neel dans la salle d'attente pour savoir de quoi il aimerait discuter. Soulignez les points où vous estimez que la formulation de la question de la personne chargée de l'entretien pourrait être améliorée, ou lorsque vous jugez qu'elle est inappropriée. Notez les raisons qui vous ont fait penser cela en vue de la discussion de groupe.

Personne chargée de l'entretien : Bonjour. Que puis-je faire pour vous ? (V)

Neel : Bonjour. Je voudrais vous parler d'un problème que je rencontre dans le centre où je suis hébergé. On m'a dit que vous pourriez m'aider.

Personne chargée de l'entretien : Très bien, comment vous appelez-vous ? (V)

Neel : Appelez-moi Neel.

Personne chargée de l'entretien : En quoi consiste votre problème ? (R)

La personne chargée de l'entretien pourrait se présenter ou manifester son empathie pour Neel.

Neel : Pouvons-nous parler en privé ?

Personne chargée de l'entretien : Dites-moi simplement de quoi vous voulez parler. Personne n'écoute. (R)

Une demande de discussion dans un cadre plus privé doit toujours être respectée lorsque cela est possible. Il peut être difficile de partager des informations sensibles et l'absence de confidentialité est l'un des principaux facteurs qui dissuadent les personnes de le faire.

Neel : J'ai un problème dans le centre où je suis hébergé. J'ai besoin d'être relogé, mais on me dit que ce n'est pas possible et que le problème vient de moi. On m'a mis dans le mauvais dortoir et les gens commencent à parler. Je leur ai dit...

Personne chargée de l'entretien : Qu'entendez-vous par « mis dans le mauvais dortoir » ? (R)

Évitez d'interrompre la personne.

Neel : Je suis dans le dortoir des femmes, mais je devrais être avec les hommes.

Personne chargée de l'entretien (avec un regard surpris) : Ils vous ont mis dans le dortoir des femmes !? (V)

Neel : Oui, c'est là que j'ai été affecté sur la base des informations que vous leur avez données.

Personne chargée de l'entretien : Il doit y avoir une erreur. Allons à l'intérieur pour parler en privé. (V)

Neel : Merci.

Personne chargée de l'entretien : Laissez-moi vérifier votre dossier. Pouvez-vous me donner une pièce d'identité ? [Neel donne sa carte d'identité à la personne chargée de l'entretien.] Pourquoi votre carte d'identité indique-t-elle que vous êtes une femme ? Il est écrit que votre nom est Neelim. S'agit-il également d'une erreur ? (R)

C'est une manière indélicate de demander plus d'informations sur la carte d'identité. La personne chargée de l'entretien pourrait dire : « Merci de m'avoir donné votre identité. Pouvez-vous m'en dire davantage sur votre situation ? »

Neel : Oui, ma carte d'identité dit que je suis une femme, mais je suis un homme transgenre. Je n'ai pas pu modifier ma carte d'identité. (V)

Personne chargée de l'entretien (rit nerveusement et fixe Neel) : Donc, vous vous déguisez en homme, mais vous êtes une femme en réalité ? (R)

C'est offensant ; l'expression de genre n'est pas un « déguisement » et l'identité de genre des personnes transgenres doit être respectée. Rire en fixant la personne du regard n'est pas non plus un comportement approprié.

Neel : Quand je me suis inscrit chez vous, la personne chargée de mon dossier a noté que je m'identifiais comme un homme. Elle a dit que vous alliez respecter mon identité de genre et utiliser mon nom et mes pronoms.

Personne chargée de l'entretien : D'accord, eh bien pour le centre, vous êtes inscrit ici en tant que femme et votre carte d'identité indique que vous êtes une femme. C'est probablement pour cette raison que vous avez été placé dans le dortoir des femmes. (R)

Cette réponse n'est pas constructive. Elle rend la personne responsable de la situation et rejette la faute sur elle, plutôt que de chercher une solution à son problème.

Neel : Au moment de mon enregistrement, j'ai informé mon interlocuteur de ma transition vers le genre masculin. Je pensais que l'information serait transmise au centre et que je serais affecté au dortoir pour hommes. Je ne suis pas à l'aise dans le dortoir pour femmes. Je crois que je fais peur à certaines d'entre elles, car je n'ai pas l'air d'une femme. Les hommes ne vont pas tarder à s'en rendre compte et ils se demanderont ce qui se passe.

Personne chargée de l'entretien : Je vois ce que vous voulez dire, Neelim : vous avez effectivement l'air d'un homme. (R)

C'est une remarque déplacée. De plus, la personne chargée de l'entretien s'est trompée de prénom. Elle doit corriger son erreur (sans pour autant présenter ses excuses, afin d'éviter que Neel ne se sente obligé de la rassurer) ; il est également préférable d'éviter les commentaires personnels et de se contenter de regretter qu'aucune disposition n'ait été prise, au sein du centre, pour assurer à Neel un traitement digne. La personne chargée de l'entretien peut profiter de l'occasion pour remercier Neel d'avoir porté le problème à sa connaissance et lui demander quels sont ses pronoms. Il peut également être utile de lui expliquer la procédure habituelle en matière d'attribution des logements – pour effectuer la répartition, certains collègues s'appuient exclusivement sur le sexe assigné à la naissance et indiqué sur la pièce d'identité, ce qui explique la situation de Neel.

Neel : J'ai bien pris soin de demander à la personne qui s'est occupée de mon inscription de faire en sorte que cela n'arrive pas.

Personne chargée de l'entretien : Je comprends que cette situation puisse être difficile pour vous. Je suis désolé(e) que vous ayez dû traverser cette épreuve. (V)

Neel : Merci.

Personne chargée de l'entretien : Si je comprends bien vous seriez plus à l'aise dans le centre si vous pouviez intégrer le dortoir pour hommes ? (V)

Neel : Oui, je préférerais cela. J'aimerais aussi pouvoir utiliser les toilettes pour hommes.

Personne chargée de l'entretien : Ne craignez-vous pas de mettre les hommes mal à l'aise en utilisant leurs toilettes ? (R)

C'est offensant ; Neel doit avoir accès aux toilettes qui correspondent le mieux à son identité de genre et dans lesquelles il se sent le plus à l'aise. Vous devez vous efforcer en priorité de mettre Neel à l'aise, et non vous demander ce qui risquerait de mettre d'autres personnes mal à l'aise. Les réactions des autres ne doivent être prises en compte que dans la mesure où elles affectent la sûreté et la sécurité de Neel. Dans les toilettes et les douches, les personnes transgenres, non binaires ou de genre non conforme peuvent être victimes d'abus ou de harcèlement (pour en savoir plus sur les équipements sanitaires, voir le module 10). Si les toilettes ou les douches pour femmes mettent Neel mal à l'aise, d'autres options doivent lui être proposées.

Neel : Je ne sais pas.

Personne chargée de l'entretien : Laissez-moi en parler à mon superviseur pour voir ce que nous pouvons faire pour vous. Si vous voulez bien retourner au centre, nous vous recontacterons. (R)

La personne chargée de l'entretien ne doit pas renvoyer Neel dans un lieu qui le met mal à l'aise et où il a indiqué que sa présence mettait également les autres mal à l'aise. Cela pourrait l'exposer à des risques.

Neel : Je vais attendre ici pendant que vous réfléchissez à la meilleure façon de m'aider.

Personne chargée de l'entretien : D'accord, je vous laisse rejoindre la salle d'attente. (V)

Neel : D'accord, merci.

MODULE 5 EXERCICE

Situations récurrentes



Aperçu

L'exercice intitulé « **Situations récurrentes** » invite les apprenant(e)s à envisager plusieurs cas hypothétiques et à réfléchir à la manière dont ils réagiraient. Parmi les thèmes abordés, on peut notamment citer le travail au contact des enfants, la sécurité dans les établissements scolaires, la révélation de l'OSIEGCS aux membres de la famille, la persécution familiale, le mariage forcé, la séparation des couples, le rapatriement et la santé mentale.

Veillez noter que les scénarios suivants ont été conçus pour coïncider avec le plus grand nombre de programmes possible, mais qu'ils ne s'appliquent pas pour autant à l'ensemble de nos missions. Le personnel d'animation ne doit pas hésiter à proposer des scénarios alternatifs pour s'adapter à un programme ou à un contexte particulier. Si vous avez un doute sur les scénarios à proposer, demandez aux apprenant(e)s de vous décrire les situations difficiles auxquelles ils ont déjà été confrontés et appuyez-vous sur ces exemples pour mettre au point vos propres scénarios. L'objectif principal est de proposer une activité pertinente, intersectionnelle et qui suscite une réflexion chez les apprenant(e)s. N'hésitez pas à nous faire part des changements apportés afin que nous puissions les intégrer aux variantes proposées dans notre programme de formation.

Durée de l'exercice

30 minutes. 15 minutes pour les explications et l'activité par équipes ; 15 minutes pour la discussion collective.

Matériel requis

- Fiches de travail relatives aux situations récurrentes (*dans le Manuel*)
- Une étiquette numérotée (de 1 à 3) à poser sur la table de chaque équipe (*voir les documents de la rubrique « Supports de formation »*)

Autre scénario pédagogique :

Il existe plusieurs façons de présenter cet exercice aux apprenant(e)s. Vous pouvez par exemple constituer un grand nombre d'équipes à effectif réduit et soumettre chaque scénario à plusieurs d'entre elles. Vous pouvez également constituer des binômes et proposer à chacun d'entre eux de choisir le scénario sur lequel il souhaite travailler. La formation d'équipes ou de binômes encourage les apprenant(e)s à s'exprimer davantage, mais limite la confrontation des points de vue divergents.

Dans les deux cas, il est recommandé d'inciter chaque équipe ou binôme à se rapprocher des autres apprenant(e)s qui ont travaillé sur le même scénario et à collaborer avec eux pour se mettre d'accord sur une approche commune. À la fin de l'exercice, le retour à l'effectif complet peut permettre aux apprenant(e)s de présenter cette approche commune au reste du groupe. Cette méthode est plus chronophage, puisqu'il faut prévoir au moins 15 minutes supplémentaires pour permettre aux petites équipes ou aux binômes d'échanger leurs points de vue et de mettre au point une approche commune.

On peut également envisager un affichage des scénarios sous forme de galerie et proposer aux apprenant(e)s de circuler dans la salle. Recopiez ou imprimez les différents scénarios en gros caractères et accrochez-les aux murs de la salle. Demandez aux apprenant(e)s de circuler d'un scénario à l'autre, de les lire, puis d'inscrire leurs réflexions sur des post-it ou sur une grande feuille accrochée en dessous de chaque scénario. Le personnel d'animation rassemble ensuite les remarques associées à chaque scénario, les organise par thème et s'appuie sur les réflexions des apprenant(e)s pour ouvrir une discussion collective en effectif complet.



SCÉNARIO 1

Un(e) adolescent(e) vient vous voir seul(e). Iel vous explique qu'iel se considère comme non binaire, utilise le pronom « iel » et a besoin de vos conseils. Iel a du mal à cacher sa diversité d'identité sexuelle et n'ose pas se confier à ses parents, car iel craint qu'ils refusent de lui apporter leur soutien et l'obligent à quitter la maison. Iel vous décrit le harcèlement dont iel est victime à l'école en raison de son genre, perçu comme non conforme par ses camarades. Iel n'en a parlé qu'à vous et à son meilleur ami.

*QUESTIONS À DESTINATION DES APPRENANT(E)S : *Encouragez-vous cette personne à partager son OSIEGCS avec ses parents ou d'autres personnes de son entourage ? *Comment réagiriez-vous face à cette situation si elle se produisait dans le cadre de vos missions respectives ? Vers quel interlocuteur pourriez-vous orienter cette personne ?*

Réponse type (cette réponse peut varier selon le domaine d'intervention des apprenant-e-s) : Il ne nous appartient pas de recommander aux personnes de diverses OSIEGCS de partager ou non leurs caractéristiques. Il s'agit d'une décision personnelle, qui peut avoir des répercussions nombreuses et très sérieuses. Seule la personne concernée est en mesure de prendre cette décision et le fait de l'orienter dans son choix n'entre pas dans nos prérogatives. Selon la situation, nous pouvons l'orienter vers un spécialiste, proposer un établissement qui lui offrira un environnement plus ouvert et bienveillant, ou transmettre les coordonnées d'une association communautaire ou d'une organisation d'aide à la jeunesse. Si la situation exige que le contenu des échanges soit consigné dans un dossier ou sur une base de données, le personnel responsable des entretiens doit prendre soin de préciser les exigences de la personne en matière de confidentialité.

SCÉNARIO 2

Un homme fait irruption dans votre bureau et affirme avoir découvert que son fils de 20 ans avait une relation avec un homme. Il vous explique vouloir renvoyer son fils dans leur pays d'origine afin de confier à des parents éloignés le soin d'arranger un mariage avec une femme. Il pense que cela permettra de « guérir » l'homosexualité de son fils et de protéger l'honneur et la réputation de la famille. Vous craignez qu'il ne se montre violent avec son fils, ou qu'il n'ait déjà franchi ce pas.

*QUESTIONS À DESTINATION DES APPRENANT(E)S : *Quelles mesures devez-vous mettre en place immédiatement ? *Vers quel interlocuteur pouvez-vous orienter cette personne ?*

Réponse type (cette réponse peut varier selon le domaine d'intervention des apprenant-e-s) : Il peut être difficile pour un parent de découvrir la diversité d'orientation sexuelle de son enfant ; de même, il peut être difficile, voire dangereux de révéler son orientation sexuelle à ses parents. Dans un sens comme dans l'autre, l'empathie est légitime, mais la priorité est de garantir la sécurité du fils, notamment contre la violence physique ou verbale et le mariage forcé. Vous devez vérifier le plus rapidement possible que le fils se sent en sécurité chez lui et prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa protection. Il peut être utile de laisser un(e) collègue contacter le fils pendant que vous conseillez le père. Le personnel responsable des entretiens peut discuter avec le père de ses inquiétudes et de ses craintes, ou évoquer les conséquences d'un retour et d'un mariage forcé, notamment en expliquant que de telles pratiques s'apparentent à de la

persécution. Si vous disposez déjà d'un dossier sur cette famille, vous devez y renseigner les détails de la situation.

SCÉNARIO 3

Une femme de 30 ans prend contact avec vous. Elle vous explique qu'elle est déprimée, car elle est sur le point d'être rapatriée avec sa famille pendant que sa partenaire restera sur place avec la sienne. Elle craint une séparation définitive. Elle affirme ne pas pouvoir confier aux membres de sa famille que sa partenaire est une femme, car son handicap la place dans une situation de dépendance physique et financière à leur égard. Pourtant, si un choix s'impose, elle préfère rester avec sa partenaire que de suivre sa famille. Elle vous explique avoir récemment envisagé le suicide, tant cette situation la désespère.

*QUESTIONS À DESTINATION DES APPRENANT(E)S : *Comment préserver l'unité de ce couple ? *Quelles mesures pouvez-vous mettre en place ?*

Réponse type (cette réponse peut varier selon le domaine d'intervention des apprenant·e·s) : Pour les couples de même genre comme pour les couples de genres différents, être séparé de son partenaire est traumatisant. Nous devons prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la séparation des couples. Dans ce scénario, il peut s'avérer utile de prendre contact avec la partenaire de la personne concernée, mais gardez à l'esprit que cette dernière doit vous en donner la permission avant que vous ne puissiez envisager une telle démarche. Si la situation exige que le contenu des échanges soit consigné dans un dossier ou sur une base de données, le personnel responsable des entretiens doit prendre soin de noter les détails de la conversation et faire apparaître clairement la nécessité de respecter le principe de confidentialité, notamment vis-à-vis du frère de la personne concernée. Enfin, la femme qui a pris contact avec vous a fait état de pensées dépressives et suicidaires. Vous devez donc l'orienter vers un spécialiste qui pourra lui offrir l'écoute et le suivi dont elle a besoin.

MODULE 5 EXERCICE

Jeu de rôle en binôme



Aperçu

L'exercice intitulé « **Jeu de rôle en binôme** » donne aux apprenant(e)s l'occasion de s'entraîner à communiquer avec des personnes de diverses OSIEGCS dans un environnement d'apprentissage sûr et sécurisé, où ils pourront s'exercer à adopter un ton empathique, un vocabulaire approprié et un langage corporel positif. Ils bénéficieront ainsi d'un premier espace de parole pour discuter librement des enjeux relatifs à l'OSIEGCS, avant d'interagir eux-mêmes avec des personnes de diverses OSIEGCS dans le cadre de leurs missions. Ce jeu de rôle permet aux apprenant(e)s de s'exercer, dans les conditions d'une conversation réelle, à l'emploi des « questions à poser » et des termes et concepts relatifs à l'OSIEGCS ; en cas de doute sur la conduite ou le discours à tenir pendant l'activité, les apprenant(e)s peuvent demander de l'aide au personnel d'animation.

Veillez noter que les rôles proposés peuvent être modifiés afin de mieux coïncider avec les programmes et activités sur lesquels travaillent vos apprenant(e)s ; vous pouvez également les modifier pour les adapter à des apprenant(e)s qui travaillent au contact de leurs collègues, notamment dans le secteur des ressources humaines. L'objectif principal est de mettre en scène une interaction dans laquelle une personne révèle sa diversité d'OSIEGCS et demande de l'aide au personnel responsable des entretiens. Si vous modifiez le contenu de l'exercice, il peut être bon de modifier également les « questions à poser » proposées dans le document de présentation et dans le manuel, afin de mieux s'adapter au domaine d'intervention concerné. N'hésitez pas à nous faire part des changements apportés afin que nous puissions les intégrer aux variantes proposées dans notre programme de formation.

Durée de l'exercice

50 minutes. 35 minutes pour les explications et l'activité en équipe (15 minutes pour la lecture des différents rôles et des consignes d'entretien ; 20 minutes pour le jeu de rôle) ; 15 minutes pour la discussion en plénière.

Matériel requis

- Fiches de présentation des rôles pour le jeu de rôle en binôme (*dans le manuel*)
- Orientations du module 5 : les six grands objectifs de communication ; les trois actions en faveur d'une communication inclusive ; les bonnes pratiques en matière de conversation ; des propositions de questions à poser à une personne qui vient de partager sa diversité d'OSIEGCS (*voir le manuel*)

Autre scénario pédagogique :

S'il vous reste du temps, vous pouvez demander à deux apprenant(e)s de se lancer dans un exercice d'improvisation à partir des lignes directrices que vous aurez préparées, puis demander aux autres apprenant(e)s de former des binômes pour proposer leur propre improvisation. Certains apprenant(e)s se sentiront peut-être plus à l'aise pour réaliser cette activité après avoir vu deux de leurs collègues se lancer.

Il peut également être bon de changer de binôme entre deux séries d'exercices afin de permettre aux apprenant(e)s d'interagir avec différentes personnes.

MODULE 5 EXERCICE



Jeu de rôle en binôme 1

RÔLE : AYO

Nom, sexe et âge tels qu'ils apparaissent sur la pièce d'identité délivrée par le gouvernement :

- Ayokunle, homme, 27 ans.

Nom, genre, pronom et titre de civilité :

- Ayo, femme, elle, M^{me}.

Expression de genre actuelle et précisions relatives au processus de transition :

- Femme. Ayo a une expression de genre féminine et souhaite modifier le sexe qui apparaît sur ses papiers d'identité afin de le remplacer par la mention « femme ».

Statut marital, situation amoureuse :

- Le partenaire d'Ayo est un homme.

Confidentialité :

- Ayo accepte de partager ses caractéristiques avec le personnel de l'organisation et les prestataires de services susceptibles de l'aider.
- Elle refuse que ses caractéristiques soient mentionnées en présence de sa famille. Les membres de sa famille sont au courant de sa situation et connaissent son partenaire, mais ils se mettent en colère dès que le sujet est abordé. Ils ignorent qu'Ayo communique ces informations à des personnes extérieures.

L'organisation a-t-elle déjà été informée dans le cadre d'un précédent entretien ?

- Non.

Situation détaillée :

- À la naissance d'Ayo, ses parents et les médecins lui ont assigné le sexe masculin en se fondant sur son apparence physique. Cette information apparaît sur sa pièce d'identité. Parvenue à l'âge adulte, elle sent que le genre masculin ne lui correspond pas et que son corps est différent de la plupart des personnes auxquelles on assigne également le sexe masculin.
- Ayo habite une région qui accueille de nombreuses personnes venues d'autres pays. Elle vit avec sa famille et de nombreux parents dans une maison surpeuplée.
- Ayo est obligée de dormir à même le sol près de la porte. La nuit, elle se fait souvent marcher dessus lorsqu'un membre de sa famille doit aller aux toilettes. Son sommeil en souffre et elle sent que cela se répercute sur sa santé.
- Les membres de sa famille savent que son partenaire est un homme. Ils ne cessent de la harceler pour la pousser à mettre un terme à cette relation.
- Pour Ayo, la tension avec sa famille est telle qu'elle a atteint un point de non-retour : elle doit choisir entre son partenaire et son foyer.

Demandes :

- Ayo veut trouver une solution à plus ou moins long terme pour vivre sa relation avec son partenaire.
- Elle veut savoir s'il est envisageable de quitter sa famille. Ayo pense que sa famille lui en voudrait moins si elle était en mesure de déménager et d'assumer son indépendance. Les membres de sa famille lui répètent souvent que sa présence est une malédiction pour leur foyer.
- Elle veut en savoir plus sur la façon dont une personne comme elle peut mener sa vie dans d'autres endroits du monde.
- Elle veut savoir s'il existe des organisations communautaires capables de l'aider.
- Elle souhaite modifier officiellement le prénom et le genre qui apparaissent sur ses papiers d'identité.
- Elle veut s'assurer que personne, dans sa famille, ne saura qu'elle a fait part de sa situation à des personnes extérieures.

MODULE 5 EXERCICE

Jeu de rôle en binôme 2



RÔLE : EDUARDO

Nom et âge tels qu'ils apparaissent sur la pièce d'identité délivrée par le gouvernement :

- Eduardo, 34 ans.

Statut marital, situation amoureuse :

- Non.

Confidentialité :

- Eduardo accepte de partager ses caractéristiques avec le personnel de l'organisation et les prestataires de services susceptibles de l'aider.
- Si un membre de sa famille prend contact avec l'organisation à son sujet, il ne souhaite pas que son orientation sexuelle soit mentionnée.
- L'adresse actuelle d'Eduardo ne doit pas non plus être communiquée aux membres de sa famille.

L'organisation a-t-elle déjà été informée dans le cadre d'un précédent entretien ?

- Oui. Eduardo explique que la première personne rencontrée au sein de l'organisation est au courant de son orientation sexuelle. Il l'a informée qu'il avait eu des relations avec des hommes, que sa famille l'avait découvert et qu'elle l'avait mal pris.
- Eduardo précise que la personne à qui il s'est confié ne s'est pas montrée respectueuse. Selon lui, elle semblait mal à l'aise et lui a conseillé de garder pour lui les détails d'ordre privé.
- Suite à cet échange, Eduardo a estimé que l'organisation ne pouvait pas lui venir en aide. Il a ensuite appris par l'intermédiaire d'une autre personne que ces informations pouvaient être partagées au sein de l'organisation et qu'il pouvait être orienté vers des services spécialisés, alors il a décidé de retenter sa chance.

Conditions de vie :

- Victime de discriminations au sein de sa famille et de sa communauté, Eduardo a décidé de quitter la zone frontalière où vivaient de nombreuses personnes originaires du même pays que lui et de s'installer dans une zone urbaine.
- Pour cela, il a dû quitter sa famille. À l'heure actuelle, il n'a presque plus aucun lien avec elle et n'a gardé contact qu'avec l'une de ses sœurs.
- Bien qu'il ait rompu les liens, Eduardo dit recevoir régulièrement des appels téléphoniques de la part des membres de sa famille pour le harceler. Il a récemment reçu un appel d'un beau-frère qui a proféré des menaces physiques à son égard.
- Eduardo a peur que des membres de sa famille découvrent où il vit et décident de mettre leurs menaces à exécution.
- Depuis son déménagement, Eduardo n'a plus accès aux services communautaires proposés dans la région frontalière, tels que l'aide alimentaire et les soins gratuits.

- En s'installant en ville, Eduardo a rencontré une petite communauté de personnes de diverses orientations sexuelles.
- Il a vécu chez les uns et chez les autres, changeant d'adresse régulièrement, tout en s'efforçant de trouver un emploi stable et un logement durable.
- Eduardo explique avoir vécu dans des quartiers où la police harcelait régulièrement les personnes de diverses OSIEGCS.
- Eduardo se sent déprimé, car il a l'impression d'être isolé dans cet environnement urbain et de ne pas pouvoir compter sur un système de soutien fiable. Il lui arrive de ne pas savoir où il va dormir ni ce qu'il va manger.

Demandes :

- Eduardo souhaite recevoir de l'aide en matière de logement, d'alimentation et de soins de santé. Il souffre d'une infection respiratoire chronique et pense que son état s'est dégradé à cause du froid et de l'absence de logement et d'alimentation stables.
- Il souhaite également être accompagné dans sa recherche d'emploi, afin de pouvoir subvenir à ses besoins.
- Il affirme que d'autres personnes ont besoin d'aide au sein de sa communauté et veut savoir à qui elles peuvent s'adresser.



MODULE 6

CRÉER DES ESPACES SÛRS

Le témoignage de Muhab

« Être gay, "personne de couleur" et membre d'une communauté religieuse conservatrice revient à être condamné à une mort lente. Quand j'étais enfant, j'étais malmené parce qu'on estimait que j'étais "trop féminin". J'ai toujours eu le sentiment d'être réduit au silence et à l'inaction. Ensuite, la situation a empiré. J'ai dû annoncer que j'étais gay à ma famille, qui m'a mis à la porte, au moment même où le gouvernement s'en prenait à la communauté LGBTQI+. J'étais en danger. Dans ma situation, j'aurais pu être contraint de risquer ma vie sur les routes, mais j'ai eu la chance d'obtenir un visa pour quitter mon pays. C'était mon passeport pour une vie plus sûre. Fort de cette liberté nouvelle, j'ai voulu aider les autres. J'ai étudié le droit et je me suis spécialisé dans la défense des personnes LGBTQI+ défavorisées. Le sentiment de déracinement demeure, mais j'ai conscience d'être un privilégié. J'espère qu'en aidant les autres, je pourrai guérir les plaies du passé. »



MODULE 6 EXERCICE



Créer des espaces sûrs et des lieux de travail inclusifs

Aperçu

L'exercice intitulé « **Créer des espaces sûrs** » se concentre sur la mise en place d'espaces sûrs à destination des personnes de diverses OSIEGCS et sur la prise en compte des obstacles existants, de l'environnement local et des besoins en matière d'approche intersectionnelle. Le « World Café » est une méthode innovante, qui laisse aux apprenant(e)s le temps de réfléchir à chaque question, tout en favorisant aussi bien la collaboration au sein de chaque équipe que le dialogue constructif entre équipes.

Durée de l'exercice

1 heure et 5 minutes. 5 minutes pour les consignes ; 40 minutes pour l'exercice ; 20 minutes pour le compte rendu en plénière.

Matériel requis

- Une feuille par table avec une question pour chacun des quatre groupes (*voir les questions ci-dessous*)
 - Une étiquette numérotée (de 1 à 4) à poser sur la table de chaque équipe.
 - Grandes feuilles et marqueurs sur chaque table
 - Boissons et en-cas sur chaque table, dans la mesure du possible
-

Questions à destination des différentes équipes

1. Comment pouvons-nous faire en sorte d'accueillir les personnes de diverses OSIEGCS dans nos programmes et nos locaux de manière à :

- a. Garantir l'inclusivité et l'accessibilité ;
- b. Respecter le principe de confidentialité ;
- c. Établir la confiance et, si nécessaire, inciter au partage d'informations ;
- d. Limiter les risques liés à la visibilité ?

2. Comment mettre en place des espaces sûrs au service des personnes de diverses OSIEGCS dans des contextes plus répressifs tels que :

- a. Les territoires soumis à des restrictions juridiques en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre ;
- b. Les organismes gouvernementaux aux pratiques discriminatoires ;
- c. Les forces de l'ordre et les systèmes judiciaires aux pratiques discriminatoires et/ou abusives ;
- d. Les membres du personnel présentant des convictions discriminatoires profondément ancrées ?

3. Comment mettre en œuvre une approche intersectionnelle de l'accueil des personnes de diverses OSIEGCS au sein de nos locaux et dans le cadre de nos programmes, en tenant compte des aspects suivants :

- a. L'âge (notamment les enfants et les personnes âgées) ;
- b. Le genre (les hommes et femmes cisgenres et transgenres, les personnes transgenres et non binaires et toute autre personne présentant une diversité de genre, y compris les personnes de genre non conforme) ;
- c. La situation de handicap ;
- d. D'autres facteurs de diversité tels que l'origine ethnique, la religion, l'état de santé, le statut marital et la structure familiale ?

4. Quels sont les obstacles comportementaux, institutionnels et environnementaux qui affectent nos bureaux, nos programmes et la vie quotidienne des personnes que nous aidons ? Comment surmonter ces obstacles ?

Autre scénario pédagogique :

S'il vous reste du temps, vous pouvez demander à deux apprenant(e)s de se lancer dans un exercice d'improvisation à partir des lignes directrices que vous aurez préparées, puis demander aux autres apprenant(e)s de former des binômes pour proposer leur propre improvisation. Certains apprenant(e)s se sentiront peut-être plus à l'aise pour réaliser cette activité après avoir vu deux de leurs collègues se lancer.

MODULE 6 EXERCICE



Plan d'action

Aperçu

L'exercice intitulé « **Plan d'action** » permet aux participant(e)s à cette séance de formation d'en repartir avec un enseignement concret sous la forme d'une liste de missions directement exploitable dès leur retour au bureau. Il s'agit d'un exercice facultatif ; si vous décidez de proposer des modules complémentaires à vos apprenant(e)s, vous aurez d'autres occasions d'élaborer des plans d'action. Toutefois, si vous choisissez de n'aborder que les sujets fondamentaux, cet exercice pourra leur fournir une opportunité précieuse de réfléchir aux enseignements tirés de leur pratique professionnelle et à la manière de les appliquer.

Durée de l'exercice

30 minutes. 15 minutes pour les explications et l'activité par équipes ; 15 minutes pour la discussion collective.

Matériel requis

- Questions relatives aux pratiques à adopter, à abandonner ou à conserver (*dans le Manuel*)
- Grandes feuilles et marqueurs

Autres scénarios pédagogiques

Si les participant(e)s à votre séance de formation travaillent tous dans le même domaine, vous pouvez améliorer l'efficacité de l'exercice en leur proposant de réfléchir à leur plan d'action par binômes ou par petites équipes, plutôt qu'en effectif complet. Vous pouvez également les réunir par type de poste (par exemple, les postes d'encadrement d'un côté et le reste du personnel de l'autre) ou selon d'autres critères. L'essentiel étant qu'au sein de chaque groupe, l'ensemble des apprenant(e)s soient en mesure de mettre leurs idées en commun et de s'approprier le plan d'action qui résulte de cette réflexion.

Il existe un certain nombre de méthodes intéressantes pour évaluer les progrès accomplis au regard des plans d'action établis. Le personnel d'animation prend parfois les plans d'action en photo, puis les conserve un certain temps avant de les envoyer aux apprenant(e)s par courrier électronique pour les inciter à mesurer leurs progrès. Dans d'autres cas, le personnel d'animation demande aux apprenant(e)s de rédiger une lettre dans laquelle ils doivent s'adresser à eux-mêmes et expliquer ce qu'ils ont l'intention d'accomplir ; plus tard, les lettres sont envoyées aux apprenant(e)s, qui peuvent alors vérifier s'ils ont atteint ou non les objectifs qu'ils s'étaient fixés. Dans certaines séances de formation, il a été décidé que les plans d'action seraient transmis au personnel d'encadrement. Pour améliorer l'efficacité de cet exercice, on peut également chercher d'autres idées sur Internet, où les propositions stimulantes ne manquent pas.



MODULE 7

MYTHES ET RÉALITÉS

Le témoignage de Demhat

Demhat est une femme transgenre kurde originaire de Turquie et installée à Stockholm, en Suède, avec un statut de réfugiée. Elle est artiste et milite pour la cause des réfugiés transgenres. Elle a accordé un entretien à l'OIM pendant la pandémie de COVID-19.

Ici, je travaille dans un bar-restaurant ouvert aux personnes LGBTQI+ et, le week-end, je joue de la musique dans des fêtes. Je suis donc totalement affectée par la pandémie de COVID-19. J'ai perdu mon emploi et j'ai dû faire face à des difficultés financières. Les gens que j'aime me manquaient et j'étais privée de leur compagnie. Pour le reste, sur le plan psychologique, je me suis immédiatement adaptée à ces nouvelles mesures, qui correspondaient à un cadre de vie dont j'avais déjà fait l'expérience.

Lorsqu'on est migrant et LGBTQI+, en particulier transgenre, on est exposé à l'isolement social. Les lieux où l'on peut se permettre de vivre sont situés en périphérie des espaces de convivialité. Lorsqu'on ne peut pas entrer en contact avec les autres et que l'on reste enfermé dans cette bulle d'isolement, sans pouvoir rejoindre un cercle d'amis, on s'expose à une grave dépression. La seule façon de survivre à ce sentiment est d'affronter l'adversité. Si votre identité ne plaît pas à la société qui est la vôtre... vous vivrez dans l'isolement.



MODULE 7 EXERCICE

Mythes et réalités



Aperçu

L'exercice intitulé « **Mythes et réalités** », à organiser en effectif complet, clôt l'étude des sujets fondamentaux. Il permet aux apprenant(e)s de se remémorer quelques-uns des principaux thèmes abordés dans les modules 1 à 6 et donne l'occasion au personnel d'animation d'évaluer les acquis du groupe. Cet exercice permet également aux participant(e)s de se familiariser avec les principaux stéréotypes concernant les personnes de diverses OSIEGCS. Pour en savoir plus sur l'origine des stéréotypes présentés dans cet exercice et pourquoi il est important de les mettre en lumière, veuillez consulter les notes à l'intention du personnel d'animation.

Gardez à l'esprit qu'il est possible de modifier certains exemples de mythes et de réalités proposés dans le document de présentation afin qu'ils coïncident mieux avec le domaine d'intervention de vos apprenant(e)s. Par exemple, si ces derniers travaillent dans le domaine des ressources humaines, vous pouvez choisir des affirmations qui reflètent les stéréotypes propres à ce secteur : l'idée selon laquelle tous les couples de même genre seraient en mesure de fournir une pièce justificative pour prouver leur relation, ou l'idée selon laquelle il suffirait de proposer des systèmes, des formulaires et des enquêtes avec une option « Autre » pour couvrir l'ensemble des identités de genre qui ne sont ni masculines ni féminines. Contentez-vous de modifications motivées par le contexte opérationnel ; évitez les changements liés au contexte culturel et aux croyances, car les mythes et réalités tels qu'ils sont présentés ici correspondent au quotidien et à l'expérience des personnes de diverses OSIEGCS partout à travers le monde. N'hésitez pas à nous faire part des changements apportés afin que nous puissions les intégrer aux variantes proposées dans notre programme de formation.

Durée de l'exercice

35 minutes.

Matériel requis

- Panneaux « mythe » et « réalité » (*dans le Manuel*)
- Diapositives PowerPoint consacrées à l'activité « mythes et réalités » (*dans le document de présentation*)

Autres scénarios pédagogiques ! Exercice par petites équipes + Activité « Prenez position »

Pour présenter l'activité consacrée aux mythes et réalités, vous pouvez également imprimer chaque affirmation en gros caractères et en plusieurs exemplaires, idéalement sur des feuilles de différentes couleurs. Constituez des équipes et distribuez à chacune d'entre elles un exemplaire de chaque affirmation. Demandez ensuite aux équipes de prendre une grande feuille ou un tableau blanc et d'y inscrire la mention « Mythe » d'un côté et « Réalité » de l'autre. Si vous n'avez pas de tableaux blancs ni de grandes feuilles, les équipes peuvent placer une étiquette « Mythe » à un bout de leur table et une étiquette « Réalité » à l'autre bout. Demandez ensuite aux équipes de lire chaque affirmation et de décider ensemble s'il s'agit d'un mythe ou d'une réalité, puis de répartir les affirmations en fonction de la catégorie choisie. Une fois que toutes les équipes ont terminé ce travail, reprenez la séance en plénière et passez en revue les différentes affirmations

afin de connaître la réponse de chaque équipe et les raisons de son choix, puis donnez la bonne réponse et apportez les explications nécessaires. Cette méthode prend plus de temps, mais elle donne l'occasion aux apprenant(e)s de travailler en groupe et d'approfondir la réflexion et la discussion sur chacune des affirmations proposées.

Pour rendre la séance de formation plus vivante, on peut également recourir à une troisième méthode : l'activité « Prenez position ». Collez une longue bande de ruban adhésif sur le sol, idéalement sur environ 4 mètres (soit 12 pieds). Placez un panneau « Mythe » à une extrémité et un panneau « Réalité » à l'autre extrémité. Lisez la première affirmation et demandez aux participant(e)s de se placer le long de la bande de ruban adhésif, à l'endroit qui correspond le mieux à leur point de vue sur l'affirmation en question. Si un(e) participant(e) est convaincu(e) qu'il s'agit d'un mythe ou d'une réalité, il ou elle peut prendre position à l'une ou l'autre des extrémités de la ligne. Si un(e) participant(e) a des doutes ou un avis partagé, il ou elle peut se positionner quelque part entre les deux extrémités. Lorsque l'ensemble des participant(e)s ont pris position, demandez à quelques-un(e)s d'entre eux, en particulier aux apprenant(e)s qui se sont placé(e)s au milieu de la ligne, d'expliquer leur choix. Donnez ensuite la bonne réponse et les explications nécessaires.



MODULES 8 et 9

MENER DES ENTRETIENS

MENER DES ENTRETIENS

Aperçu

Bienvenue dans les Modules 8 et 9 de la formation intitulée « Orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et caractéristiques de sexe (OSIEGCS) en situation de déplacement forcé et de migration ». Dans les modules 1 à 7, les apprenant(e)s ont acquis les principales compétences et connaissances leur permettant de travailler au contact des personnes LGBTQI+ : étude des termes clés, des techniques d'amélioration de la communication et de la marche à suivre pour l'instauration d'espaces sûrs et accueillants. Les modules 8 et 9 permettent d'approfondir ces sujets fondamentaux en se concentrant sur la conduite des entretiens et le respect des personnes interrogées.

Les entretiens jouent un **rôle crucial** dans notre travail. Ils peuvent être courts, individuels et ciblés sur les informations essentielles, ou plus approfondis et étirés sur un laps de temps plus long. Les lieux et les circonstances peuvent varier considérablement d'un entretien à l'autre, de même que les organisations ou les entités qui les prennent en charge. Un entretien peut porter sur l'enregistrement, sur la détermination du statut de réfugié, sur les besoins en matière de protection, sur l'inclusion en général ou sur un programme d'aide en particulier. On peut notamment citer, parmi ces programmes, les initiatives de lutte contre le trafic, l'aide à la réinstallation ou l'aide au retour volontaire et à la réintégration.

Les **modules 8 et 9** s'intéressent à la façon dont le personnel responsable des entretiens peut réussir à obtenir les informations dont il a besoin, tout en offrant un espace sûr aux personnes de diverses OSIEGCS. Dans le contexte d'un entretien, la mise en place d'un espace sûr répond à un objectif clair : garantir la confidentialité et favoriser un sentiment de confiance et de compréhension.

Le **module 8, « Les bases de l'entretien »**, propose aux apprenant(e)s d'aborder la technique de l'entretien à partir de l'étude du modèle PEACE. Le modèle PEACE présente les cinq grandes étapes du processus d'entretien : **Planification et préparation, Explication et implication, Analyse du témoignage, Conclusion et Évaluation**. Ce modèle encourage le personnel responsable des entretiens à se détourner des approches consistant à cocher des cases ou à adopter une grille de lecture unique. Il propose au contraire de laisser les personnes interrogées témoigner librement de leur expérience pour se concentrer sur les moyens de les accompagner dans ce processus.

Le module 8 s'intéresse également aux types de questions à privilégier ou à éviter dans le cadre d'un entretien. Il propose plusieurs grands domaines thématiques qui peuvent être abordés dans le cadre d'un entretien, tels que la différence, la stigmatisation, la discrimination, la pénalisation ou les agressions. Le module 8 formule également des recommandations en matière de questions à éviter, afin que les apprenant(e)s soient en mesure de mener des entretiens respectueux et dignes, de façon non intrusive et non agressive.

Le **module 9, « Les techniques d'entretien »**, offre aux participant(e)s la possibilité d'assister à un entretien et de le commenter en temps réel dans le cadre d'un jeu de rôle en groupe. Les apprenant(e)s ont ensuite la possibilité de s'entraîner en menant leurs propres entretiens sous la forme d'un jeu de rôle en binôme. Chacun de ces jeux de rôle s'accompagne d'un temps de discussion qui offre aux apprenant(e)s la possibilité d'identifier les points forts et les points faibles de leurs prestations respectives, dans un cadre sûr et bienveillant. Ce module se termine sur un exercice consistant à présenter des scénarios d'entretien plus compliqués et à demander aux apprenant(e)s comment ils réagiraient face à ce genre de difficultés.

Les modules 8 et 9 comprennent **deux variantes**. La **variante classique** est destinée aux groupes d'apprenant(e)s qui ne travaillent pas dans le domaine de la détermination du statut de réfugié ou aux groupes mixtes, comprenant à la fois des participant(e)s issu(e)s de ce secteur et des participant(e)s issu(e)s d'autres secteurs. La **variante consacrée à la détermination du statut de réfugié** est destinée aux groupes dont tous les participant(e)s mènent des entretiens de cette nature ou supervisent le travail du personnel chargé de mener des entretiens de cette nature. Cette variante donne la possibilité au personnel d'animation de consacrer plus de temps à certains sujets qui ne concernent que les entretiens de détermination du statut de réfugié. Les variantes sont indiquées dans le document de présentation et dans le Guide d'animation, aux endroits concernés. Le manuel distribué aux participant(e)s reste le même pour ces deux variantes.

MENER DES ENTRETIENS

Chronogramme

Séquence	Description	Diapositives/ Références GA	Durée	*	Date/ Horaire
Module 8 : Les bases de l'entretien, 3 heures ; 3 heures et 30 minutes pour la variante consacrée à la détermination du statut de réfugié					
Introduction	Objectifs	Diapositive 5	1 min		
Exercice	Entretiens fictifs	Diapositive 6 ; GA p. 160	1 h 20 min		
Présentation	Présentation du modèle PEACE	Diapositive 7 à 35 ; GA p. 178	1 h 32 min		
Discussion de groupe	Interprétation	Diapositive 15 ; GA p. 182	--		
Activité collective	Questions et principaux stéréotypes à éviter	Diapositive 25	--		
Activité collective	Étude de cas : témoignage libre	Diapositive 30	--		
Présentation	Traiter les problèmes de crédibilité (variante consacrée à la détermination du statut de réfugié)	Diapositives 36 à 41	30 min		
Vidéo	<i>Témoignage de Majda</i>	Diapositive 42	6 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 43	1 min		
Module 9 : Les techniques d'entretien, 2 heures et 20 minutes ; 3 heures et 35 minutes pour la variante consacrée à la détermination du statut de réfugié					
Introduction	Objectifs	Diapositive 45	1 min		
Exercice	Jeu de rôle en groupe	Diapositive 46 ; GA p. 186	45 min ; 1 h 20 min (variante consacrée à la détermination du statut de réfugié)		
Exercice	Jeu de rôle en binôme	Diapositive 47 ; GA p. 200	60 min ; 1 h 25 min (variante consacrée à la détermination du statut de réfugié)		
Exercice	Connaissance de la situation	Diapositive 48 ; GA p. 207	30 min		
Vidéo	<i>As I Am</i>	Diapositive 49	3 min		

Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 50 ; 51 (variante consacrée à la détermination du statut de réfugié)	1 min		
<p><i>* Vous pouvez utiliser cet espace pour indiquer les séances obligatoires et facultatives ; les séances facultatives peuvent être marquées d'un « F ».</i></p> <p><i>GA = Guide d'animation ; les pages correspondantes dans le manuel sont indiquées sur les diapositives du document de présentation.</i></p>					

Conseil à l'intention du personnel d'animation

Laissez-vous guider par le document de présentation. Les objectifs d'apprentissage, les séquences d'enseignement, les questions à poser pour ouvrir le débat, les vidéos, les exercices et les principaux points d'apprentissage font tous l'objet de diapositives spécifiques dans le document de présentation. Les diapositives d'exercices indiquent aux participant(e)s la page à laquelle ils doivent se reporter dans leur Manuel et la section Notes de chaque diapositive d'exercice renvoie l'animateur(rice) à la page correspondante du Guide d'animation pour des consignes et des conseils d'animation.

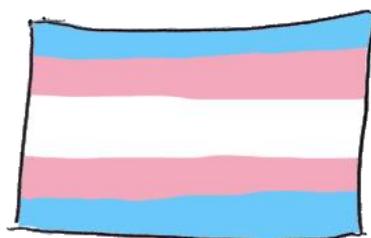


MODULE 8

LES BASES DE L'ENTRETIEN

Le témoignage d’Apollo

Lorsque je suis arrivé dans ce pays, tout le monde pensait que j’étais une fille – y compris ma famille. J’avais une belle-mère très croyante et très stricte. J’étais vexé qu’elle ne me traite pas comme mes frères. À l’adolescence, j’ai compris que je n’étais pas attiré par les garçons, mais que je voulais devenir l’un d’entre eux. Lorsque ma famille l’a découvert, j’ai été contraint de quitter la maison. Du jour au lendemain, j’ai dû abandonner ma vie tout entière. J’ai rejoint une grande ville et je suis devenu sans-abri, tout en m’efforçant de comprendre qui j’étais. J’ai souffert de traumatismes et j’ai commis deux tentatives de suicide. Ensuite, j’ai trouvé du soutien auprès d’une communauté et d’un homme que je considère aujourd’hui comme mon père. Je me suis senti sincèrement aimé et accepté, ce qui m’a aidé à réaliser que je pouvais être moi-même, y compris à l’extérieur. J’ai enfin le sentiment d’être bien dans ma peau. Aujourd’hui, je me sens libre.



MODULE 8 EXERCICE

Entretiens fictifs



Aperçu

L'exercice intitulé « **Entretiens fictifs** » consiste à écouter deux dialogues fictifs entre un membre du personnel et une personne de diverses OSIEGCS, puis à demander aux apprenant(e)s quelles questions leur ont semblé appropriées ou non. Observer, débattre et donner son point de vue sur les questions posées permet aux apprenant(e)s de mieux se préparer à mener des entretiens avec des personnes de diverses OSIEGCS. Cet exercice prépare également les apprenant(e)s à l'étude du modèle PEACE et aux entretiens qu'ils devront mener en binôme dans le cadre du jeu de rôle proposé dans le module 9.

Durée de l'exercice

1 heure et 20 minutes. 10 minutes de lecture par scénario ; 30 minutes d'échanges par scénario.

Variantes

Avant de laisser les apprenant(e)s découvrir les scénarios, le personnel d'animation doit expliquer à quel type d'entretien correspond chaque scénario. Le type d'entretien sera choisi en fonction de ce qui peut être le plus utile aux apprenant(e)s. Si les apprenant(e)s sont issu(e)s de différents secteurs, le premier scénario devra être consacré à la détermination du statut de réfugié et le second à un autre type d'entretien, par exemple l'identification des besoins en matière de protection ou de réinstallation. Si les participant(e)s exercent tous dans le domaine de la détermination du statut de réfugié, les deux scénarios devront être liés à ce thème. Si aucun(e) participant(e) n'exerce dans le domaine de la détermination du statut de réfugié et que certains d'entre eux travaillent dans le secteur des solutions durables, le premier scénario devra être consacré aux solutions durables et le second à un autre type d'entretien, par exemple l'identification des besoins en matière de protection. Si les apprenant(e)s n'exercent ni dans le domaine de la détermination du statut de réfugié ni dans celui des solutions durables, les deux scénarios devront être consacrés à l'identification des besoins en matière de protection ou à un autre thème.

Matériel requis

- Dialogues fictifs (*dans le Manuel*)
- Une étiquette numérotée à poser sur la table de chaque équipe
- Facultatif : pour rendre cet exercice plus amusant et interactif, le personnel d'animation a parfois recours à un buzzer électronique. Vous pouvez placer un buzzer sur chaque table et demander aux apprenant(e)s d'appuyer dessus à chaque fois qu'une question posée pendant l'entretien leur semble inappropriée, puis discuter collectivement de chaque réplique au fur et à mesure de la lecture. Vous pouvez également demander aux personnes lisant à haute voix de jouer le dialogue une première fois, afin que les participant(e)s puissent l'entendre dans son intégralité, puis proposer une seconde lecture avec l'utilisation du buzzer.

Autre scénario pédagogique : Variante par équipes

Après la lecture de chaque scénario, répartissez les apprenant(e)s en équipes de trois personnes en demandant à chacun(e) de s'attribuer un chiffre entre 1 et X (X correspond à l'effectif total du groupe divisé par 3 et arrondi au nombre entier inférieur. Par exemple : pour un groupe de 25 apprenant-e-s, on divise 25 par 3, soit 8,3. Les participant-e-s doivent donc choisir un chiffre entre 1 et 8. Le groupe sera divisé en sept équipes de trois et une équipe de quatre). Placez une étiquette numérotée sur la table de chaque équipe et demandez aux apprenant(e)s de rejoindre la table correspondant à leur numéro. Demandez ensuite aux membres de chaque équipe de discuter entre eux des questions ou des remarques formulées par le personnel responsable des entretiens dans le scénario. Prévoyez 15 minutes pour cette discussion en équipe. Une fois que les apprenant(e)s ont terminé, réunissez-les à nouveau en plénière et revenez sur les principaux points de chaque scénario. Veuillez noter que cette variante est particulièrement adaptée aux apprenant(e)s qui bénéficient déjà d'un certain degré d'expertise dans la conduite d'entretiens et qui maîtrisent déjà le modèle PEACE.

Remarque sur l'usage des couleurs dans la section « Note à l'intention du personnel d'animation »

Dans la « Note à l'intention du personnel d'animation » associée à ces scénarios, des couleurs sont proposées pour indiquer si une question est appropriée (en vert), inappropriée (en rouge) ou si elle gagnerait à être mieux formulée (en orange). La répartition choisie s'appuie à la fois sur les principes fondamentaux de la communication respectueuse tels qu'ils sont présentés dans les modules consacrés à la terminologie et à la communication inclusive, et sur les bases de l'entretien telles qu'elles apparaissent dans le modèle PEACE. Néanmoins, il peut arriver qu'une phrase apparaisse en vert dans la note à l'intention du personnel d'animation et qu'au cours de vos échanges avec les apprenant(e)s, certains d'entre eux estiment que la phrase en question est inappropriée ou péjorative. À l'inverse, un mot qui apparaît en orange peut être considéré comme tout à fait anodin dans certains contextes. Lorsque vous animerez la discussion sur chacun des scénarios, ce genre de situation peut vous amener à remettre en question les couleurs proposées.

Bien qu'il importe de veiller à ce que la discussion reste conforme aux principes fondamentaux d'une communication respectueuse et au modèle PEACE, il convient d'adopter une certaine flexibilité concernant la manière dont le texte en français sera perçu par les apprenant(e)s en fonction des différents contextes. Dans certaines régions, par exemple, les participant(e)s pourront percevoir le terme « différence » comme une offense, tandis que dans d'autres il sera perçu comme un moyen respectueux d'aborder les questions d'OSIEGCS. Dans certains pays, le terme « relation » a une connotation sexuelle et est inapproprié, tandis que dans d'autres, il constitue une manière respectueuse de s'enquérir des fréquentations d'une personne, de ses liens avec une autre personne ou de sa situation matrimoniale. Enfin, il peut arriver que, pour certains, la formulation d'une phrase soit ressentie comme un jugement, et qu'elle semble, au contraire, respectueuse à d'autres.

Tant que les suggestions de modifications des participant(e)s ne concernent pas une question ou une proposition qui apparaîtrait en rouge dans le Guide d'animation – autrement dit celles qui ne sont en aucun cas appropriées – il est possible d'admettre que des propositions ou des questions « vertes » puissent devenir « orange » et, avec grande précaution et après mûre réflexion dans des circonstances exceptionnelles, d'admettre que des propositions ou des questions « orange » puissent devenir « vertes ». Vous pouvez également venir en aide aux apprenant(e)s pour les aider à choisir d'autres termes ou expressions également

applicables et respectueux, dont l'utilisation leur paraîtra adaptée de sorte que leurs propositions et leurs questions soient autant que possible dans le droit fil des formulations recommandées. Il peut être utile de souligner l'importance du contexte local afin qu'ils comprennent pourquoi certains termes ou certaines phrases peuvent être sujets à controverse.

MODULE 8 EXERCICE



Guide d'animation pour les Dialogues fictifs d'entretiens

– Dialogue n° 1

Code de couleurs : Le texte en **vert** ou suivi d'un (V) est approprié. Le texte en **orange** ou suivi d'un (O) pourrait être amélioré ou requiert une prudence particulière. Le texte en **rouge** ou suivi d'un (R) est inapproprié. Le texte des Questions et réponses en **gris** contient l'explication selon laquelle une proposition est appropriée, inappropriée ou requiert une amélioration, ainsi que des propositions de questions et réponses.

Veuillez écouter la lecture de cet extrait. Il s'agit d'un entretien entre l'intervieweur(euse) et une personne de 23 ans prénommée Sam. Une fois le premier entretien terminé et juste avant de quitter la pièce, Sam explique à l'intervieweur(euse) qu'il souhaiterait aborder un autre point dont ils n'ont pas parlé. Au cours de la lecture du dialogue, surlignez les points où vous estimez que la formulation de la question ou de la proposition de l'intervieweur(euse) pourrait être améliorée, ou lorsque vous jugez qu'elle est inappropriée. Notez les raisons qui justifient votre sentiment pour la discussion de groupe à venir. Tenez compte du fait que cet exemple est exclusivement destiné à la formation et qu'il ne s'agit en aucun cas d'un entretien réel.

Intervieweur(euse) : N'hésitez pas à me dire si vous souhaitez ajouter quelque chose qu'il vous semble important que je sache. (V)

Q1. Pourquoi est-ce une proposition appropriée ?

R1. Il convient d'inviter la personne à confier à l'intervieweur(euse) toute information qui pourrait être pertinente.

Sam : Je n'étais pas sûr du fait que cela ait une importance, alors je n'en ai pas parlé aujourd'hui. Et, pour être honnête, je suis assez inquiet à l'idée de vous confier cette information. Pourtant, si je pars sans vous en parler, je pense que je commettrais une grave erreur, parce que c'est l'une des raisons pour lesquelles je ne peux pas rentrer chez moi et pour lesquelles je rencontre tant de problèmes ici.

Intervieweur(euse) : En effet, il est très important que vous me parliez de tout ce qui pourrait expliquer les problèmes que vous rencontrez. Mais ne vous inquiétez pas. Vous pouvez me dire tout ce que vous souhaitez. (V)

Q1. Pourquoi est-ce une proposition appropriée ?

R1. L'intervieweur(euse) a raison de rassurer la personne et de lui dire qu'elle peut lui confier tout ce qu'elle souhaite. Il est également approprié de faire référence au sentiment d'inquiétude de Sam, car c'est lui qui a qualifié son état émotionnel de la sorte, et l'intervieweur(euse) ne fait qu'en prendre note. Toutefois, dans de nombreuses circonstances, il ne sera pas adapté de demander à la personne interviewée de ne pas s'inquiéter. De nombreuses personnes dont l'OSIEGCS diffère auront besoin d'être davantage rassurées, de savoir, par exemple, que vous n'êtes pas là pour les juger, que vous êtes familiarisé(e) avec diverses expériences d'autres personnes de diverses OSIEGCS et qui souhaiteront obtenir davantage d'informations en matière de sécurité et de confidentialité.

Sam : Voilà, je voulais vous dire que je ne suis pas comme les autres hommes de ma communauté. Je suis gay.

Intervieweur(euse) : Je vous remercie de m'avoir confié cela. Je comprends qu'il s'agit d'un sujet difficile à aborder. Je vous remercie d'avoir suffisamment confiance en moi pour m'en parler. Je vous rappelle que tout ce que vous me dites est confidentiel. Je ne dirai rien à personne de votre famille. Seul le personnel de notre

bureau et des organisations auxquelles nous vous adressons auront connaissance de cette information.
D'accord ? (O)

Q1. Que pourriez-vous ajouter pour compléter la proposition de l'intervieweur(euse) ?

R1. *Il conviendrait d'obtenir le consentement de Sam avant de transmettre une information le concernant à toute autre organisation. En outre, cette information aurait dû être confiée au début de l'entretien. On peut donc se demander si le fait de la confier à ce moment-là contribue au libre cours de la discussion ou, au contraire, l'entrave.*

Q2. Pourquoi est-il important que l'intervieweur(euse) ait utilisé l'expression « je comprends » plutôt que « je sais » ?

R2. *Dire « je comprends » indique une empathie. Si l'intervieweur(euse) avait dit « je sais », cela aurait pu l'éloigner de Sam, conduisant ce dernier à s'interroger sur le fait que l'intervieweur(euse) puisse savoir ce que l'on ressent quand on est à sa place.*

Sam : D'accord. Merci.

Intervieweur(euse) : Quand vous en êtes-vous rendu compte pour la première fois ? (O)

Q1. Convient-il de poser cette question ? Dans quel contexte ?

R1. *Ce genre de question peut être utilisé dans des circonstances particulièrement exceptionnelles, lorsque l'intervieweur(euse) retranscrit de manière chronologique les événements survenus concernant la personne. Une personne dont l'OSIEGCS diffère rencontre souvent des problèmes à compter du moment où elle se rend compte de sa différence vis-à-vis de ses pairs ; partir de ce point permet donc parfois d'étayer le cours de la discussion. Cependant, dans le cas présent, Sam a déjà indiqué qu'il avait éprouvé des difficultés liées au fait qu'il soit gay. Il serait ainsi plus pertinent pour l'intervieweur(euse) de lui poser des questions sur ce point, en s'appuyant sur des questions visant à « dire, expliquer ou décrire », au lieu de centrer sa question précisément sur une « circonstance de temps », qui n'aura peut-être aucune utilité et ne permettra pas d'obtenir autant d'informations. L'intervieweur(euse) aurait pu dire : « Pourriez-vous m'en dire plus ? »*

Q2. Pourquoi vaudrait-il mieux éviter de poser cette question ?

R2. *Essayez de vous souvenir du moment où vous avez su quelle était votre orientation sexuelle ou votre identité de genre. C'est difficile, n'est-ce pas ? Le développement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre peut prendre de nombreuses années. Vouloir déterminer le moment exact auquel vous avez connu votre identité peut s'avérer ardu. Si l'on encourage les intervieweur(euse)s à poser cette question, le risque serait que des problèmes de crédibilité pourraient être injustement reprochés aux personnes qui ne sont pas capables d'y répondre clairement ou avec certitude. La question est à tel point spécifique qu'elle pourrait également faire naître chez la personne interviewée une anxiété ou le sentiment d'être jugée si elle n'a pas la réponse exacte.*

Sam : Je m'en suis rendu compte quand j'étais très jeune, vers 8 ou 9 ans peut-être. Je ne suis pas sûr.

Intervieweur(euse) : Comment avez-vous su avec certitude que vous étiez gay ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Pensez à votre propre orientation sexuelle. Comment savez-vous ce qu'elle est ? Nous pouvons rappeler ce à quoi l'orientation sexuelle fait référence : notre capacité d'être attirés par une autre personne. Nous savons que, d'une manière générale, notre orientation sexuelle est déterminée en fonction de qui nous attire. Poser des questions relatives à l'attraction peut mener à des réponses d'ordre sexuel. Or, il convient d'éviter de poser toute question liée au sexe ou de chercher à obtenir des réponses à ce sujet.*

Q2. Qu'aurait-il mieux valu que l'intervieweur(euse) demande ?

R2. *Il aurait été plus pertinent de la part de l'intervieweur(euse) d'aider Sam à lui parler librement des problèmes qu'il rencontre en raison de son orientation sexuelle et d'utiliser des questions visant à « dire, expliquer ou décrire », afin d'inviter Sam à lui confier davantage d'informations.*

Sam : Hum... Eh bien, je le savais, c'est tout... On sait ces choses-là.

Intervieweur(euse) : *Qu'est-il arrivé, selon vous, pour que vous soyez devenu gay ? (R)*

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Cette question repose sur un stéréotype, selon lequel l'orientation sexuelle des personnes pourrait varier en fonction d'un événement qui serait survenu dans leur enfance. Généralement, ce stéréotype naît de l'idée qu'elles auraient subi un préjudice, comme des abus sexuels ou un viol. Cette croyance est largement répandue dans certaines régions, mais c'est un mythe. Bien qu'il soit possible que vous rencontriez dans le cadre de vos fonctions des personnes de diverses OSIEGCS ayant subi des abus sexuels ou un viol, il est indispensable que vous ayez conscience que l'orientation sexuelle est une caractéristique innée et non une réponse à un événement. Personne ne « devient gay » après avoir subi des abus sexuels ou un viol.*

Sam : Ce qu'il s'est passé pour que je devienne gay ? Je ne sais pas. Je pense qu'il ne s'est rien passé.

Intervieweur(euse) : *D'accord, je vous en prie, dites-m'en davantage sur ce que vous avez vécu. Avez-vous confié à quelqu'un que vous étiez gay ? (O)*

Q1. Pourquoi la formulation de cette question est-elle maladroite ?

R1. *La première partie de la question est appropriée parce qu'elle vise à encourager Sam à décrire librement ce qu'il a vécu. La seconde partie de la question est fermée. Elle pourrait être appropriée si elle s'inscrivait dans le suivi du récit libre de Sam, car elle permettrait de lui demander s'il s'était senti capable de confier cette information, ou si, au contraire, il avait craint de le faire. Elle pourrait mener à des informations concernant une persécution passée. Toutefois, il aurait été plus utile que l'intervieweur(euse) ne pose que la première partie de la question, puis qu'il ou elle laisse Sam lui confier librement les informations qui lui paraissent pertinentes, tout en conservant la possibilité de lui demander des éclaircissements par la suite.*

Sam : Lorsque j'étais adolescent, j'en ai parlé à mon meilleur ami.

Intervieweur(euse) : *Vous avez dit que vous vous en étiez rendu compte quand vous aviez 8 ans. Pourquoi avoir tant attendu avant d'en parler à quelqu'un ? (O)*

Q1. Pourquoi la formulation de cette question est-elle maladroite ?

R1. *Cette question ressemble à un jugement. Rien ne sert de demander aux personnes de justifier les décisions prises et les actes accomplis dans leur vie personnelle ou en ce qui concerne leur identité, en particulier au cours de leur enfance. La question en elle-même est importante, parce qu'elle vise à obtenir des informations sur une stigmatisation ou un préjudice. Elle pourrait également fournir des éléments de contexte concernant les conditions de vie dans le pays et l'atmosphère au sein du foyer ou de la communauté de Sam, qui expliqueraient ce qui l'a empêché de confier cette information. Il conviendrait cependant de reformuler cette question.*

Q2. Comment cette formulation pourrait-elle être améliorée ?

R2. *Vous auriez pu utiliser, à la place, une question visant à « dire, expliquer ou décrire » : « Vous avez dit que vous vous en étiez rendu compte quand vous aviez 8 ans. Vous m'avez également dit que lorsque vous avez parlé de votre orientation sexuelle pour la première fois, vous étiez adolescent. Je souhaiterais comprendre ce que vous avez ressenti lorsque vous l'avez fait. Pourriez-vous me décrire comment cela s'est passé ? » Ou, vous pourriez explorer une autre piste : « Comment avez-vous vécu le fait d'en parler ? Comment vous êtes-vous décidé à en parler ? » Une troisième possibilité serait de dire : « Vous m'avez dit que vous vous étiez rendu compte que vous étiez gay vers l'âge de 8 ans, et que vous n'aviez jamais rien dit jusqu'à l'adolescence. Je*

souhaiterais comprendre ce que vous pensiez à l'époque du fait de confier cette information. Je vous en prie, dites-m'en davantage sur ce que vous avez ressenti en le faisant. »

Sam : J'avais peur de ce qu'auraient pu penser mes amis, ou que ma famille vienne à le découvrir. Je savais que ma famille n'accepterait pas que je sois gay, et qu'il y aurait des conséquences. Je savais qu'ils seraient très en colère.

Intervieweur(euse) : À quel genre de conséquences pensiez-vous ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cela est approprié, parce que Sam a déjà indiqué qu'il était préoccupé par les conséquences qui découleraient du fait qu'il parle de son orientation sexuelle. Or, la question vise à obtenir des informations sur sa perception de ces préoccupations. Cette question invite Sam à décrire les raisons qui pouvaient justifier sa crainte d'aborder ce sujet. Elle vise à obtenir des informations sur une stigmatisation ou un préjugé, une persécution passée, ou encore une appréhension vis-à-vis de l'avenir.*

Q2. Cette question aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. *L'intervieweur(euse) aurait simplement pu répéter la dernière phrase de Sam afin de l'inviter à expliciter ses propos (« Vous saviez qu'ils seraient en colère... ») ou encore dire : « Pourriez-vous m'en dire davantage sur ce point ? »*

Sam : Le fait d'être gay n'est pas accepté dans ma communauté. J'ai entendu des individus en menacer d'autres de leur faire du mal parce qu'il est de notoriété publique qu'ils sont gays. J'ai eu peur de ce qu'il pouvait m'arriver si j'en parlais à quelqu'un. C'est perçu comme une grande honte.

Intervieweur(euse) : Comment votre ami a-t-il réagi quand vous lui en avez parlé ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur une stigmatisation ou des réseaux de soutien.*

Q2. Cette question aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. *L'intervieweur(euse) aurait simplement pu répéter la dernière phrase de Sam afin de l'inviter à expliciter ses propos (« C'est perçu comme une grande honte... ») ou encore dire : « Pourriez-vous m'en dire davantage sur ce point ? ».*

Sam : Il est gay lui aussi, donc il m'a accepté. Toutefois, nous avons convenu de garder le secret.

Intervieweur(euse) : Pourquoi avez-vous gardé le secret ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur la crainte d'une discrimination ou d'une persécution.*

Q2. Cette question aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. *Demander à Sam pourquoi il a gardé le secret pourrait sous-entendre un jugement de valeur sur cette volonté de garder secret ou sur le fait que ce n'était pas bien de le faire. Cette question pourrait également activer des informations dans le schéma de pensées de Sam à ce moment-là concernant les raisons qui l'ont poussé à garder ce secret. Il serait mieux de dire : « Décrivez-moi ce que vous pensiez au moment où vous avez décidé de garder le secret » ou « Vous avez convenu de garder le secret. Pourriez-vous me décrire votre conversation ? Comment en êtes-vous venus à prendre cette décision ? »*

Sam : Nous craignons que des gens essaient de nous agresser ou qu'ils nous menacent, nous et notre famille, s'ils venaient à l'apprendre.

Intervieweur(euse) : Connaissez-vous d'autres personnes gays dans votre pays d'origine ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur des réseaux de soutien ou les conditions de vie dans le pays.*

Q2. Cette question aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. *L'intervieweur(euse) aurait simplement pu inviter Sam à continuer, sans pour autant lui poser une question si spécifique, qui pourrait interrompre le libre cours de la conversation.*

Sam : Oui, quelques-unes.

Intervieweur(euse) : Comment sont-elles traitées ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur la société et les conditions de vie dans le pays.*

Sam : J'ai eu des amis gays qui ont été battus par des membres de leur famille ou qui ont été chassés de chez eux. Parfois, il suffit que l'on soupçonne que vous soyez gay pour que vous soyez menacé. C'est très dangereux. On peut abuser de vous, vous harceler ou vous obliger à quitter la communauté. Vous pouvez aussi faire l'objet d'un chantage si quelqu'un vient à l'apprendre. J'ai entendu dire que cela se produisait parfois.

Intervieweur(euse) : Est-ce que l'un des membres de votre famille sait que vous êtes gay ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur une persécution familiale ou des réseaux de soutien.*

Sam : Je pense que ma mère s'en doute, mais elle ne l'acceptera jamais. Elle n'en parlera jamais. Être gay est contraire à ses croyances. Elle aurait vraiment honte. Je l'ai dit à ma sœur il y a quelques années. Elle m'a conseillé de n'en parler à personne d'autre dans la famille, si je souhaitais continuer de vivre à la maison. Elle pense que je changerai d'avis lorsque je me marierai. Elle m'a dit qu'il me faudrait renoncer à ma famille et à ma sécurité si je voulais être gay.

Intervieweur(euse) : Allez-vous vous marier ? (O)

Q1. Cette question est-elle appropriée ou inappropriée ?

R1. *L'intervieweur(euse) pose cette question parce que Sam a indiqué que sa sœur pense que lorsqu'il se mariera, il changera d'avis quant au fait d'être gay. Dans d'autres circonstances, il conviendrait de procéder avec prudence. Il est possible que nous souhaitions obtenir des informations sur un éventuel mariage forcé, mais il faut éviter de donner l'impression de porter un jugement ou d'employer cette question à une fin d'appréciation de la crédibilité. Des personnes dont l'OSIEGCS diffère se marient à des partenaires de sexe opposé pour une multitude de raisons sociales, culturelles ou religieuses. Un mariage pour ces raisons ne peut en rien compromettre une demande d'asile fondée sur l'orientation sexuelle. Une meilleure formulation de cette question aurait pu être : « Vous dites que votre sœur pense que vous allez vous marier. Pourriez-vous m'en dire davantage sur ce point ? »*

Sam : Si je dois rester vivre avec ma famille, oui, je me marierai.

Intervieweur(euse) : Pourquoi feriez-vous cela, si vous êtes gay ? (R)

Q1. En quoi cette question pose-t-elle un problème ?

R1. Cette question ressemble à un jugement. Un mariage à une personne de sexe opposé ne peut aucunement constituer une preuve ou une absence de preuve de l'orientation sexuelle de quelqu'un. Comme nous l'avons expliqué dans le cadre des questions précédentes, nous souhaiterions examiner, sans pour autant être dans le jugement, toutes les raisons qui pourraient pousser Sam à se marier contre sa volonté, y compris s'il dépendait économiquement de sa famille pour subvenir à ses besoins.

Sam : Je dois me marier, si c'est ce que veut ma famille.

Intervieweur(euse) : Avez-vous déjà eu une relation avec un homme ? (O)

Q1. Cette question est-elle appropriée ?

R1. Dans des circonstances particulièrement exceptionnelles, telles qu'un entretien de détermination du statut de réfugié (DSR), un intervieweur(euse) peut poser cette question afin de déterminer si Sam est capable de rencontrer des personnes dans son pays d'origine ou dans le pays d'asile, et s'il se sent libre de s'engager dans une relation et prêt à le faire ou si, en raison des conditions de vie dans le pays, il vaudrait mieux pour lui qu'il dissimule une relation avec une personne de même genre. **Toutefois, il est tout à fait inapproprié de poser cette question dans d'autres types d'entretiens, car elle est inutile et intrusive.** Dans certains contextes géographiques et culturels, cette question peut également laisser entendre que vous souhaitez obtenir des informations sur les relations sexuelles de la personne. Enfin, dans le cadre d'un entretien de DSR, il conviendrait d'éviter d'employer cette question à une fin d'appréciation de la crédibilité de l'orientation sexuelle déclarée. L'absence de relation ne saurait indiquer un quelconque manque de crédibilité. Le fait d'avoir eu une relation avec une personne de même genre n'est pas nécessaire pour prouver qu'une personne a une orientation sexuelle différente. Tout comme les personnes hétérosexuelles, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent connaître leur orientation sexuelle bien avant d'avoir une relation ou un rapport sexuel avec une autre personne.

Q2. L'intervieweur(euse) aurait-il/elle pu poser une question mieux formulée ?

R2. L'intervieweur(euse) aurait simplement pu inviter Sam à continuer de parler des thèmes qui lui semblent pertinents concernant ce qu'il a vécu et ses préoccupations actuelles en matière de protection.

Sam : Oui, je suis actuellement engagé dans une relation.

Intervieweur(euse) : Comment vous êtes-vous rencontrés ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Si vous avez déjà posé une question sur la situation actuelle de la personne à cet égard, cette question pourrait être acceptable, car elle permettrait de déterminer si les ressortissant(e)s de ce pays peuvent se rencontrer librement, du moins de la même manière que les couples hétérosexuels peuvent le faire. Ne s'agissant pas d'un entretien de DSR, toutefois, il ne sera pas recommandé de poser cette question, sauf si elle s'avère particulièrement pertinente aux fins de l'entretien.

Sam : Nous nous sommes rencontrés grâce à des amis, à l'occasion d'une fête organisée par un ami commun.

Intervieweur(euse) : Comment occupez-vous votre temps quand vous êtes ensemble ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Si vous avez déjà posé une question sur la situation actuelle de la personne à cet égard, cette question pourrait être acceptable, car elle permettrait de déterminer si les ressortissant(e)s de ce pays peuvent passer du temps ensemble librement. Ayez toutefois conscience que si Sam n'avait jamais eu de relation, cela n'aurait en rien compromis sa demande d'asile, et cette question n'aurait eu que peu de pertinence au regard de la finalité de l'entretien.

Sam : Nous nous voyons chez un autre ami, où nous pouvons être ensemble en toute sécurité. Sa famille ne sait pas non plus qu'il est gay, alors nous ne pouvons pas passer de temps ensemble chez nous.

Intervieweur(euse) : Que faites-vous quand vous dormez ensemble ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Il n'est jamais acceptable de poser des questions relatives au sexe. Les descriptions d'actes sexuels ne constituent pas une preuve de l'orientation sexuelle et elles ne sont pas utiles pour déterminer une persécution passée, des problèmes actuels en matière de protection ou une appréhension vis-à-vis de l'avenir.*

Sam : *(Ne répond pas)...*

Intervieweur(euse) : Avez-vous déjà essayé de sortir avec une femme ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Cette question constitue un jugement. Elle sous-entend que Sam n'aurait pas fait assez d'efforts pour être hétérosexuel ou qu'il ne saurait dire quelle est son orientation sexuelle s'il n'avait jamais essayé de sortir avec une femme plutôt qu'avec des hommes. N'oubliez pas que personne n'attend d'un individu hétérosexuel qu'il s'engage dans une relation avec une personne de même genre pour être sûr qu'il est bien hétérosexuel. Il devrait en être de même ici.*

Sam : *Oui. Je devais le faire. C'est ce qu'on attendait de moi. Cela n'a pas fonctionné.*

Intervieweur(euse) : Avez-vous subi un test de dépistage du VIH ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Cette question repose sur un stéréotype, selon lequel les hommes gays seraient plus susceptibles de contracter le VIH. Avoir une orientation sexuelle différente n'augmente pas le risque d'être exposé au VIH. En règle générale, il convient de ne pas aborder le sujet du sida, sauf si la personne y fait allusion. S'il vous faut poser cette question parce qu'elle est requise dans le cadre de votre entretien, il convient d'ajouter en guise d'introduction : « Nous devons poser cette question à tout le monde. »*

Sam : *Non.*

Intervieweur(euse) : Êtes-vous membre d'une organisation en faveur des personnes LGBTQI+ dans votre pays d'origine ? (O)

Q1. En quoi cette question pose-t-elle un problème ?

R1. *Cette question en elle-même est appropriée. L'intervieweur(euse) cherche à savoir si Sam a une quelconque affiliation avec une organisation, car cela pourrait indiquer une revendication politique ou déterminer si Sam dispose de réseaux de soutien. Cependant, la formulation est maladroite. L'expression « personnes LGBTQI+ » n'est pas toujours connue, notamment en dehors des sphères occidentales. « Personnes de diverses OSIEGCS » n'est pas non plus une expression utilisée par les personnes pour se décrire, ni par la plupart des organisations pour décrire les personnes qu'elles défendent. Sam s'est défini comme étant gay. L'intervieweur(euse) devrait donc utiliser ce même terme dans la question, pour être sûr que Sam la comprenne.*

Sam : *Quel genre d'organisation ?*

Intervieweur(euse) : Des organisations qui œuvrent pour défendre et aider les personnes qui sont gays, comme vous. (V)

Q1. Pourquoi est-ce une proposition appropriée ?

R1. *Cette proposition explique ce que voulait dire l'intervieweur(euse) en faisant référence aux organisations en faveur des personnes LGBTQI+.*

Sam : *Non, nous ne disposons pas de ce genre d'organisations.*

Intervieweur(euse) : Qu'en est-il ici, dans ce pays ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question est également liée aux réseaux de soutien et aux préoccupations éventuelles en matière de protection dans le pays d'asile.

Sam : Non, je n'en fais pas partie.

Intervieweur(euse) : Êtes-vous déjà allé au bar le Black Cat ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. Il n'est pas évident que toutes les personnes de diverses OSIEGCS connaissent d'autres personnes dont l'OSIEGCS diffère, qu'elles disposent de réseaux établis, qu'elles aient les mêmes intérêts sociaux qu'elles, ou qu'elles fréquentent les mêmes endroits, tels que des bars ou des centres communautaires. Cette question est fondée sur des stéréotypes selon lesquels toutes les personnes de diverses OSIEGCS fréquenteraient les mêmes lieux. Ne pas connaître d'autres personnes de diverses OSIEGCS ou des endroits populaires auprès de personnes LGBTQI+ ne peut en rien compromettre une demande d'asile fondée sur l'orientation sexuelle.

Q2. Comment cette question aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. L'intervieweur(euse) pourrait poser des questions relatives à la religion, à la scolarité ou à une multitude d'autres sujets positifs.

Sam : Non, je ne connais pas cet endroit.

Intervieweur(euse) : Pourtant, selon ce que je sais, c'est un bar gay connu. Comment pouvez-vous ne pas le connaître ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. Ce commentaire constitue un jugement et il est fondé sur un stéréotype.

Sam : Je ne sais pas. Je ne fréquente pas les bars. (R)

Intervieweur(euse) : Que craignez-vous qu'il arrive si vous retournez dans votre pays d'origine ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question est acceptable, car elle permet de déterminer l'appréhension vis-à-vis de l'avenir.

Sam : Je crains que les membres de ma communauté ne viennent à apprendre que je suis gay et qu'ils m'agressent verbalement lorsque je sors, ou que la police nous arrête et que nous ayons de gros problèmes.

Intervieweur(euse) : Comment la police pourrait-elle vous arrêter ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question est acceptable, car elle permet de déterminer l'appréhension vis-à-vis de l'avenir.

Sam : Parfois, les gens donnent à la police les noms de personnes qu'ils soupçonnent d'être gays, tout simplement parce qu'ils ne veulent pas d'elles dans la communauté. On ne sait jamais ce qu'il peut arriver.

Intervieweur(euse) : Craindriez-vous autre chose si vous retourniez dans votre pays d'origine ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question est acceptable, car elle permet de déterminer l'appréhension vis-à-vis de l'avenir.

Sam : J'ai peur que ma famille vienne à l'apprendre aussi. J'ai peur d'être obligé de me marier ou, si je m'y refuse, d'avoir de gros problèmes. J'ai vraiment peur. Même si ma famille n'agit pas de la sorte, ils auraient honte et craindraient que la communauté ne le découvre.

Intervieweur(euse) : Pouvez-vous retourner dans votre pays d'origine et vivre dans une autre ville, où personne ne vous connaît ? (O)

Q1. Pourquoi cette question pose-t-elle problème ?

R1. *La possibilité de refuge à l'intérieur des frontières n'est plus une approche acceptable en matière de protection, notamment dans les pays dans lesquels avoir une OSIEGCS qui diffère est criminalisé, de manière explicite ou dans les principes de moralité. Même dans les pays où de telles législations existent mais ne sont pas activement appliquées, ou dans les pays où ces législations n'existent pas, mais où il n'existe pas non plus de loi visant à protéger les personnes LGBTQI+ contre la discrimination et les préjugés, la possibilité de refuge à l'intérieur des frontières n'est pas recommandée.*

Sam : Non, je ne pense pas que cela soit possible. Aucun endroit n'est sûr pour les personnes gays dans mon pays. Et je ne disposerais d'aucun mécanisme de soutien, d'aucun réseau. Je ne saurais même pas comment trouver un emploi.

Intervieweur(euse) : Et si vous preniez soin de dissimuler le fait que vous êtes gay ? Vous pourriez essayer de ne pas ressembler à une personne gay ou de ne pas agir comme telle. Vous pourriez éviter d'avoir des relations avec des personnes de même sexe ou d'avoir des amis gays. Qu'en pensez-vous ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Cette question est inappropriée, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, l'intervieweur(euse) exprime son opinion personnelle, selon laquelle il serait attendu des personnes de diverses OSIEGCS qu'elles puissent dissimuler qui elles sont pour éviter toute persécution. Les opinions personnelles concernant l'orientation sexuelle ne devraient pas être exprimées au cours d'un entretien.*

- *Ensuite, l'intervieweur(euse) suggère à Sam de dissimuler son orientation sexuelle. Auparavant, les juges appelaient cela la « tolérance raisonnable », autrement dit, le niveau de dissimulation qu'une personne dont l'OSIEGCS diffère serait prête à « raisonnablement tolérer » afin d'éviter toute persécution. De nos jours, nous sommes conscient(e)s que demander à quelqu'un de se comporter de la sorte pour éviter des préjugés reviendrait à nier l'existence de ses droits humains. Nous comprenons également que la dissimulation peut engendrer des conséquences psychologiques graves. Elle oblige non seulement une personne à cacher qui elle est, mais souvent à se livrer à une multitude d'activités pour « prouver » qu'elle est hétérosexuelle, y compris épouser une personne de genre opposé et avoir des relations sexuelles avec elle. Pour certaines personnes, cela qui peut aboutir à un viol conjugal. Le personnel peut se reporter au Principe directeur sur la protection internationale n° 9, qui stipule que le fait qu'un demandeur ou une demandeuse puisse être capable d'éviter les persécutions en faisant preuve de « discrétion » à ce sujet n'est pas une raison valable pour lui refuser le statut de réfugié.*
- *Notez que demander à une personne de dissimuler son identité afin d'éviter la persécution à long terme est différent du fait d'informer une personne qui vit temporairement dans un pays d'asile des risques liés aux OSIEGCS qui diffèrent et à la visibilité dans ce pays. Il peut arriver que le personnel ressente le besoin de conseiller à une personne de faire « profil bas » dans son intérêt, afin de lui éviter des situations telles que l'arrestation. Cela pourrait lui être conseillé à court terme, dans l'attente qu'une solution soit trouvée. Le personnel doit cependant toujours garder à l'esprit que, pour certaines personnes, la dissimulation n'est pas envisageable et qu'elles ne sauraient employer l'invisibilité comme un mécanisme de survie. Le personnel doit également avoir conscience des violations des droits humains et des autres conséquences liées à la dissimulation.*
- *Enfin, cette question sous-entend que Sam devrait vivre dans l'isolement. La dissimulation exigerait de lui une vie dépourvue de toute relation amoureuse, émotionnelle ou physique, voire amicale avec des personnes comme lui. Cela va à l'encontre de nombreux droits humains, y compris son droit à la liberté d'expression et son droit à fonder une famille, et pourrait être assimilé à une persécution.*

Sam : Je ne compte pas passer ma vie à me cacher et à avoir peur. Je ne veux pas toujours avoir à craindre que quelqu'un me découvre. Je ne veux pas vivre sans amis ni partenaire. Je ne pense pas que ce soit une vie.

MODULE 8 EXERCICE



Guide d'animation pour les Dialogues fictifs d'entretiens

– Dialogue n° 2

Code de couleurs : Le texte en **vert** ou suivi d'un (V) est approprié. Le texte en **orange** ou suivi d'un (O) pourrait être amélioré ou requiert une prudence particulière. Le texte en **rouge** ou suivi d'un (R) est inapproprié. Le texte des Questions et réponses en **gris** contient l'explication selon laquelle une proposition est appropriée, inappropriée ou requiert une amélioration, ainsi que des propositions de questions et réponses.

Veuillez écouter la lecture de cet extrait. Il s'agit d'un entretien entre l'intervieweur(euse) et une personne de 40 ans prénommée Sara. Sara s'est présentée plusieurs fois dans ce service pour des conseils. À ces occasions, elle s'est définie comme une personne transgenre. Au cours de la lecture du dialogue, surlignez les points où vous estimez que la formulation de la question de l'intervieweur(euse) pourrait être améliorée, ou lorsque vous jugez qu'elle est inappropriée. Notez pourquoi vous avez cette impression. Tenez compte du fait que cet exemple est exclusivement destiné à la formation et qu'il ne s'agit en aucun cas d'un entretien réel.

Intervieweur(euse) : Nous venons de procéder ensemble à une présentation. Si vous avez des questions concernant les informations que je vous ai données, n'hésitez pas à me le faire savoir. Je tiens également à vous demander quel nom ou pronom vous souhaitez que j'utilise au cours de notre entretien aujourd'hui. (O)

Q1. Qu'aurait pu ajouter l'intervieweur(euse) dans cette déclaration préliminaire ?

R1. L'intervieweur(euse) aurait dû déterminer le prénom et le pronom souhaités au préalable, au début de l'entretien. Il ou elle aurait également pu rappeler que l'entretien se déroule dans un espace sûr et donner davantage d'informations concernant l'interprète, s'il y a lieu.

Sara : Oui, je préfère être appelée Sara et je souhaiterais que vous m'enregistriez en tant que femme.

Intervieweur(euse) : Merci, je vous appellerai donc Sara et vous considérerai comme une femme dans mon compte rendu. Je tiens à vous informer que le sexe qui vous est assigné sur votre document d'identité officiel figurera également dans votre dossier. (V)

Q1. Cette information est-elle correcte ?

R1. Oui, elle est conforme aux directives en vigueur.

Sara : Merci.

Intervieweur(euse) : Je voudrais vous poser quelques questions concernant le fait que vous soyez transgenre. Alors, pour que nous soyons précis, êtes-vous encore un homme ou avez-vous subi une opération pour transformer votre corps et devenir une femme ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. Cette question est intrusive et inutile. La manière correcte de poser une question sur la transition est de demander : « Avez-vous entrepris un quelconque processus de transition ou prévoyez-vous d'en entreprendre un à l'avenir ? », mais cette question ne devra être posée que si cela s'avère pertinent aux fins particulières de l'entretien. Ayez à l'esprit que l'identité de genre ne peut être définie que par la personne elle-même et qu'elle ne dépend aucunement de l'apparence extérieure de cette personne.

Q2. Comment cette question ou proposition préliminaire aurait-elle pu être mieux formulée ?

R2. Il aurait mieux valu que l'intervieweur(euse) invite Sara à décrire librement les problèmes qu'elle rencontre. Il ou elle aurait pu le faire en utilisant une proposition telle que : « Je souhaiterais que vous me décriviez les

problèmes que vous rencontrez. Lorsque vous me les décrirez, prenez soin de donner autant de détails que possible, en précisant où et quand les événements sont survenus. Souvenez-vous que je n'étais pas avec vous et que je ne connais donc pas ces détails. Ne vous inquiétez pas de ce que nous pourrions attendre de vous, de la manière dont vous vous exprimez, ni même du fait que vous pourriez avoir oublié ou omis quelque chose. C'est mon rôle de vous aider à nous fournir des informations. Je serai là pour vous aider à me donner un récit complet et je vous demanderai des détails supplémentaires plus tard pour mieux comprendre les événements. Pour l'instant, c'est surtout vous qui allez parler. Moi, je vous écoute et je ne vous interromps pas, sauf si vous me faites signe. Je vous écoute, pourriez-vous me décrire les problèmes que vous rencontrez ? »

Sara : Eh bien, mon corps reste celui d'un homme. Mais ce n'est pas ainsi que je me considère.

Intervieweur(euse) : Pourriez-vous préciser ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Lorsqu'une personne déclare quelque chose que vous ne comprenez pas, comme « Ce n'est pas ainsi que je me considère », il est pertinent de demander des informations supplémentaires. Une autre manière de poser la question aurait été : « Pourriez-vous m'en dire davantage sur ce point ? » ou « Pouvez-vous me dire ce que cela signifie pour vous ? »

Sara : Je me considère comme une femme. Je me sens comme une femme à l'intérieur, même si mon corps n'est pas celui d'une femme à l'extérieur. Je pensais que vous respecteriez cela ici.

Intervieweur(euse) : Nous respectons cela ici. (V)

Q1. Pourquoi est-ce une proposition appropriée ?

R1. Il est utile de rappeler ce genre d'information lorsque vous en avez la possibilité.

Sara : Merci.

Intervieweur(euse) : Je vous ai posé la question, parce que je trouve que vous ne ressemblez pas à une femme. (R)

Q1. Pourquoi est-ce une proposition inappropriée ?

R1. Ce commentaire constitue un jugement et il peut être perçu comme une offense. L'identité de genre est déterminée par l'individu et ne devrait pas conduire l'intervieweur(euse) à formuler un jugement fondé sur l'apparence extérieure. Il n'est pas non plus approprié pour l'intervieweur(euse) d'exprimer son avis personnel concernant l'identité de genre au cours d'un entretien. Notez par ailleurs qu'il n'est pas nécessaire que Sara adopte une expression de genre spécifique comme « preuve » de son identité de genre. En somme, son identité est celle qu'elle revendique. S'il vous appartient d'examiner le sujet de manière respectueuse au cours de l'entretien, en utilisant les mêmes techniques d'entretien que vous emploieriez avec d'autres personnes, n'oubliez pas que nous acceptons l'identité de genre telle qu'elle est déclarée.

Sara : Lorsque je sors, je dois me vêtir comme un homme et ressembler à un homme. Autrement, je pourrais avoir des problèmes ou être en danger. Cependant, si je pouvais déménager dans un endroit sûr pour les gens comme moi, je pourrais être moi-même. Je vivrais comme une femme.

Intervieweur(euse) : Quand avez-vous su pour la première fois que vous étiez transgenre ? (O)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. L'intervieweur(euse) n'a pas profité de l'occasion de demander : « Pourquoi seriez-vous en danger ? » en reprenant la dernière réponse de Sara, ni de l'encourager à lui confier librement son histoire. De la même manière que pour l'orientation sexuelle, il peut être difficile pour un individu de répondre à cette question en donnant une date précise.

Q2. Convient-il que l'intervieweur(euse) pose cette question dans le cadre de cet entretien ?

R2. *En fonction du contexte de l'entretien, cette question peut être appropriée ou non. Elle pourrait typiquement être réservée aux entretiens de DSR et posée dans des circonstances extrêmement particulières, telles que l'établissement d'une chronologie des événements.*

Sara : Je pense que je l'ai toujours su. Je ne me suis jamais sentie à l'aise dans le corps d'un homme.

Intervieweur(euse) : Quand vous êtes-vous rendu compte pour la première fois que vous étiez gay ? (R)

Q1. Que confond l'intervieweur(euse) dans cette situation ?

R1. *L'orientation sexuelle et l'identité de genre.*

Q2. N'oubliez pas que l'orientation sexuelle correspond à notre attirance pour d'autres personnes. L'identité de genre est l'expérience intime et personnelle de son genre vécue par chaque personne. Convient-il de demander à une personne transgenre à quel moment elle s'est rendu compte que son orientation sexuelle différait ?

R2. *Non. Nous ne devrions pas penser systématiquement que l'orientation sexuelle d'une personne transgenre diffère. Les personnes dont l'identité de genre diffère peuvent se définir comme gays, hétérosexuelles ou autrement. Connaître l'orientation sexuelle d'une personne n'est pas pertinent, à moins que la personne elle-même ne la précise. De nouveau, il convient aussi de tenir compte du contexte de l'entretien.*

Sara : Je ne suis pas gay.

Intervieweur(euse) : Hum... Vous n'êtes pas gay ? D'accord... Lors de votre enregistrement, vous avez mentionné le fait que vous étiez mariée. (R)

Q1. Pourquoi l'intervieweur(euse) rappelle-t-il/elle cet élément ?

R1. *L'intervieweur(euse) confond de nouveau l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette question ressemble également à un jugement, comme si le fait que Sara soit mariée retirait de la valeur à sa parole.*

Sara : Oui, je suis mariée.

Intervieweur(euse) : Pourquoi vous êtes-vous mariée ? (R)

Q1. Pourquoi remettrions-nous en question la raison qui aurait poussé une personne dont l'identité de genre diffère à se marier ?

R1. *La question « pourquoi » sous-entend que l'intervieweur(euse) suppose qu'une personne dont l'identité de genre diffère ne se marie généralement pas. N'oubliez pas que l'identité de genre est l'expérience intime et personnelle de son genre vécue par chaque personne. L'identité de genre de quelqu'un n'indique en rien quelle est son orientation sexuelle. Les personnes transgenres peuvent se définir comme hétérosexuelles, gays, lesbiennes, bisexuelles ou autrement. Même si Sara s'était définie comme gay, son mariage ne pourrait en rien compromettre sa demande d'asile, car les raisons qui poussent une personne à se marier sont multiples et peuvent ne pas être liées à leur orientation sexuelle. Il peut par exemple s'agir de raisons culturelles, sociales ou religieuses. Dans le cadre d'un entretien de DSR, il pourrait convenir d'examiner ce sujet, car il pourrait avoir de l'importance pour sa demande de protection internationale. Il convient toutefois de mener cet examen de sorte qu'il ne constitue pas un jugement, qu'il ne comporte aucune confusion entre identité de genre et orientation sexuelle, et qu'il ne s'appuie sur aucun stéréotype. Dans le cadre d'autres entretiens, cette question ne sera probablement pas pertinente.*

Sara : Je voulais épouser ma femme dès que je l'ai rencontrée. Je l'aime beaucoup.

Intervieweur(euse) : Comment faites-vous pour avoir des rapports physiques avec votre femme ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. *Nous ne posons pas de questions relatives au sexe. Avoir des rapports sexuels ne peut aucunement constituer une preuve ou une absence de preuve de l'orientation sexuelle. Il s'agit d'ailleurs d'une demande d'asile fondée sur l'identité de genre.*

Sara : Je ne comprends pas ce que vous voulez dire.

Intervieweur(euse) : Je parle de vos rapports sexuels. (R)

Voir ci-dessus.

Sara : *(Pause gênée)* Nous pouvons avoir des rapports.

Intervieweur(euse) : D'accord... Avez-vous déjà confié à quelqu'un que vous étiez transgenre ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question porte sur le fait de savoir si Sara s'est sentie capable de confier cette information, ou si elle a craint de le faire. Elle pourrait mener à des informations concernant une persécution passée. De nouveau, il conviendrait davantage de recommencer l'entretien et d'encourager Sara à confier librement son histoire, mais cette question n'est pas incorrecte, d'un point de vue technique.*

Sara : Je l'ai dit à quelques amis. Et, une fois, j'ai tenté d'en parler avec un médecin. Cela n'a pas fonctionné. Mais j'ai lu dans la documentation disponible dans votre bureau que vous nous acceptiez. Alors je voulais vous en parler, si toutefois vous pouviez m'aider.

Intervieweur(euse) : Le médecin a-t-il essayé de soigner votre maladie ? (R)

Q1. Quels sont les termes inappropriés ici ?

R1. « Soigner » et « maladie ». *Avoir une identité de genre différente ou être transgenre n'est pas une maladie. En 2019, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a supprimé le « trouble de l'identité de genre » de sa liste de maladies.*

Q2. Qu'aurait-il mieux valu que l'intervieweur(euse) demande ?

R2. « Que vous a conseillé le médecin ? »

Sara : Le médecin n'a pas voulu m'aider.

Intervieweur(euse) : Votre femme sait-elle que vous êtes transgenre ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question relative à l'éventuelle connaissance par la famille de Sara de son identité de genre est appropriée, car elle vise à obtenir des informations sur une stigmatisation, un préjudice ou des réseaux de soutien. La femme de Sara est l'une de ses plus proches relations.*

Sara : Non.

Intervieweur(euse) : Connaissez-vous d'autres personnes transgenres dans votre pays d'origine ou dans ce pays ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. *Cette question vise à obtenir des informations sur une stigmatisation, un préjudice, des réseaux de soutien ou les conditions de vie dans le pays.*

Sara : Pas vraiment. J'ai seulement lu des choses les concernant sur Internet. Et je connais certaines personnes transgenres célèbres, surtout originaires du Pakistan ou d'Inde. J'ai également entendu dire qu'il y en avait quelques-unes au Népal, mais je n'en sais pas plus.

Intervieweur(euse) : Est-ce que l'un des membres de votre famille sait que vous êtes transgenre ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question vise à obtenir des informations sur une persécution familiale ou des réseaux de soutien.

Sara : Non. Je ne vois vraiment pas comment je pourrais le leur dire. Pas maintenant.

Intervieweur(euse) : Que feraient-ils s'ils savaient ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question est appropriée parce qu'elle vise à obtenir des informations sur une persécution familiale ou des réseaux de soutien.

Sara : Ils me renieraient certainement. Les membres de ma famille sont de bonnes personnes, je ne pense pas qu'ils me feraient du mal. Mais au niveau de la société, c'est considéré comme très mal, notamment au regard de la religion. Ce n'est pas acceptable. Les membres de ma famille ne voudraient pas être associés à moi. Ils auraient trop honte.

Intervieweur(euse) : Pensez-vous que quelqu'un ait déjà soupçonné que vous étiez transgenre ? Votre famille ? Vos amis ? (O)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question vise à obtenir des informations sur une stigmatisation, un préjudice ou des réseaux de soutien, mais elle ne devrait être posée qu'avec de grandes précautions, de manière à ne pas être ressentie comme un jugement.

Sara : Non, je ne pense pas. Je prends grand soin à le cacher. Je le garde pour moi.

Intervieweur(euse) : Alors, personne ne vous a jamais maltraitée du fait que vous êtes transgenre ? (R)

Q1. Pourquoi cette question est-elle inappropriée ?

R1. Cette question laisse entendre que Sara n'aurait jamais souffert en raison de son identité de genre. Il s'agit d'une idée répandue selon laquelle une personne dont l'OSIEGCS diffère devrait avoir subi de violents préjudices, notamment de nature physique ou sexuelle, pour pouvoir prétendre demander une protection.

Q2. Quel préjudice Sara a-t-elle subi ?

R2. Par crainte, Sara a dû cacher l'une de ses caractéristiques, son identité de genre, qui relève de son droit fondamental à la dignité humaine, et ce tout au long de sa vie. Cette dissimulation constitue une violation des droits humains de Sara.

Q3. Quelle question serait plus appropriée ?

R3. Une question plus appropriée pourrait être : « Que ressentez-vous à l'égard du fait de devoir dissimuler votre identité de genre ? »

Sara : Non, mais je connais des personnes qui sont maltraitées. Nous avons parlé en ligne, dans des salons de discussion.

Intervieweur(euse) : Avez-vous entrepris un quelconque processus de transition, que ce soit pour changer votre apparence ou vos papiers ? (V)

Q1. Pourquoi cette question est-elle appropriée ?

R1. Cette question permettrait d'apporter des précisions au récit de la personne concernant une persécution passée ou une appréhension vis-à-vis de l'avenir dans le cadre d'une DSR. Dans d'autres contextes, elle pourrait revêtir une certaine importance pour déterminer les besoins en matière de protection ou des solutions durables complètes. Elle permettrait également d'indiquer de quels services la personne pourrait avoir besoin à l'avenir. L'intervieweur(euse) a raison de préciser ce que le terme « transition » signifie dans ce contexte.

Sara : Je ne pourrais pas faire cela chez moi et je ne peux pas le faire ici, mais j'aimerais le faire. J'ai lu que dans d'autres pays, c'est possible.

Intervieweur(euse) : **Donc, Raj, souhaiteriez-vous un jour devenir transsexuel, si vous le pouvez ? (R)**

Q1. Quels sont les deux éléments qui posent problème dans cette question ?

R1. *Tout d'abord, l'intervieweur(euse) appelle Sara « Raj ». En travaillant avec des personnes transgenres, il n'est pas rare de faire accidentellement référence au nom figurant sur leurs documents officiels. Ensuite, l'intervieweur(euse) utilise le terme « transsexuel », qui est inapproprié dans le cadre de cet entretien. Enfin, la question est inutile.*

Q2. Que faire si vous employez le mauvais nom ou pronom en vous adressant à quelqu'un ?

R2. *Excusez-vous et utilisez le prénom ou le pronom approprié.*

Q3. Quel terme aurait-il mieux valu utiliser au lieu de « devenir transsexuel » ?

R3. *Il n'est pas question que Sara « devienne » qui que ce soit, elle se définit déjà comme une femme. Sara peut envisager d'entreprendre un processus de transition à l'avenir. Cependant, le refus d'une personne d'entreprendre une transition ne compromet en rien le genre dans lequel elle se reconnaît ni les besoins en matière de protection qui y sont liés. Sara et l'intervieweur(euse) ont déjà abordé le thème de la transition, aussi cette question est-elle inutile.*

Sara : J'aimerais essayer de vivre comme une femme, si je peux obtenir l'aide dont j'ai besoin. Et j'aimerais aller là où se trouvent d'autres personnes comme moi.

MODULE 8 ORIENTATIONS



Présentation du modèle PEACE

Le modèle PEACE a été créé par des psychologues pour les auditions de victimes et de témoins de crimes au début des années 1990. Il s'agit d'un ensemble de principes visant à concevoir et mener les entretiens de sorte à créer un espace de bienveillance dans lequel les personnes interviewées seront à l'aise et



mieux disposées à confier des informations fiables. Ces principes reposent sur une recherche sociologique et psychologique dictée par l'éthique, portant sur le fonctionnement de la mémoire, la parole des témoins oculaires, l'imposture et la prise de décision. Ces dernières décennies, cette recherche a considérablement contribué au développement des techniques d'entretien d'investigation. Ces techniques tirent parti de la théorie et de la pratique de l'entretien cognitif et de l'investigation, et elles ont été adaptées par le HCR dans le cadre de la protection internationale. Cette méthode fournit des outils et techniques pouvant

être utilisés par les intervieweur(euse)s pour faciliter la communication et ainsi aider les personnes interviewées à leur confier des informations. Ce modèle peut être employé dans tout type d'entretiens.

Dans le cadre du modèle PEACE, pour obtenir de manière respectueuse des informations fiables de la part d'une personne, l'intervieweur(euse) doit concevoir et mener son entretien en suivant **cinq étapes** :



1. Planification et préparation :

- La planification consiste à rassembler des connaissances sur le dossier, la situation particulière de la personne interviewée, à se familiariser avec les données disponibles sur son pays d'origine, de transit et d'asile au regard de ses OSIEGCS, et à adapter les techniques d'entretien à ses besoins.
- Il convient de préparer un environnement psychologique et émotionnel sûr et confidentiel, et d'avoir conscience des préjugés que pourrait avoir la personne interviewée, de comprendre les dynamiques de pouvoir dans la pièce et de définir les limites des questions.
- Préparer un environnement physique sûr et confidentiel pour la personne interviewée, y compris se préoccuper de l'éventuelle incidence de la présence d'un(e) interprète lors de l'entretien, et des modalités d'interprétation.
- Il est également nécessaire de tenir compte des facteurs qui pourraient influencer tant la capacité de l'intervieweur(euse) de rassembler les informations que celle de la personne interviewée de les lui confier.



2. Explication et implication :

- Les personnes dont l'OSIEGCS diffère peuvent requérir un environnement dans lequel règne une bienveillance accrue et éprouver davantage de difficultés pour formuler leur demande de protection ou

exprimer leurs préoccupations. Il est par conséquent essentiel d'établir un lien de confiance, dans un premier temps.

- **Susciter l'engagement** : Établir un rapport et un lien de confiance tout au long de l'entretien en usant sans cesse d'une attitude exempte de jugement, d'une communication verbale et non verbale destinée à créer un espace accueillant, empreint de respect et de sécurité.
- **Expliquer** : Expliquer le but de cet entretien particulier, quelle forme il prendra, les rôles propres à toutes les parties prenantes, y compris l'interprète, la confidentialité des procédures, et les droits et obligations de la personne interviewée, notamment son droit au respect de la confidentialité. Convenez avec la personne interviewée du fait qu'elle peut décider d'interrompre l'entretien à tout moment, ou signaler à l'intervieweur(euse) qu'une question est trop compliquée.
- Le but de l'explication du processus d'entretien est de s'assurer que la personne interviewée la comprend pleinement. Cette explication peut prendre la forme d'un dialogue avec la personne interviewée, en entamant par exemple une conversation avec elle, plutôt qu'en lisant des phrases types. Dans le cadre de l'explication du processus d'entretien, il importe de veiller à ce que la personne interviewée comprenne qu'elle a le droit de ne pas divulguer certaines informations, de les confirmer ou de les clarifier si cela lui semble pertinent, autant de fois que nécessaire tout au long de l'entretien.
- Il est fortement recommandé de commencer l'entretien en abordant des sujets simples, non sensibles, qui permettent d'établir le consentement de la personne interviewée et de clarifier la nécessité éventuelle de venir également en aide à son ou sa partenaire ou à l'un des membres de sa famille.



3. Récit :

Dans le but de permettre à la personne interviewée de se souvenir des informations concernant son histoire, son identité, son vécu et ses préoccupations, et de les confier, mais aussi d'obtenir des informations aussi pertinentes, fiables et précises que possible, il est indispensable que l'intervieweur(euse) recueille un récit libre pour chaque point (élément matériel) des demandes des personnes interviewées dans le cadre de tous les entretiens. Cette approche exempte de jugement, non intrusive et non contradictoire considère la personne interviewée comme étant celle qui comprend le mieux son expérience, corrige le déséquilibre de pouvoir entre la personne interviewée et l'intervieweur(euse), et favorise une meilleure compréhension de la personne interviewée, de ses caractéristiques et de son vécu.

Dans le cadre d'entretiens de DSR :

Cette approche vise à permettre à la personne interviewée de garder le contrôle de son récit, de se souvenir et de raconter ses expériences en étant interrompue le moins possible par l'intervieweur(euse). Elle permet également à la personne interviewée de confier des informations relatives à son OSIEGCS lorsqu'elle est prête à le faire, et ce, avec ses propres mots.

Clarifier le récit :

En vue d'obtenir des informations aussi fiables et précises que possible dans le cadre de cette approche d'entretien, l'intervieweur(euse) emploie dans un premier temps des questions ouvertes, puis dans un second temps, des questions plus ciblées, fermées.

- Tout d'abord, il ou elle demande à la personne interviewée de « dire, expliquer ou décrire » son histoire.

- Ensuite, il ou elle peut poser des questions davantage ciblées sur des événements ou des incidents particuliers en utilisant les cinq circonstanciels (qui, quoi, où, pourquoi et quand).
- Enfin, l'intervieweur(euse) peut poursuivre en posant des questions fermées ou orientées afin de clarifier et de vérifier les informations, mais pas d'en obtenir de nouvelles.
- Dans le cadre d'entretiens de DSR : Cette approche vise à permettre à la personne interviewée de garder le contrôle de son récit, de se souvenir et de raconter ses expériences en étant interrompue le moins possible par l'intervieweur(euse). Elle permet également à la personne interviewée de confier des informations relatives à son OSIEGCS lorsqu'elle est prête à le faire, et ce, avec ses propres mots.

Les personnes chargées des entretiens de DSR doivent :

- Remédier aux écarts apparents et aux incohérences constatées entre les diverses informations fournies par la personne interviewée, ou entre les informations fournies par la personne interviewée et d'autres sources d'information fiables, y compris des informations du pays d'origine.
- Déterminer comment et quand remédier aux incohérences, à l'insuffisance de détails, aux questions de plausibilité des informations et aux autres problématiques potentielles de crédibilité au cours de l'entretien. Les questions de plausibilité peuvent subir l'influence de préjugés et il convient de les aborder avec prudence lorsque l'on examine des informations obtenues lors d'entretiens avec des personnes de diverses OSIEGCS.
- Expliquer ces problématiques à la personne interviewée et lui donner la possibilité d'expliquer ou de clarifier ensuite, de soumettre ses informations par écrit ultérieurement (mais avant la date d'arbitrage du dossier) ou de solliciter un entretien de DSR complémentaire.



4. Clôture :

Une fois que l'intervieweur(euse) a obtenu et clarifié les informations pertinentes aux fins de l'entretien, il ou elle doit utiliser l'écoute active et la réflexion pour résumer les déclarations et les demandes de la personne interviewée, en utilisant autant que possible ses propres mots. Cela permet à l'intervieweur(euse) de vérifier sa compréhension et de donner à la personne interviewée l'occasion de développer ou de clarifier tout aspect pertinent ayant été porté au résumé. Les intervieweur(euse)s doivent enregistrer toute correction et/ou confirmation fournie par la personne interviewée.

Dans le cadre de tout entretien, les personnes qui en sont chargées doivent :

- Vérifier auprès de la personne interviewée si des problèmes liés à la communication ou à des préjugés implicites se sont fait jour pendant l'entretien.
- Veiller à ce que la personne interviewée soit satisfaite de la manière dont l'entretien a été conduit, prendre note de tout problème décelé et y remédier dans la mesure du possible et de manière appropriée.
- Présenter les prochaines étapes et indiquer le délai nécessaire à l'obtention d'une réponse, le cas échéant.
- Donner à la personne interviewée le temps et l'espace nécessaires pour gérer les conséquences émotionnelles de l'entretien.



5. Évaluation :

Au cours de la phase finale d'un entretien suivant le modèle PEACE, il incombe à l'intervieweur(euse), entre autres tâches, d'évaluer l'entretien au moyen d'indicateurs de qualité (voir le Formulaire d'évaluation de l'entretien) et d'obtenir un retour d'information de la part de la personne interviewée et d'autres personnes comme ses pairs ou des réviseurs, en vue d'améliorer ses compétences générales en matière d'entretien. En ce qui concerne l'entretien individuel, la phase d'évaluation comprend la vérification de l'atteinte des objectifs de l'entretien et de la fiabilité des informations obtenues, grâce à des recherches effectuées *a posteriori*. Cette phase inclut également l'évaluation de l'incidence de l'entretien sur le bien-être de l'intervieweur(euse).

À l'issue de l'entretien, l'intervieweur(euse) synthétise l'ensemble des informations obtenues afin de procéder à une évaluation éclairée de la situation de la personne interviewée, de l'adéquation de procédures standard ou accélérées pour son inclusion aux programmes d'aide, ou son orientation vers d'autres dispositifs, en fonction de la finalité de l'entretien.

MODULE 8 EXERCICE



Guide de travail avec des interprètes

Quelle incidence peuvent avoir le genre, la nationalité, l'origine ethnique ou le groupe linguistique de l'interprète sur un entretien ?

Le genre de l'interprète peut supposer une gêne pour la personne interviewée au moment de divulguer certaines informations. Ne partez toutefois pas du principe que toutes les personnes de diverses OSIEGCS préféreront que vous fassiez appel à une femme interprète. Chaque personne aura sa préférence. Nous pouvons essayer de veiller à ce que la personne interviewée se sente en confiance avec l'interprète en lui donnant la possibilité de choisir un(e) interprète d'un autre genre, lorsque cela est possible. Certaines personnes peuvent être gênées par le fait de devoir divulguer des informations à un(e) interprète de même nationalité, origine ethnique ou groupe linguistique, notamment si cet(te) interprète est issu(e) de la communauté locale. Elles peuvent redouter un préjugé de la part de l'interprète ou un manque de confidentialité. Lorsque cela est possible, il est recommandé de faire appel à des interprètes extérieur(e)s à la communauté, afin de veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS se sentent en sécurité et à l'aise.

Comment s'assurer qu'un(e) interprète est suffisamment à l'aise pour assurer sa mission auprès de personnes de diverses OSIEGCS ? Quelles formations pouvons-nous proposer ?

Les compétences de l'interprète et ses connaissances et aptitudes pertinentes, ainsi que sa conduite éthique, sont essentielles pour que la personne interviewée puisse et veuille confier des informations, et pour que l'intervieweur(euse) puisse obtenir des informations fiables au cours de l'entretien. Nous devrions nous entretenir avec les interprètes lorsque nous les recrutons. Il convient également de leur proposer des formations régulières, lorsqu'il y a lieu et que cela est possible. Si une formation complète n'est pas envisageable, il importe de leur fournir au moins les éléments nécessaires à la compréhension du sujet et les documents connexes, et de leur demander de se prêter à un exercice d'interprétation pour veiller à ce qu'ils aient conscience de la terminologie respectueuse à utiliser. L'interprète doit prendre des notes détaillées au cours de l'entretien et avertir l'intervieweur(euse) s'il ou elle n'est pas sûr(e) de la manière d'interpréter une déclaration. L'enregistrement audio de l'entretien peut s'avérer essentiel pour veiller à ce que l'information soit la plus fiable possible et pour éviter tout problème d'interprétation. Il permettra également de conserver l'intégralité de l'entretien et de protéger le personnel et l'interprète contre toute plainte pour mauvaise conduite. En cas de DSR, il devrait être tenu compte de l'incidence potentielle de l'interprétation sur la qualité de la collecte d'informations au moment de déterminer les éventuels problèmes de crédibilité.

Convient-il d'autoriser les interprètes à « s'abstenir » d'assurer leur mission en cas d'entretien avec des personnes de diverses OSIEGCS ?

Si l'interprète est un membre du personnel, il convient de lui demander de suivre une formation et de travailler avec toute personne interviewée. Les personnes de diverses OSIEGCS ne devraient pas faire exception. Cependant, si l'interprète n'est pas membre du personnel, il vaudrait peut-être mieux lui laisser le choix de ne pas intervenir et vous adresser à un(e) autre interprète. Cela, dans le but de veiller à ce que la personne interviewée soit traitée avec le respect et la dignité qui lui sont dus.

Quelles alternatives pouvons-nous proposer lorsqu'une personne refuse l'intervention d'un(e) interprète issu(e) de sa communauté ?

La réponse à cette question dépendra du lieu de l'entretien. Il est notamment possible de faire appel à une personne issue d'une autre communauté qui parlerait la même langue ou d'avoir recours à une interprétation téléphonique. Dans des situations extrêmes, dans lesquelles vous devez mener un grand nombre d'entretiens, vous pouvez envisager de faire venir un(e) interprète d'un endroit plus éloigné.

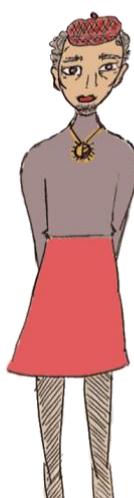


MODULE 9

LES TECHNIQUES D'ENTRETIEN

Le témoignage de Jens

« Mon plus grand secret, c'était d'avoir une petite amie ... quand j'avais 15 ans. Mon beau-père était un homme très pieux et nous vivions dans une petite communauté conservatrice, où je devais dissimuler qui j'étais vraiment. J'avais besoin de m'évader, alors j'ai fait plusieurs petits boulots pour économiser suffisamment d'argent pour pouvoir entrer à l'université dans une plus grande ville. Là-bas, je pouvais être moi-même, mais sans aucun mécanisme d'aide, je vivais dans une pauvreté abjecte et je devais lutter constamment. C'est alors que j'ai rencontré d'autres jeunes LGBTQI+ qui avaient également dû se battre pour quitter leur foyer. C'était libérateur de trouver une nouvelle communauté ! Pour la première fois de ma vie, j'étais à ma place. Il m'est impossible de rentrer chez moi, mais dans cette nouvelle communauté que je me suis créée, nous nous soutenons les uns les autres de manière inconditionnelle et nous nous réjouissons d'être nous-mêmes. Désormais, nous ne sommes plus seuls. »



MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe

Présentation

L'exercice du **Jeu de rôle en groupe** est l'occasion pour le groupe d'observer les apprenant(e)s alors qu'ils ou elles s'entraînent à mener un entretien avec une personne dont l'OSIEGCS diffère. L'un(e) des apprenant(e)s joue le rôle de la personne interviewée et un(e) autre celui de l'intervieweur(euse), dans chacun des jeux de rôle non scénarisés. Des fiches d'exposé et notes de l'intervieweur(euse) sont mises à votre disposition à la suite de ces instructions pour servir de base aux exercices. Toutefois, les apprenant(e)s peuvent choisir d'aller plus loin.

Durée de l'exercice – Variante standard

45 minutes : 5 minutes pour la description, 20 minutes pour le jeu de rôle et 20 minutes pour la discussion.

Durée de l'exercice – Variante DSR

105 minutes (1 heure et 45 minutes) : 5 minutes pour la description, 50 minutes pour le jeu de rôle et 50 minutes pour la discussion OU 5 minutes pour la description, 25 minutes pour chacun des deux jeux de rôle et 25 minutes pour chacune des deux discussions (si les deux jeux de rôle sont utilisés).

Matériel requis

- Jeu de rôle en groupe – Fiches d'exposé (*à la suite de ces instructions*)
 - Jeu de rôle en groupe – Notes de l'intervieweur(euse) (*à la suite de ces instructions*)
-

Attribution des rôles et gestion de l'exercice

Les rôles doivent être attribués et le matériel requis distribué aux apprenant(e)s sélectionné(e)s, avant le jour où se déroulera l'exercice du jeu de rôle. De cette manière, les participant(e)s auront le temps de prendre connaissance des supports. Vous pouvez également choisir des participant(e)s suppléant(e)s, au cas où ceux et celles à qui vous aviez assigné le rôle à titre principal se trouveraient dans l'incapacité de venir à la formation ou de tenir le rôle.

Lors de la sélection des apprenant(e)s pour le jeu de rôle, l'idéal serait de choisir des membres du personnel de haut niveau ou des participant(e)s ayant une expérience préalable dans la conduite de jeux de rôle. Choisissez ceux et celles qui peuvent apprendre les informations relatives à la personne interviewée ou à l'intervieweur(euse) et incarner habilement ces rôles devant le groupe au complet.

Notez que vous devrez fournir les fiches d'exposé aux apprenant(e)s choisis pour incarner la personne interviewée, mais vous garder de leur fournir les notes de l'intervieweur(euse). Vous devrez fournir ces dernières aux apprenant(e)s choisis pour incarner l'intervieweur(euse), mais vous abstenir de leur fournir les fiches d'exposé. De cette manière, les uns n'auront pas connaissance du contenu du rôle des autres et ne sauront pas ce que leur interlocuteur ou interlocutrice pourrait leur dire.

Veillez à préciser aux participant(e)s de quel type d'entretien il s'agit (par exemple, un entretien lié à la protection, à la réinstallation, à une évaluation de la violence basée sur le genre [VBG], à la participation à un programme relatif aux moyens de subsistance, ou tout autre domaine thématique). Le thème que vous choisissez doit être fondé sur les profils de vos apprenant(e)s et sur le type d'entretien qui leur sera le plus utile.

Astuces d'animation pour un jeu de rôle en groupe réussi

En tant qu'animateur(trice), il existe différents moyens de veiller à ce que le jeu de rôle en groupe soit un succès :

- Veiller à bien identifier les participant(e)s au jeu de rôle au plus tard la veille du jeu de rôle et à leur distribuer leurs fiches. Identifier les participant(e)s assez tôt de sorte qu'ils ou elles disposent d'un temps suffisant pour se préparer et poser des questions avant le jour où doit se dérouler le jeu de rôle.
- Veiller à la bonne compréhension de la finalité de l'entretien de la part des participant(e)s et de l'audience, qu'il s'agisse d'une DSR, d'un entretien relatif à la protection, à la réinstallation, à l'inclusion aux programmes d'aide, ou de toute autre finalité.
- S'entretenir avec les intervieweur(euse)s avant le jeu de rôle afin d'évaluer leur niveau de préparation à l'exercice. Veiller à ce que tout le monde ait une idée semblable de la durée approximative de l'exercice.
- Vous entretenir avec Fadi, Grace et Veronica pour veiller à ce que tout le monde sache que, même s'il convient de prendre son temps et de ne révéler leurs diverses OSIEGCS que lorsqu'ils seront suffisamment à l'aise pour le faire, la finalité de leur rôle n'est pas de défier l'intervieweur(euse) en refusant de coopérer – à moins que la méthode de questionnement de l'intervieweur(euse) ne les mette en position de vouloir cacher ces informations.
- Au cours du jeu de rôle, vous pouvez choisir d'arrêter les participant(e)s pour débattre de ce qui se produit dans le cadre de l'entretien, notamment si l'entretien n'est pas une réussite au regard des informations qui sont confiées.

Vous pouvez également décider de laisser courir l'entretien sans interruption pendant le temps imparti, puis entamer une discussion de groupe. Si vous optez pour cette méthode, demandez aux observateurs et observatrices de prendre des notes au fil de l'entretien. Il convient qu'ils notent les questions qu'ils jugent appropriées et celles qu'ils estiment inappropriées, gênantes ou sources de confusion pour la personne interviewée.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe – Fiche d'exposé – Fadi

Vous interprétez le rôle de Fadi, un homme de 64 ans. Vous vous êtes déjà présenté au bureau une première fois pour donner vos données personnelles de base. Vous avez l'intention de parler à votre intervieweur(euse) de votre orientation sexuelle et de lui faire part des difficultés connexes auxquelles vous avez été confronté dans le passé. Toutefois, vous êtes préoccupé par le fait que l'intervieweur(euse) puisse avoir des préjugés et que cela puisse nuire à l'issue de l'entretien. Vous envisagez donc de donner à l'intervieweur(euse) un récit différent, lié à la violence politique dans votre pays d'origine, mais vous n'êtes pas convaincu que ce soit judicieux. Vous avez présenté un récit politique semblable aux agents des services d'immigration en Suède et votre demande d'asile a été rejetée.

Au début de l'entretien, dites à l'intervieweur(euse) que vous ne vous sentez pas bien. Lorsqu'il ou elle vous demandera pourquoi, vous devrez répondre que vous avez été harcelé par un agent de sécurité sur votre trajet vers le bureau. Voici votre histoire :

Mes deux parents ont toujours été très pieux, mais je n'ai jamais pratiqué quelque religion que ce soit. Lorsque j'étais adolescent, je savais déjà que j'étais différent des autres garçons. Je savais, lorsqu'ils parlaient de filles, que je ne ressentais pas les mêmes choses qu'eux. Et je savais qu'ils ne pourraient pas comprendre. J'ai fait l'erreur d'en parler à ma sœur, qui l'a répété à mes parents. Ils m'ont emmené voir un psychiatre, qui m'a fait admettre dans une institution. C'était il y a bien longtemps, à l'époque où il était courant de se servir d'électrochocs pour essayer de soigner toutes sortes de maladies mentales. C'est ce qu'ils ont utilisé sur moi, mais cela n'a pas fonctionné. Après plus d'un mois de traitement, ils m'ont laissé partir. Le médecin a dit à mes parents que j'étais « homosexuel » et qu'ils ne pouvaient rien faire pour me soigner. C'était comme s'il s'agissait d'un handicap. Ma mère a essayé d'être bienveillante.

Malheureusement, alors que j'avais une vingtaine d'années, mes parents ont divorcé. Ma mère est partie et mon père m'a chassé de chez lui. J'ai déménagé chez un ami. À ce moment-là, j'avais eu l'occasion de rencontrer d'autres hommes comme moi. Peu de temps après, un homme gay que je connaissais a été tué. La police a trouvé mon numéro de téléphone dans sa poche dans le cadre de l'enquête. Ils m'ont trouvé et ont procédé à mon arrestation et à celle de mon ami. Pendant notre séjour au commissariat, ils nous ont très mal traités. Ils ont abusé de nous. Ils me brûlaient avec des cigarettes et m'arrosaient d'eau froide tous les jours. J'étais enfermé dans une cellule obscure et n'avais pas de place pour dormir. L'un des agents m'a dit que j'avais de la chance de ne pas être mort.

Après ma libération, je me suis rapidement marié avec la sœur d'un ami. Ils étaient de mon pays, mais elle avait la nationalité suédoise. Je pensais que je pourrais obtenir sa nationalité. Ce mariage a été un désastre et je ne suis pas parvenu à remplir les documents dans les temps impartis. Nous avons divorcé et je suis rentré dans mon pays. À mon retour, j'ai de nouveau été arrêté. L'un de mes amis avait été poignardé. Ils arrêtaient tous ceux qui le connaissaient et les torturaient pour qu'ils donnent des noms. J'étais l'un de ces noms. Ils ont procédé à des examens pour essayer de prouver que j'étais gay. Ils n'y sont pas parvenus, alors ils m'ont laissé partir.

À cette époque-là, il y a eu de nombreuses arrestations d'hommes comme moi. Cela a duré des années. Parfois, ils découvraient des fêtes et arrêtaient tout le monde. Les gens étaient poursuivis en justice ou

emprisonnés. Les conditions étaient terribles en prison. D'autres disparaissaient tout simplement. On n'entendait plus jamais parler d'eux. Cela a beaucoup attiré l'attention de la presse. Après plusieurs années, j'ai décidé qu'il était temps d'essayer d'agir. J'ai créé une organisation pour aider les personnes qui étaient arrêtées. Cela a beaucoup attiré l'attention sur moi. La police a fait plusieurs descentes chez moi. Ils m'ont arrêté et placé en détention régulièrement. J'avais établi des contacts avec des organisations de défense des droits humains à l'étranger, si bien qu'ils finissaient toujours par me relâcher. Au final, c'en était trop pour moi. Je suis reparti en Suède. Ma demande d'asile a été rejetée, c'est la raison pour laquelle je suis venu ici. Je n'ai eu aucune difficulté à obtenir un visa. Malheureusement, ce n'est pas une solution durable. Je suis vieux et je ne parviens pas à trouver de travail ni d'endroit convenable pour vivre. J'ai épuisé une grande partie de mes économies ainsi que la bonne volonté de mes amis à l'étranger. J'ai besoin d'une meilleure solution.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe – Notes de l'intervieweur(euse) – Fadi

Nom : Fadi

Âge : 64 ans

Genre : Homme

Sexe figurant sur le document national d'identité : Homme

Marié(e) légalement ? Non, divorcé.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Sans emploi et vivant sur ses économies.

Famille : Aucune dans le pays d'asile. Il lui reste de la famille dans son pays d'origine. Fadi a fui seul et vit seul dans le pays d'asile.

Contexte de l'entretien

- Vous conduisez un **entretien de routine** avec Fadi aujourd'hui. Vous envisagez d'utiliser le modèle PEACE.
- Vous **ne savez pas** que les préjudices subis par Fadi dans son pays d'origine ont un rapport avec son OSIEGCS.
- Vous ne savez pas que Fadi rencontre des **obstacles** en raison de son OSIEGCS à l'heure actuelle.
- Vous avez **suivi une formation** relative aux diverses OSIEGCS mais n'avez, à votre connaissance, interviewé personne dont l'OSIEGCS diffère auparavant. Toutefois, vous pouvez vous reporter à votre **matériel de formation** pour conduire l'entretien et vous êtes familiarisé(e) avec les recommandations de votre organisation.
- Au début du jeu de rôle, vous venez d'achever de présenter l'**introduction standard complète** à Fadi. Vous pourriez envisager de **résumer cette introduction** pour lancer le jeu de rôle.
- Lorsque Fadi s'est enregistré, il a déclaré à votre organisation qu'il avait déjà fait auparavant une **demande d'asile en Suède**, mais que cette demande avait été rejetée et qu'il avait donc quitté la Suède pour rejoindre votre pays sans retourner dans son pays d'origine. Il a informé le personnel chargé de l'enregistrement qu'il n'était pas en mesure de fournir de précisions concernant la raison éventuelle du rejet de sa demande d'asile.

Informations sur les pays

- **Pays d'origine** : Les relations entre personnes de même sexe ne sont pas techniquement criminalisées. Des personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre diffèrent sont arrêtées, emprisonnées, elles subissent des abus et sont assassinées avec la participation de l'État ou à sa connaissance.
- **Pays d'asile actuel** : Avoir une orientation sexuelle, une identité ou une expression de genre différente n'est pas criminalisé, mais il est inapproprié de parler d'OSIEGCS différente ou d'afficher une OSIEGCS qui diffère.

Autres difficultés

- Les personnes de diverses OSIEGCS éprouvent des difficultés pour accéder à **l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services de santé** dans le pays d'asile. En raison de son **âge**, Fadi pourrait rencontrer des difficultés d'accès particulières.
- Compte tenu de la **notoriété** préalable de Fadi en tant que défenseur des droits humains dans son pays d'origine, il n'est pas impossible que des agents de cet État puissent chercher à le localiser et à lui nuire dans le pays d'asile.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe – Fiche d'exposé – Grace

Vous interprétez le rôle de Grace, une femme de 30 ans. Encouragée par un centre communautaire qui travaille avec des personnes de diverses OSIEGCS, vous avez décidé de divulguer votre orientation sexuelle à votre intervieweur(euse). Vous envisagez également de lui parler des difficultés auxquelles vous avez été confrontée dans le passé. Vous avez déjà rencontré des membres du personnel de cette organisation, mais ne leur avez pas fait part de votre orientation sexuelle. Vous êtes anxieuse à l'idée de confier cette information à un(e) inconnu(e). Vous ne savez pas comment il ou elle réagira, bien que l'organisation communautaire vous ait assuré que vous seriez traitée avec respect et dignité. Vous éprouvez une difficulté particulière à évoquer la violence sexuelle que vous avez subie en conséquence de votre orientation sexuelle. Au début de l'entretien, dites à l'intervieweur(euse) que vous ne vous sentez pas bien. Lorsqu'il ou elle vous demandera pourquoi, vous devrez répondre que vous avez été harcelée par un agent de sécurité sur votre trajet vers le bureau. Voici votre histoire :

J'ai quitté mon pays d'origine quand j'avais 17 ans. J'étais avec ma famille à cette époque-là. Avant notre départ, j'ai été enlevée et violée par des militaires. Ils s'en sont pris à moi parce que mes parents avaient participé aux activités d'un groupe de rebelles dans notre village. Je suis tombée enceinte à la suite de ce viol, mais j'ai perdu le bébé alors que nous quittions le pays.

J'ai laissé ma famille dans le camp et je suis arrivée en ville à l'âge de 27 ans, parce que des membres de ma famille et certains de nos voisins me menaçaient. Ma famille se trouve toujours dans le camp. J'ai pensé qu'il valait mieux que je me débrouille seule plutôt que de rester avec eux. Les membres de ma famille me menacent depuis mon plus jeune âge. Ils m'ont toujours maltraitée en raison de ma différence. Ils trouvaient mon comportement trop masculin. Ils avaient remarqué la manière dont je regardais les autres filles. Je ne pouvais pas l'éviter. Les membres de ma famille sont très pieux et ils pensent qu'avoir des sentiments pour des personnes de même sexe est un péché. Les pires étaient les garçons. Lorsque j'avais 14 ans, l'un de mes camarades de classe m'a vue embrasser une autre fille sur le visage en rentrant de l'école. Il a menacé de le dire à tout le monde si je ne faisais pas ce qu'il me demandait. Il m'a obligée à faire des choses que je ne voulais pas faire. J'ai dû les faire pour qu'il se taise.

Lorsque j'avais 16 ans, mon oncle a voulu me marier à son fils. Peut-être que mon oncle connaissait mon secret, ou peut-être pas. Je ne suis pas sûre. Mais quand j'ai refusé d'épouser son fils, il s'est énervé et il a dit que le problème venait de moi. Il a abusé de moi en me disant que cela me guérirait. Cela ne m'a pas guérie. Heureusement, la guerre a éclaté et j'ai pu lui échapper. Une fois que nous avons eu quitté notre pays, j'ai essayé de faire ma vie dans le camp avec ma famille. J'ai essayé d'aller à l'école, mais c'était trop dur. J'ai essayé de travailler, mais ma famille me pressait de me marier. Mes frères me harcelaient véritablement. Puis, j'ai entendu dire que mon oncle était en route pour ce camp. Alors je suis partie et je suis venue ici.

J'ai été sans domicile pendant des mois. Je dormais dans les rues et je mendiais pour pouvoir manger. D'autres personnes de mon camp sont ici désormais et je les évite. Je ne veux pas que ma famille découvre où je suis. J'ai enfin trouvé un endroit pour vivre, avec des amis. Il est situé dans un mauvais quartier de la ville et ce n'est pas très sûr. Nous sommes nombreux à vivre dans une petite pièce. On m'a volé toutes mes affaires il y

a quelques mois. Mais, au moins, j'ai un endroit pour dormir. Et puis, nous vendons des objets ensemble, de petites choses sur le marché, pour gagner un peu d'argent.

Un jour, j'ai rencontré quelqu'un qui travaille dans un centre communautaire qui aide les personnes comme moi. J'ai appris par son intermédiaire que les femmes comme moi et les personnes qui les aident subissent souvent des violences. Deux personnes qui essayaient de nous aider ont été tuées l'an dernier. Elles ont été violées et leurs corps abandonnés sur la chaussée. J'ai également entendu parler de quelqu'un que l'on a essayé d'éliminer en incendiant sa maison. Les personnes du centre m'ont conseillé de vous raconter ma situation et les problèmes que j'ai rencontrés. Elles essaient de m'aider à trouver du travail. J'en ai vraiment besoin. J'ai également besoin d'un lieu plus sûr pour vivre, mais je ne veux pas retourner auprès de ma famille. J'ai entendu dire qu'ils voulaient se rendre au Canada. Si je les rejoins, ils essaieront certainement de me marier ou d'abuser de moi d'une autre manière.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe – Notes de l'intervieweur(euse) – Grace

Nom : Grace

Âge : 30 ans

Genre : Femme

Sexe figurant sur le document national d'identité : Femme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Travail informel, vente de petits objets sur le marché.

Conditions d'hébergement : Grace vit avec des amis dans un logement qui a été qualifié de peu sûr par les collègues qui se sont entretenus avec elle. Elle était auparavant sans domicile.

Famille : La famille de Grace vit actuellement dans un camp, tandis que Grace vit en milieu urbain. Grace a informé le bureau qu'elle pense que sa famille va émigrer au Canada. Elle ne veut pas rejoindre les membres de sa famille ni émigrer au Canada. Elle a fui sa famille pour échapper à un mariage arrangé et au conflit déclenché par son refus de se marier.

Contexte de l'entretien

- Vous conduisez un **entretien de routine** avec Grace aujourd'hui. Vous envisagez d'utiliser le modèle PEACE.
- Vous **ne savez pas** que les préjudices subis par Grace dans son pays d'origine ont un rapport avec son OSIEGCS.
- Vous ne savez pas que Grace rencontre des **obstacles** en raison de son OSIEGCS à l'heure actuelle.
- Vous avez **suivi une formation** relative aux diverses OSIEGCS mais n'avez, à votre connaissance, interviewé personne dans cette situation auparavant.
- Toutefois, vous pouvez vous reporter à votre **matériel de formation** pour conduire l'entretien et vous êtes familiarisé(e) avec les recommandations de votre organisation.
- Au début du jeu de rôle, vous venez d'achever de présenter **l'introduction standard complète** à Grace. Vous pourriez envisager de **résumer cette introduction** pour lancer le jeu de rôle.

Informations sur les pays

- **Pays d'origine :** Il est extrêmement dangereux de parler d'une orientation sexuelle, identité ou expression de genre différente ou d'afficher une OSIEGCS qui diffère. Les relations entre personnes de même sexe sont criminalisées.
- **Pays d'asile actuel :** Avoir une orientation sexuelle différente est criminalisé. Les identités et expressions de genre différentes ne sont pas acceptées et les personnes qui expriment cette différence peuvent être arrêtées et poursuivies en justice en vertu de lois d'application générale.

Autres difficultés

- Les personnes de diverses OSIEGCS éprouvent des difficultés pour accéder à **l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services de santé** dans le pays d'asile. En tant que **jeune femme célibataire**, Grace doit faire face à des difficultés particulières en ce qui concerne l'accès aux services de santé, au logement et à l'emploi.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en groupe – Fiche d'exposé – Veronica

Vous interprétez le rôle de Veronica, une femme transgenre de 20 ans. Vous vous êtes déjà présentée au bureau une première fois pour donner vos données personnelles de base. À cette occasion, vous avez éprouvé de grandes difficultés à faire comprendre votre genre au personnel. Vous avez l'intention de parler à votre intervieweur(euse) de votre identité de genre et de lui faire part des difficultés connexes auxquelles vous êtes actuellement confrontée. Toutefois, vous êtes préoccupée par le fait que l'intervieweur(euse) puisse avoir des préjugés et que cela puisse nuire à l'issue de l'entretien. Voici votre histoire :

Je m'appelle Veronica, mais certaines personnes dans ma famille et dans mon pays insistent pour continuer de m'appeler Antonio, qui est le prénom que l'on m'a donné à la naissance. Je suis issue d'une communauté autochtone d'une petite ville de montagne dans le Pays X, et je suis arrivée ici, dans le Pays Y depuis quelques mois. J'ai fui le Pays X l'an dernier, après que ma famille m'a reniée et que mon père a menacé de me traquer et de me tuer. Il m'a fallu un certain temps pour traverser la frontière parce que je n'avais pas les bons papiers et j'avais besoin d'aide pour les obtenir, mais désormais je suis ici.

J'ai besoin de votre aide. J'ai été sans domicile pendant un certain temps, et maintenant je vis dans une situation horrible dans cette ville. J'habite dans cette maison avec plusieurs autres filles, et nous sommes toutes démunies. Je connaissais l'une des filles auparavant, elle m'a proposé de partager leur logement et d'obtenir un travail rémunéré. Cela semblait comme une très bonne solution après avoir été sans domicile, alors j'ai emménagé avec elles. L'une des filles a rencontré un homme sur les médias sociaux. Il gère le logement et nous permet d'y vivre, mais nous devons travailler pour lui. Il dit que le logement est son studio. Il nous paie pour danser et faire des choses pendant qu'il nous filme, et retransmet les images en direct. Les gens le paient pour nous regarder sur Internet, et lui nous rémunère à la fin de la semaine. Je déteste cela, mais que puis-je faire ? L'endroit est très dangereux et certaines des filles se droguent. L'homme a ses favorites, il leur apporte du maquillage et des téléphones, mais je me suis procuré mon propre téléphone parce que je ne veux pas qu'il sache ce que je fais. Nous ne sommes pas enfermées dans le logement, mais je doute qu'il serait ravi de savoir que je suis ici, à m'entretenir avec vous.

J'ai appris l'existence du HCR grâce à un travailleur de proximité pour un groupe communautaire, il m'a parlé de vous. Ce groupe travaille souvent avec des gens comme moi. On m'a conseillé de vous parler et de demander l'asile dans ce pays, parce qu'il n'est pas question que je retourne dans mon pays : je me ferais tuer. On m'a dit que je serais en sécurité dans ce pays et que je pourrais obtenir de l'aide pour simplement vivre ma vie comme je le devrais. Il n'est pas aisé d'être ici non plus, les gens peuvent vraiment se montrer méchants envers moi dans la rue, mais la situation est bien meilleure que dans mon pays d'origine. Je n'ai plus vraiment de famille. Les membres de ma famille dans mon pays d'origine sont très pieux et ils ont essayé de m'éduquer de manière stricte. Mes problèmes ont commencé lorsque je n'étais qu'une enfant, parce que je ne me sentais pas à ma place dans mon corps, mais personne ne pouvait le comprendre. Mon père, mes oncles et mes frères insistaient sur le fait que je doive revêtir des habits de garçon et jouer à des jeux destinés aux garçons. Pourtant, je me sentais bien plus à mon aise lorsque je m'habillais comme je voyais mes sœurs le faire et quand je participais à ce que tout le monde considérait comme des activités réservées aux filles. Ma mère non plus ne m'a pas aidée. Elle disait que j'étais une honte pour la famille, une sorte de démon ou de malédiction.

Ma tante a davantage fait preuve de bienveillance à mon égard, mais elle pensait également que j'étais malade et que j'avais besoin de l'aide d'un médecin pour me soigner.

En grandissant, j'étais soit complètement ignorée, soit l'objet de moqueries, de persécutions. On me battait. Il y a aussi eu cette situation étrange avec notre prêtre local, qui me demandait de danser pour lui lorsqu'il n'y avait que nous deux dans l'église. La situation a vraiment empiré il y a quelques années, lorsque ma voix a mué et que des poils ont commencé à pousser partout aux mauvais endroits. J'ai détesté aller à l'école, les autres enfants se montraient véritablement méchants à mon encontre et mes enseignants me disaient que j'avais besoin d'être corrigée, alors j'ai abandonné l'école. On abusait de moi aussi à la maison et je passais beaucoup de temps cachée dans ma chambre, à écouter de la musique. Plus d'une fois, j'ai eu des pensées suicidaires. Je devais sortir de cette situation. J'ai donc fini par partir, avec l'aide de certaines personnes, et maintenant je suis ici.



MODULE 9 EXERCICE

Jeu de rôle en groupe – Notes de l'intervieweur(euse) – Veronica

Nom : Veronica

Âge : 20 ans

Genre : Femme

Sexe figurant sur le document national d'identité : Homme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Travail informel, probablement dans l'industrie du sexe. Le fait que la demandeuse fasse l'objet d'une traite n'est pas clairement établi.

Conditions d'hébergement : Veronica vit avec des amis dans un logement qui a été qualifié de peu sûr par les collègues qui se sont entretenus avec elle. Elle était auparavant sans domicile.

Famille : La famille de Veronica vit actuellement dans une ville rurale du Pays X, tandis que Veronica habite en milieu urbain dans le Pays Y. Veronica a informé le bureau qu'elle pense que sa famille la poursuivra jusque dans le pays d'asile, pour la tuer en raison de son identité de genre. Elle ne veut pas rejoindre les membres de sa famille.

Contexte de l'entretien

- Vous conduisez un **entretien de routine** avec Veronica aujourd'hui. Vous envisagez d'utiliser le modèle PEACE.
- Vous avez conscience que les préjudices subis par Veronica dans son pays d'origine ont un rapport avec son OSIEGCS.
- Vous ne savez pas que Veronica rencontre des **obstacles** en raison de son OSIEGCS à l'heure actuelle.
- Vous avez **suivi une formation** relative aux diverses OSIEGCS mais n'avez, à votre connaissance, interviewé personne dans cette situation auparavant.
- Toutefois, vous pouvez vous reporter à votre **matériel de formation** pour conduire l'entretien et vous êtes familiarisé(e) avec les recommandations de votre organisation.
- Au début du jeu de rôle, vous venez d'achever de présenter **l'introduction standard complète** à Veronica. Vous pourriez envisager de **résumer cette introduction** pour lancer le jeu de rôle.

Informations sur les pays

- **Pays d'origine :** Il est dangereux de parler d'OSIEGCS différente ou d'afficher une OSIEGCS qui diffère. Les relations entre personnes de même sexe sont criminalisées.
- **Pays d'asile actuel :** Avoir une orientation sexuelle, une identité ou une expression de genre différente n'est pas criminalisé. Le fait d'avoir une identité de genre différente est accepté, bien qu'il y existe une xénophobie considérable à l'égard des personnes qui sont perçues comme des migrants irréguliers du Pays X.

Autres difficultés

- Les personnes de diverses OSIEGCS éprouvent des difficultés pour accéder à **l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services de santé** dans le pays d'asile. En tant que **jeune femme célibataire transgenre**, Veronica doit faire face à des difficultés particulières en ce qui concerne l'accès aux services de santé, au logement et à l'emploi.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en binôme

Présentation

L'exercice du **Jeu de rôle en binôme** permet aux apprenant(e)s de pratiquer leurs techniques d'entretien en utilisant le modèle PEACE et de réfléchir à la manière d'examiner les sujets thématiques au cours de leurs propres entretiens. Le Jeu de rôle en binôme leur permet également de déterminer quels types de questions sont appropriées dans le cadre de l'entretien qu'ils ou elles conduisent. En s'entraînant à poser des questions dans un environnement de formation sûr et sécurisé, nous veillons à ce que la première fois que les apprenant(e)s aborderont à haute voix les questions relatives aux OSIEGCS, il ne s'agisse pas d'un cas réel dans l'environnement professionnel, avec une personne dont l'OSIEGCS diffère.

Remarque : Veillez à préciser aux participant(e)s de quel type d'entretien il s'agit (par exemple, un entretien lié à la protection, à la réinstallation, ou tout autre domaine thématique ou programme). Le thème que vous choisissez doit être fondé sur les profils de vos apprenant(e)s et sur le type d'entretien qui leur sera le plus utile.

Durée de l'exercice – Variante standard

60 minutes : 5 minutes pour la description, 20 minutes pour le jeu de rôle n° 1, 20 minutes pour le jeu de rôle n° 2 et 15 minutes pour la discussion de groupe.

Durée de l'exercice – Variante DSR

75 minutes (1 heure et 15 minutes) : 5 minutes pour la description, 25 minutes pour le jeu de rôle n° 1, 25 minutes pour le jeu de rôle n° 2 et 20 minutes pour la discussion de groupe.

Matériel requis

- Fiches d'exposé et notes de l'intervieweur·euse (*dans le manuel*)
-

MODULE 9 EXERCICE



Je de rôles en binôme n° 1 – Fiche d'exposé

Nom : Hasti

Âge/sexe figurant sur le document national d'identité : 31 ans/Femme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Oui, une femme. Elles ont fui leur pays d'origine ensemble et vivent ensemble dans le pays d'asile.

Profession : Projet d'emploi en tant que couturière

Sa famille connaît-elle son orientation sexuelle ? Non.

Qu'a vécu Hasti en grandissant ? Depuis son enfance, Hasti savait qu'elle était différente des autres filles. Elle aimait jouer au football avec les garçons, grimper aux arbres et faire du vélo, autant d'activités que les filles ne faisaient pas habituellement dans son pays. Elle n'aimait pas non plus parler aux garçons de la même manière que le faisaient les autres filles. Elle ne cherchait pas à les séduire et n'a jamais ressenti d'attirance pour eux. C'est pourquoi les gens ont commencé à parler d'elle. Ils disaient qu'elle s'habillait comme un garçon et qu'elle agissait de manière étrange. Finalement, Hasti s'est rendu compte qu'elle avait une orientation sexuelle différente.

Quelqu'un d'autre dans son pays d'origine (famille élargie, amis, membres de la communauté, camarades de classe, etc.) connaissait-il son orientation sexuelle ? Et, le cas échéant, quelle a été sa réaction ? Lorsque Hasti avait une vingtaine d'années, elle jouait au football dans une équipe féminine après ses cours à l'université. Sa partenaire faisait également partie de l'équipe. Après leur rencontre, elles sont devenues inséparables. Elles mangeaient ensemble et restaient souvent l'une chez l'autre. Certaines personnes se doutaient qu'elles avaient des sentiments l'une pour l'autre. Des membres de leur famille leur ont dit que, dans leur religion, entretenir une relation avec une personne de même genre était un grave péché. Un voisin a déclaré que si les rumeurs à leur sujet étaient vraies, il faudrait les tuer. Un chef religieux local a soutenu que les lesbiennes devraient être décapitées, parce que « débarrasser le monde de ces saletés était une bonne action ». Finalement, elles se sont dit que la seule manière de pouvoir être en sécurité ensemble était de partir. Au début, elles ont essayé de s'installer dans une grande ville où elles pourraient subvenir à leurs besoins avec des emplois de base. Toutefois, les gens venant à les connaître dans leur voisinage, les problèmes ont commencé. Lorsque la partenaire de Hasti quittait la maison, les garçons la tourmentaient en lui demandant : « Où est ton petit ami ? » Quand Hasti et sa partenaire rentraient chez elles le soir, les voisins disaient : « Regardez ! Mari et femme sont rentrés. » C'est alors qu'elles ont décidé de quitter leur pays.

Connaît-elle d'autres personnes comme elle dans son pays d'origine ? Comment sont-elles traitées ? Non. Elle ne connaissait et ne connaît actuellement personne de leur pays qui serait comme elle et sa partenaire. Du fait des menaces proférées par les gens, elle pense que d'autres femmes comme elles ne se risqueraient pas à s'exposer publiquement.

Quelle est la situation dans le pays d'asile ? Dans le centre communautaire, des femmes ont commencé à les harceler parce qu'elles ne revêtaient pas les mêmes tenues que les autres femmes de la communauté. Elles leur disaient qu'elles auraient à répondre de leurs actes « le jour du jugement dernier » et que leurs tenues vestimentaires nuisaient à la réputation de la communauté. Il y a deux semaines, plusieurs femmes les ont

tourmentées en murmurant « lesbiennes » et « eunuques » sur leur passage et en se moquant d'elles. Alors que Hasti et sa partenaire quittaient le centre, une femme a dit à Hasti que son frère voulait « en faire une vraie femme ». Elle a ajouté que si son mari les surprenait à agir de manière inappropriée, il les battrait jusqu'au sang.

Que se passerait-il si elle retournait dans son pays d'origine ? Hasti craint que sa partenaire et elle ne soient tuées par des membres de leur famille élargie ou de la communauté. Elle craint également les représailles de membres de leur centre religieux local.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en binôme n° 1 – Notes de l'intervieweur(euse)

Nom : Hasti

Âge/sexe figurant sur le document national d'identité : 31 ans/Femme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Projet d'emploi en tant que couturière

Contexte de l'entretien

- Vous conduisez un **entretien de routine** avec Hasti aujourd'hui. Vous envisagez d'utiliser le modèle PEACE.
- Vous **ne savez pas** que les préjudices subis par Hasti dans son pays d'origine ont un rapport avec son OSIEGCS.
- Vous ne savez pas que Hasti rencontre des **obstacles** en raison de son OSIEGCS à l'heure actuelle.
- Vous avez **suivi une formation** relative aux diverses OSIEGCS mais n'avez, à votre connaissance, interviewé personne dans cette situation auparavant.
- Toutefois, vous pouvez vous reporter à votre **matériel de formation** pour conduire l'entretien et vous êtes familiarisé(e) avec les recommandations de votre organisation.
- Au début du jeu de rôle, vous venez d'achever de présenter **l'introduction standard complète** à Hasti. Vous pourriez envisager de **résumer cette introduction** pour lancer le jeu de rôle.

Informations sur les pays

- **Pays d'origine** : Un rapport récent d'une organisation de défense des droits humains réputée note que, bien qu'aucune législation n'interdise explicitement les relations entre personnes de même sexe dans le Code pénal du pays de Hasti, des personnes de diverses OSIEGCS sont régulièrement agressées et tuées en toute impunité.
- **Pays d'asile** : Avoir une orientation sexuelle, une identité ou une expression de genre différente n'est pas criminalisé, mais il est inapproprié de parler d'OSIEGCS différente ou d'afficher une OSIEGCS qui diffère.

Autres difficultés

- Les personnes de diverses OSIEGCS éprouvent des difficultés pour accéder à **l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services de santé** dans le pays d'asile.
- En tant que **jeune femme célibataire**, Hasti pourrait devoir faire face à des difficultés particulières en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à d'autres services.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en binôme n° 2 – Fiche d'exposé

Nom : Asad

Âge/sexe figurant sur le document national d'identité : 19 ans/Homme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Ouvrier informel

Sa famille connaît-elle son orientation sexuelle ? Oui. Bien qu'il n'ait confié son orientation sexuelle ni à sa famille ni à la communauté, il a été perçu depuis son enfance comme une personne gay, aussi bien par les membres de sa famille que de sa communauté dans son pays d'origine et il a constamment subi, en conséquence de cela, un préjudice émotionnel et physique de la part de ces personnes.

Qu'a vécu Asad en grandissant ? Asad a commencé à se rendre compte qu'il était différent de ses camarades vers l'âge de 12 ans, lorsque ses amis ont commencé à être attirés par les filles. Il n'aimait pas les filles de la même manière. Il a fini par se rendre compte qu'il était attiré par des personnes du même sexe que lui. En grandissant, il a également compris que c'était la raison pour laquelle les membres de sa famille et de sa communauté le harcelaient : parce qu'il était différent, qu'il n'était pas comme les autres garçons.

Quelqu'un d'autre dans son pays d'origine (famille élargie, amis, membres de la communauté, camarades de classe, etc.) connaissait-il son orientation sexuelle ? Et, le cas échéant, quelle a été sa réaction ? Il y a plusieurs années, Asad a été aspergé d'essence et a failli être immolé par le feu par une foule de jeunes près de son école. Il a été sauvé grâce à l'intervention d'une dame plus âgée, qui s'est interposée entre lui et les jeunes, lui offrant ainsi l'occasion de s'enfuir. Il a, par la suite, été forcé de rester caché dans son foyer familial. Sa famille et lui ont commencé à recevoir des menaces de mort en raison de son orientation sexuelle perçue. Plus tard cette année-là, Asad a été enlevé par son oncle, qui a tenté de l'emmener dans un village reculé dans lequel vivait sa famille élargie et où il devait être l'objet soit d'un mariage forcé, soit d'un crime d'honneur. Asad est parvenu à s'échapper en chemin et à retourner dans la capitale. Une fois de retour dans la ville, il n'est pas retourné là où vivait sa famille. Il a plutôt cherché refuge auprès de ses amis dans un autre quartier de la ville. Peu de temps après, Asad et l'un de ses amis ont été agressés et dévalisés alors qu'ils rentraient chez eux après la tombée de la nuit. Leurs assaillant(e)s ont proféré des insultes homophobes à leur rencontre en leur réclamant de l'argent et en les frappant à coups de bâtons. Asad et son ami n'ont pas voulu signaler cet incident à la police en raison des expériences d'extorsion et d'abus verbal que leurs amis avaient vécues dans une situation semblable. Ils se sont également refusés à se rendre à l'hôpital pour faire soigner leurs blessures, car ils ne voulaient pas attirer l'attention sur leur agression. Finalement, la famille de l'un de ses amis a décidé de fuir le pays et Asad les a suivis.

Connaît-il d'autres personnes comme lui dans son pays d'origine ? Comment sont-elles traitées ? Il ne connaît encore personne d'autre qui soit gay là-bas. Les amis gays qu'il avait connus dans son pays d'origine ont tous fui. Il a cependant entendu parler de ce qui arrive aux personnes comme lui là-bas (*voir plus bas*).

Quelle est la situation dans le pays d'asile ? Asad subvient à ses propres besoins en effectuant de petits boulots peu valorisants et il a abandonné l'école. Il évite le HCR et les autres organisations, car il craint d'y croiser d'autres personnes originaires de son pays qui pourraient informer sa famille de l'endroit où il se

trouve. La famille chez laquelle vit Asad est bienveillante, mais il a l'impression d'être un fardeau pour eux, car il ne gagne pas suffisamment d'argent.

Que se passerait-il s'il retournait dans son pays d'origine ? Même si Asad pourrait vivre loin de sa famille, il sait que les personnes comme lui doivent faire face à de nombreuses menaces, y compris l'emprisonnement, les châtiments corporels et même la mort.

MODULE 9 EXERCICE



Jeu de rôle en binôme n° 2 – Notes de l'intervieweur(euse)

Nom : Asad

Âge/sexe figurant sur le document national d'identité : 19 ans/Homme

Marié(e) légalement ? Non.

Partenaire/conjoint(e) de fait ? Inconnu.

Profession : Ouvrier informel

Contexte de l'entretien

- Vous conduisez un **entretien de routine** avec Asad aujourd'hui. Vous envisagez d'utiliser le modèle PEACE.
- Vous **ne savez pas** que les préjudices subis par Asad dans son pays d'origine ont un rapport avec son OSIEGCS.
- Vous ne savez pas qu'Asad rencontre des **obstacles** en raison de son OSIEGCS à l'heure actuelle.
- Vous avez **suivi une formation** relative aux diverses OSIEGCS mais n'avez, à votre connaissance, interviewé personne dans cette situation auparavant.
- Toutefois, vous pouvez vous reporter à votre **matériel de formation** pour conduire l'entretien et vous êtes familiarisé(e) avec les recommandations de votre organisation.
- Au début du jeu de rôle, vous venez d'achever de présenter **l'introduction standard complète** à Asad. Vous pourriez envisager de **résumer cette introduction** pour lancer le jeu de rôle.

Informations sur les pays

- **Pays d'origine** : Les relations entre personnes de même sexe sont criminalisées dans le Code pénal et lorsque des personnes sont prises sur le fait, elles peuvent encourir une peine de prison allant jusqu'à cinq ans. Bien que le Code pénal ne soit pas appliqué partout dans le pays, la législation crée une sorte d'impunité autour de la violence non étatique envers les personnes dont l'OSIEGCS diffère. Certaines zones du pays sont régies par des lois religieuses qui recommandent des coups de fouet ou la peine de mort en cas de « relations homosexuelles ». Des rapports indiquent que des hommes comme des femmes sont exécutés en vertu de cette législation.
- **Pays d'asile** : Avoir une OSIEGCS qui diffère n'est pas criminalisé, mais il est inapproprié de parler d'OSIEGCS différente ou d'afficher une OSIEGCS qui diffère.

Autres difficultés

- Les personnes de diverses OSIEGCS éprouvent des difficultés pour accéder à **l'emploi, au logement, à l'éducation et aux services de santé** dans le pays d'asile.
- En tant que **jeune homme célibataire**, Asad pourrait devoir faire face à des difficultés particulières en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à d'autres services.

MODULE 9 EXERCICE

Connaissance de la situation



Présentation

L'exercice relatif à la **Connaissance de la situation** permet aux apprenant(e)s de réfléchir à deux scénarios qu'ils pourraient rencontrer lors d'entretiens avec des personnes de diverses OSIEGCS et à la manière dont ils feraient face à cette situation si cela leur arrivait dans le cadre de leurs fonctions. L'un des scénarios est destiné aux apprenant(e)s qui mènent des entretiens de DSR et l'autre aux apprenant(e)s qui mènent d'autres types d'entretiens.

Durée de l'exercice

30 minutes : 15 minutes pour la description et l'activité par équipes et 15 minutes pour la discussion en petits groupes.

Variantes

Si vous formez un **public mixte**, les participant(e)s amené(e)s à conduire des entretiens de DSR devraient travailler sur le scénario n° 1 en deux groupes distincts, tandis que les autres devraient travailler sur le scénario n° 2 en deux autres groupes distincts. Si vous formez **des personnes chargées des entretiens de DSR**, tous les apprenant(e)s devraient travailler sur le scénario n° 1 en quatre groupes distincts. Si vous formez un **autre public**, l'ensemble des apprenant(e)s devraient travailler sur le scénario n° 2 en quatre groupes distincts.

Matériel requis

- Exercices relatifs à la connaissance de la situation (*dans le manuel*)
 - Cartes de table avec les numéros d'équipe (numéros de 1 à 4 ; dans les supports de formation)
-

MODULE 9 EXERCICE



Guide relatif à la connaissance de la situation

Scénario 1 (pour les apprenant·e·s travaillant dans le domaine de la détermination du statut de réfugié)

Une femme a pris un rendez-vous d'urgence. Elle a déjà participé à l'ensemble des entretiens liés à sa demande de statut de réfugié et attend une décision. Elle vous annonce qu'elle souhaite vous confier des informations complémentaires. Elle se décrit comme une personne lesbienne et ajoute qu'une nouvelle loi vient d'être promulguée dans son pays d'origine, qui punit les relations homosexuelles de 15 ans de prison. Elle explique qu'elle n'a pas fait mention de son orientation sexuelle auparavant, estimant que cette information n'était pas pertinente dans le cadre de sa demande. Il lui semble désormais qu'elle ne peut pas retourner dans son pays d'origine, non seulement pour les motifs qu'elle a déjà évoqués, mais aussi en raison de son orientation sexuelle.

**Prenez-vous cette information en considération ? *Quelles autres questions devrez-vous lui poser ?*

Confier son orientation sexuelle au personnel du HCR, d'un gouvernement national ou d'une organisation partenaire peut susciter de l'incertitude, de l'anxiété ou de la crainte chez certaines personnes. Le fait que cette personne n'ait pas partagé cette information avant d'avoir une raison particulière de le faire – dans ce cas précis, la crainte de retourner dans son pays en raison de la promulgation de la nouvelle loi – ne doit pas être retenu contre elle et l'information en question doit être considérée comme faisant partie intégrante de sa demande. Il n'est pas rare que les personnes de diverses OSIEGCS attendent, pour confier leur identité à quelqu'un, d'avoir une véritable raison de le faire. Notez qu'il peut s'agir d'une demande « sur place », compte tenu de l'évolution des circonstances depuis que la personne a quitté son pays d'origine. Cette femme pourrait également avoir subi des préjudices dans son pays d'origine en raison de son orientation sexuelle et ne pas s'être sentie obligée de la divulguer jusqu'à ce que cette nouvelle loi l'incite à le faire.

Un autre type de demande « sur place » pour les cas de diverses OSIEGCS pourrait être celui d'un individu qui a fait son « coming out » en arrivant dans le pays d'asile et qui ne souhaite pas retourner dans son pays d'origine, car il serait contraint de dissimuler à nouveau sa diversité d'OSIEGCS. Dans ce type de cas, la situation de la personne a changé depuis sa fuite, car elle a cessé de se cacher et pourrait avoir une crainte bien fondée de subir des préjudices si elle ne dissimulait pas son identité dans son pays d'origine. Afin de l'identifier comme une personne lesbienne, la personne chargée de l'entretien devrait également lui poser une série de questions respectueuses concernant son vécu, en s'appuyant sur le modèle PEACE et les domaines thématiques abordés précédemment.

Scénario 2 (pour les apprenant·e·s ne travaillant pas dans le domaine de la détermination du statut de réfugié)

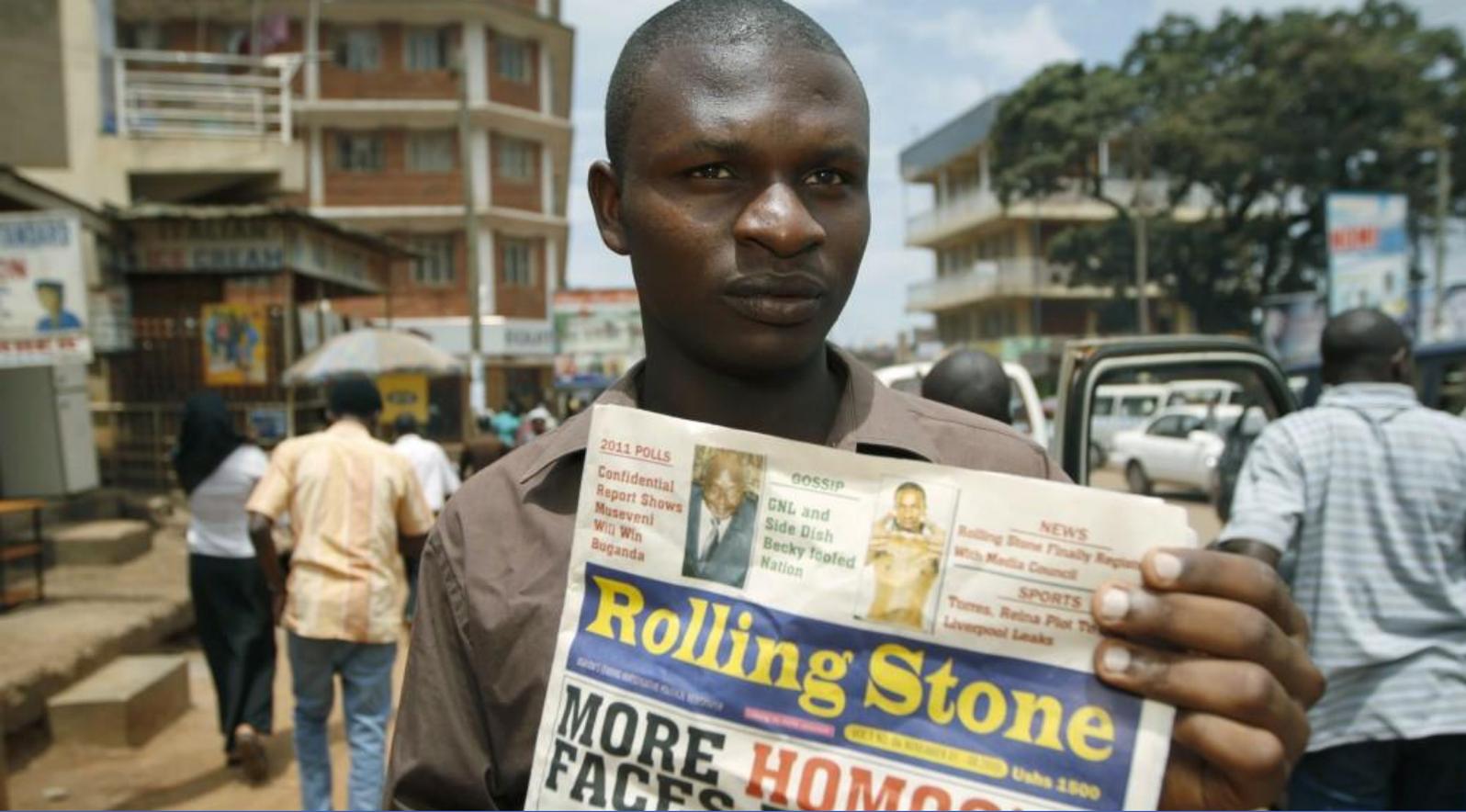
Au cours de l'entretien, une femme adulte célibataire déclare qu'elle a toujours su qu'elle n'était « pas comme les autres femmes ». Elle explique qu'« épouser un homme ne l'intéresse pas » et ajoute que « sa famille lui a fait du mal pour cette raison ». Vous pensez que cette personne essaie de vous dire qu'elle a une orientation sexuelle diverse, ou que sa famille perçoit son orientation sexuelle comme différente. Vous lui posez donc une

série de questions qui, selon vous, devraient l'inciter à vous confier clairement des informations. Elle ne peut ou ne veut pas répondre à vos questions.

**Pour quelle raison pensez-vous qu'elle réagit de cette manière ? *Comment pourriez-vous déterminer si son orientation sexuelle diffère, ou si elle est perçue comme différente ? *Si la personne ne peut ou ne veut toujours pas répondre à vos questions, quelle stratégie adopterez-vous ?*

La personne chargée de l'entretien doit se demander si elle s'est trompée en présupposant que l'orientation sexuelle de la personne différerait, si elle a utilisé un langage incompréhensible pour son interlocutrice, posé des questions inappropriées ou trop directes qui auraient empêché la personne interviewée de parler librement, l'auraient gênée, ou encore si elle a fait tout son possible pour mettre en place un espace sûr et confidentiel.

Gardez à l'esprit que les questions relatives aux OSIEGCS différentes ne doivent pas être axées sur le sexe ou employer une terminologie spécifique, mais plutôt faire référence à des sujets thématiques pertinents, aux émotions ressenties et aux expériences vécues par la personne. La personne chargée de l'entretien devrait par conséquent suivre le modèle PEACE afin de laisser l'individu s'exprimer librement sur les situations auxquelles il est confronté. Elle peut également proposer à la femme interviewée de faire une pause ou lui demander si le choix de l'interprète lui convient.



MODULES 10 à 12

PROTECTION

MODULES 10 À 12

Aperçu

Bienvenue dans les modules 10 à 12. Dans les modules 1 à 7, les apprenant(e)s ont acquis les principales compétences et connaissances nécessaires leur permettant de travailler au contact des personnes de diverses OSIEGCS, y compris des termes clés, des techniques de communication inclusive et des méthodes pour l'instauration d'espaces sûrs et accueillants. Les modules 8 et 9 visent à approfondir ces sujets fondamentaux en se concentrant sur la manière de mener des entretiens respectueux.

Les modules 10 à 12 portent sur les besoins en matière de protection des personnes de diverses OSIEGCS en situation de migration, de déplacement forcé ou de crise. Il s'agit d'examiner les différentes situations dans lesquelles ces personnes sont confrontées à des difficultés, à des risques ou à des obstacles et de déterminer de quelle manière y remédier dans des contextes variés, y compris dans des camps ou des milieux urbains.

Dans les deux premiers exercices de ces modules, nous allons examiner les besoins spécifiques aux personnes de diverses OSIEGCS dans **dix principaux enjeux**, à savoir : la participation et la sensibilisation, les documents officiels, la violence sexuelle et basée sur le genre, d'autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité, l'accès à la justice, l'assistance matérielle, le logement et les sanitaires, l'éducation, les moyens de subsistance et la santé. Le troisième exercice invite les apprenant(e)s à réfléchir à la manière de répondre à ces enjeux stratégiques dans leurs propres programmes, missions ou régions.

Le module 10 commence par une séquence d'apprentissage. Cette séquence permet aux apprenant(e)s de comprendre à **quel moment et à quel endroit se manifestent les difficultés**, qui elles touchent, et en quoi elles consistent, tout en mettant en évidence les différences entre les personnes de diverses OSIEGCS et en examinant les facteurs intersectionnels. Elle permet également d'expliquer aux apprenant(e)s comment des structures de réponse établies peuvent engendrer des risques pour les personnes de diverses OSIEGCS, et pourquoi la diversité corporelle, l'identité de genre et l'orientation sexuelle devraient être prises en compte dans la planification.

La séquence suivante du module 10 invite les apprenant(e)s à identifier **les risques et les obstacles** associés à chacun des dix principaux enjeux, et souligne combien ils peuvent varier en fonction de l'environnement, qu'il s'agisse d'une zone urbaine ou non, ou d'un camp, mais aussi en fonction de l'âge, du genre, du handicap et d'autres aspects de la diversité des personnes.

La troisième séquence du module 10 permet d'approfondir les **connaissances acquises** en invitant les apprenant(e)s à évaluer les risques et les obstacles, et à proposer des solutions pour y remédier dans trois lieux fictifs. Cet exercice attire l'attention des apprenant(e)s sur la manière dont les différentes actions opérationnelles peuvent répondre aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS dans de nombreuses situations, mais également sur le fait que chacune de ces actions peut aussi bien avoir des résultats positifs que très limités. Dans l'exercice suivant, les apprenant(e)s devront réfléchir aux prestataires de services inclusifs et compétents avec lesquels ils pourraient collaborer afin de venir en aide aux personnes de diverses OSIEGCS.

Le **point culminant du Module 10** est l'exercice du Plan d'action. Les apprenant(e)s devront alors se rapprocher des autres participants œuvrant dans la même zone géographique ou le même domaine d'action

qu'eux et collaborer avec des partenaires, afin d'élaborer un plan de protection en faveur des personnes de diverses OSIEGCS. Les apprenant(e)s réparti(e)s en équipes doivent réaliser l'exercice en tenant compte des diverses spécificités propres à leurs lieux d'intervention et aux profils variés des personnes auxquelles ils viennent en aide. Cet exercice permet de veiller à ce que les apprenant(e)s quittent la formation muni(e)s d'un plan concret pour mettre en œuvre des mesures de protection exploitables dans le cadre de leur travail quotidien.

Le module 11, intitulé « Évaluation des besoins de protection », vise à examiner l'Outil d'identification des situations de risque accru (OISRA), un outil du HCR permettant d'évaluer les risques et de déterminer les mesures de protection à prendre, par l'intermédiaire d'un exercice d'étude de cas.

Un module complémentaire, intitulé « Simulation d'urgence », figure dans les Sujets thématiques. Celui-ci porte sur la protection dans les situations d'urgence et peut servir à raviver les connaissances acquises, une fois le module 10 terminé. Cet exercice est fondé sur des enjeux programmatiques, des alertes liées à l'actualité et aux programmes, et requiert un engagement accru de la part des équipes qui devront élaborer ensemble des solutions exploitables dans les différentes situations de crise.

Le module 12, intitulé « Solutions », propose plusieurs solutions envisageables pour les personnes réfugiées et les demandeurs et demandeuses d'asile, ainsi que pour certain(e)s migrant(e)s, notamment l'intégration locale, l'aide au retour volontaire, la réintégration et la réinstallation dans un pays tiers. Vous trouverez un module complémentaire destiné à l'OIM, intitulé « Aide au retour volontaire et à la réintégration » dans les Sujets thématiques.

MODULES 10 A 12

Chronogramme

Séquence	Description	Diapositives /Références GA	Durée	*	Date /Horaire
Module 10 : Protection, 6 heures 30 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 5	2 min		
Présentation	Quelles difficultés avez-vous rencontrées ?	Diapositives 6 à 9	7 min		
Présentation	Comment les situations de migration et de déplacement forcé engendrent-elles des obstacles ?	Diapositives 10 à 28	20 min		
Présentation	À quel moment les obstacles surviennent-ils ?	Diapositive 29	2 min		
Présentation	Où les risques surviennent-ils ?	Diapositives 30 à 33	5 min		
Vidéo	<i>Sustainable Homes – LGBTIQ+ Migrants</i>	Diapositive 34	5 min		
Présentation	Obstacles à la protection pour des personnes spécifiques	Diapositives 35 à 37	10 min		
Présentation	Dix principaux enjeux	Diapositive 38	4 min		
Exercice	Évaluation des risques et des obstacles	Diapositives 39 à 62 ; GA 217	1 h 40 min		
Exercice	Mesures de protection	Diapositive 63 ; GA 221	2 h 10 min		
Exercice	Créer des réseaux de services	Diapositive 64 ; GA 253	40 min		
Exercice	Plan d'action	Diapositive 65 ; GA 258	25 min		
Vidéo	<i>As I Am</i>	Diapositive 66	3 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositives 68 et 69	2 min		
Module 11 : Évaluation des besoins en matière de protection, 2 heures 5 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 71	1 min		
Présentation	Examen : Problèmes de protection courants	Diapositives 72 et 73	3 min		
Exercice	Évaluation de deux études de cas	Diapositive 74 ; GA 263	1 h 50 min		
Vidéo	<i>Adanya: Stalwart (Documentary)</i>	Diapositive 75	7 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 76	1 min		
Module 12 : Solutions, 2 heures 45 minutes					
Introduction	Objectifs	Diapositive 78	2 min		
Présentation	Rapatriement volontaire	Diapositive 79	2 min		
Exercice	Envisager un rapatriement volontaire	Diapositive 80 ; GA 276	45 min		
Présentation	Intégration locale et réinstallation	Diapositives 81 à 90	30 min		
Exercice	Envisager une réinstallation	Diapositive 91 ; GA 280	85 min		
Conclusion	Principaux points d'apprentissage	Diapositive 92	1 min		
<p>*Vous pouvez utiliser cet espace pour indiquer les séances obligatoires et facultatives ; les séances facultatives peuvent être marquées d'un « F ».</p> <p>GA = Guide d'animation ; les pages correspondantes dans le manuel sont indiquées sur les diapositives du document de présentation.</p>					

Conseil à l'intention du personnel d'animation

Laissez-vous guider par le document de présentation. Les objectifs d'apprentissage, les séquences d'enseignement, les questions à poser pour ouvrir le débat, les vidéos, les exercices et les principaux points d'apprentissage font tous l'objet de diapositives spécifiques dans le document de présentation. Les diapositives d'exercices indiquent aux participant(e)s la page à laquelle ils doivent se reporter dans leur Manuel et la section Notes de chaque diapositive d'exercice renvoie l'animateur(rice) à la page correspondante du Guide d'animation pour des consignes et des conseils d'animation. Pour plus de conseils à l'intention du personnel d'animation, veuillez vous reporter au Guide d'animation.



PROTECTION – RISQUES, OBSTACLES ET CATALYSEURS

Edafe

Après avoir été agressé par une foule dans son pays d'origine, le Nigéria, [Edafe s'est vu contraint de fuir aux États-Unis](#). Edafe était militant pour les droits des personnes LGBTQI+ au Nigéria, pays dans lequel ces personnes font face à la violence, à la persécution et sont menacées d'emprisonnement.

Lorsqu'il est arrivé aux États-Unis, Edafe a constaté qu'il avait pu survivre grâce à la bienveillance des étrangers. Une fois installé, Edafe a voulu veiller à ce que d'autres personnes réfugiées et demandeur(euse)s d'asile LGBTQI+ aux États-Unis puissent bénéficier de la même bienveillance et recevoir le même soutien que lui.

En 2017, il a ouvert le RDJ Refugee Shelter, le premier foyer pour les personnes réfugiées et les demandeur(euse)s d'asile LGBTQI+ de la ville de New York. À ce jour, ce foyer a permis de venir en aide à plus de 2 000 personnes grâce à des dispositifs de logement, une assistance juridique, des formations préparatoires à l'emploi, des cours de langue anglaise et un soutien psychosocial.

« La communauté fait que vous vous sentez chez vous, surtout pour une personne déplacée », explique Edafe. « La communauté est la base sur laquelle s'appuient [les personnes réfugiées LGBTQI+] pour s'intégrer dans un nouveau pays. »



MODULE 10 EXERCICE



Évaluation des risques et des obstacles

Présentation

L'exercice d'évaluation des risques et des obstacles permet aux apprenant(e)s d'approfondir leur compréhension des dix principaux enjeux énoncés dans la séquence d'enseignement, en déterminant quels sont les risques et les obstacles les plus importants pour diverses personnes au regard de chacun des enjeux. Cet exercice invite à réfléchir aux questions suivantes : maintenant que nous connaissons les enjeux, à quels risques et obstacles les personnes de diverses OSIEGCS pourraient-elles être confrontées pour chacun d'eux ? Comment les risques varient-ils selon qu'une personne a une orientation sexuelle ou une identité de genre différentes ? Si la personne est plus âgée, si elle a un(e) partenaire, ou des enfants ? Si la personne vit dans un milieu urbain ou dans un camp ? Les apprenant(e)s doivent constituer six équipes. Chaque équipe travaille sur une personne de diverses OSIEGCS qui présente un facteur intersectionnel supplémentaire.

Durée de l'exercice :

1 heure et 40 minutes. 40 minutes pour l'activité en équipe ; 60 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Exercice d'évaluation des risques et des obstacles (*un par apprenant-e ; dans le Manuel*)
- Profils (*un par apprenant-e ; dans le Manuel*)
- Cartes de table avec les numéros d'équipe (numéros de 1 à 6 ; dans les supports de formation)

Autres scénarios pédagogiques

Une autre idée d'animation pour cet exercice serait de demander aux apprenant(e)s de former des binômes, pour ensuite leur attribuer un profil ou les inviter à en choisir un. Accordez 25 minutes aux binômes afin qu'ils réalisent l'exercice, puis demandez à celles et ceux qui ont travaillé sur le même profil de se réunir et d'échanger pendant 15 minutes sur les risques et les obstacles qu'ils ont identifiés pour chaque enjeu. Ils devront débattre de leurs choix et se mettre d'accord sur les risques et les obstacles les plus importants pour chacun des principaux enjeux. Ils présenteront ensuite leurs réponses devant l'ensemble des participant(e)s. S'ils ne parviennent pas à s'entendre pour chacun des enjeux, ils pourront présenter leurs différents choix et expliquer pourquoi leurs avis diffèrent.

MODULE 10 EXERCICE



Évaluation des risques et des obstacles

Veillez lire le profil qui a été attribué à votre équipe, puis déterminer le risque et l'obstacle le plus important auxquels sont confrontées les personnes pour chacun des dix principaux enjeux à l'aide de la fiche de travail. Reportez-vous aux orientations qui suivent la fiche de travail pour trouver des pistes. Lorsque vous formulerez les risques et les obstacles les plus importants, réfléchissez à la manière dont certaines des interventions relatives aux programmes, certains outils ou mécanismes de protection (en particulier lorsqu'ils sont mal conçus), pourraient porter préjudice à la personne qui vous a été attribuée.

Profil n° 1 : Ava

Ava a 62 ans. Elle s'est mariée à l'âge de 18 ans. Son mari et elle étaient mariés depuis plus de 15 ans, mais Ava ne pouvait pas avoir d'enfants. Pour cette raison, il a fini par demander le divorce. Compte tenu de son âge et des besoins économiques de sa famille, personne n'a forcé Ava à se remarier. Elle a trouvé un emploi dans une clinique. C'est là qu'elle a rencontré Laila, il y a plus de 25 ans. À cette époque, Laila avait une vingtaine d'années, était mariée et avait trois enfants. Ava et Laila prenaient soin de cacher leur relation, car elles savaient qu'elles pouvaient s'exposer à de graves préjudices. Malgré leurs précautions, le frère d'Ava a découvert la relation qu'entretenait sa sœur avec Laila. Il a menacé de la dénoncer à la police. Il a également informé le mari de Laila de leur relation. Les deux femmes ont donc fui, laissant derrière elles les enfants de Laila.

Un collègue bienveillant les a mises en relation avec un groupe de femmes œuvrant dans une grande ville d'une autre province. Ava a décroché un emploi dans la clinique locale et les deux femmes ont pu établir un foyer ensemble. Quelques années plus tard, un séisme a dévasté la ville. L'organisation de femmes sur laquelle Laila et Ava comptaient pour recevoir une aide a été détruite. Se sentant trop vulnérables, en tant que femmes célibataires, pour rester dans la ville, et ne pouvant retourner dans leur village, Ava et Laila ont franchi la frontière pour rejoindre le pays d'asile et y chercher de l'aide.

Depuis leur arrivée, elles éprouvent des difficultés à trouver du travail, et Laila a été contrainte de se prostituer pour survivre. Les deux femmes vivent dans une zone rurale où ont été déplacées de nombreuses personnes issues de leur pays d'origine, soit en raison du séisme, soit à cause d'un conflit tribal dans la région. Elles ont dit à tout le monde qu'elles étaient tante et nièce, mais elles craignent d'être découvertes.

Profil n° 2 : Anwar

Anwar vit en milieu urbain et s'est isolé des autres, y compris des personnes issues de son pays d'origine, car il craint d'être persécuté. Il reste discret. Il évite de sortir la journée si possible, et de se rendre dans des lieux publics bondés où des personnes pourraient le voir. Il préfère sortir le soir et faire ses courses lorsque les marchés sont moins fréquentés et qu'il peut conserver l'anonymat.

Anwar n'a aucun ami ou membre de sa famille dans le pays d'asile. Il a récemment pris contact avec des organisations d'aide, étant donné que ses économies s'amenuisent et qu'il n'a pas de permis de travail légal.

Anwar a fui son pays d'origine après avoir été détenu et subi de graves abus de la part de la police. L'incident s'est produit après qu'Anwar a eu confié à sa femme qu'il entretenait une relation de longue date avec un

autre homme. Sa femme soupçonnait qu'il avait une liaison depuis quelque temps, et après avoir lu des messages sur son téléphone, elle lui a demandé des comptes. Anwar espérait qu'elle saurait se montrer compréhensive, il lui a alors tout raconté. Au contraire, sa femme les a dénoncés, lui et son partenaire, au commissariat de police local. Après cette dénonciation, la police a arrêté Anwar et son partenaire et les a gardés en détention pendant plusieurs semaines. La femme d'Anwar a dit à sa propre famille que ce dernier avait été arrêté parce qu'il avait abusé d'elle.

Au cours de sa détention, Anwar a souffert de violences aussi bien physiques que sexuelles. Finalement, des amis ont payé sa caution et il a été remis en liberté. Après quoi, Anwar a vidé son compte bancaire et fui le pays. Pendant sa fuite, il a reçu des messages de menace de la part des membres de la famille de sa femme. Depuis son arrivée dans le pays d'asile, il n'a plus eu de contact, ni avec eux, ni avec son partenaire.

Profil n° 3 : Mia

Mia est une jeune femme bisexuelle de 24 ans, déplacée depuis huit mois. La mère de Mia est morte en couches et son père est resté dans son pays d'origine. Elle n'a aucun autre parent ou ami proche dans le pays d'asile. Mia vit avec trois autres jeunes femmes célibataires dans une zone urbaine qui est principalement peuplée de migrant(e)s et de demandeurs et demandeuses d'asile de la région. Elle a été placée dans ce foyer avec les jeunes femmes par l'intermédiaire d'un prestataire de services et ne les connaît pas bien.

Avant de fuir, Mia a été gravement blessée au cours d'une agression perpétrée contre elle et sa partenaire par des membres de la communauté. Sa partenaire a été tuée. Des amis ont alors aidé Mia à fuir le pays. En raison de ses blessures, Mia souffre désormais d'importants troubles de la mobilité et a besoin d'assistance pour se déplacer. Elle survit grâce à l'aide d'une organisation œuvrant auprès des demandeurs et demandeuses d'asile en situation de handicap, mais cette aide reste limitée et Mia doit souvent compter sur la bienveillance de ses voisins et de ses amis pour subvenir à ses besoins jusqu'à la fin du mois.

Mia évite d'aborder la question de ses relations avec d'autres femmes ou sa partenaire, car elle craint de s'exposer à une discrimination ou à des violences de la part des prestataires de services, de ses colocataires, de ses voisins ou des membres de la communauté. Elle appréhende également le fait de ne plus recevoir d'aide si elle divulgue la raison pour laquelle elle a fui son pays d'origine. Avant son agression, Mia avait eu d'autres problèmes dans son pays d'origine du fait de son orientation sexuelle perçue ou réelle, et avait notamment fait l'objet de harcèlement et de violence. Elle souhaite demander l'asile.

Profil n° 4 : Jack

Jack est un homme transgenre de 28 ans. Il s'est rendu dans le pays d'asile en tant que travailleur migrant lorsqu'il avait une vingtaine d'années. À l'époque, Jack avait l'expression de genre d'une femme et utilisait le prénom qui lui avait été attribué à la naissance, Shreeni. Ce prénom figure sur ses documents officiels, y compris sa carte nationale d'identité, son visa et son passeport.

En grandissant, Jack a rencontré de nombreux problèmes en raison de son identité de genre ; il a notamment fait l'objet de violences domestiques et scolaires. En raison du harcèlement dont il a été victime de la part des autres élèves et d'une longue période de consommation de drogues, Jack a abandonné l'école à l'âge de 14 ans. Ses parents lui ont ensuite demandé de quitter leur foyer. Il a donc rejoint la capitale, afin de chercher un emploi. Plus tard, il a décidé de partir à l'étranger en tant qu'employé domestique.

Après quelques années dans le pays d’asile, Jack a pris la décision de quitter cet emploi et d’entamer une transition pour devenir un homme. Il s’est procuré des hormones au marché noir, a changé son expression de genre pour adopter celle d’un homme et s’est installé dans un logement temporaire en ville avec d’autres migrants transgenres. Pour subvenir à ses besoins, Jack a commencé à travailler dans l’économie informelle, généralement dans le secteur de la construction. Après avoir terminé sa transition, Jack a estimé qu’il lui était impossible de retourner dans son pays d’origine et a demandé l’asile. Peu de temps après, il a été arrêté lors d’un contrôle de police, car il ne disposait pas de documents d’identité valables, étant donné que son employeur avait conservé son passeport. Jack est actuellement en détention pour travail illégal dans le pays et risque d’être expulsé. L’accès aux hormones et aux articles sanitaires qui sont fournis aux femmes détenues lui est refusé.

Profil n° 5 : Sarah

Sarah est une femme transgenre de 22 ans. À 21 ans, elle a quitté sa communauté en raison d’un conflit politique prolongé. Elle avait déjà quitté le foyer familial au moment de son départ et n’a plus eu aucun contact avec sa famille depuis. Elle a fui avec les deux amis avec lesquels elle partageait un appartement, et ensemble, ils se sont installés dans un camp de fortune. Sarah a perdu ses documents pendant le trajet entre son appartement et le camp, mais elle n’a pas pu retourner les chercher. Sur ces documents figure le sexe masculin qui lui a été assigné à la naissance.

Avant de quitter sa communauté et de s’installer dans le camp temporaire, Sarah prenait des hormones. Elle pouvait se les procurer facilement dans une pharmacie avant de fuir, mais maintenant qu’elle vit dans un camp, il est plus difficile d’en obtenir. La pharmacie la plus proche ne dispose pas des hormones dont elle a besoin, et le coût du trajet vers la ville pour en acheter est prohibitif, compte tenu de ses maigres économies. Elle compte donc sur le marché noir pour se les procurer et doit se passer de certaines doses pendant plusieurs jours.

Sarah et les autres femmes transgenres qui vivent dans le camp sont régulièrement confrontées à l’insécurité alimentaire et n’ont accès ni à l’eau propre ni à des sanitaires. Étant donné qu’elles sont généralement dépourvues de documents d’identité qui correspondent à leur expression de genre, il leur est impossible de se faire enregistrer par des organisations gouvernementales pour obtenir une aide. Elles sont ignorées par les organisations internationales qui portent assistance aux résidents d’autres camps, et le peu d’aide qu’elles reçoivent provient de la bienveillance de certains membres de la communauté et d’une organisation de femmes locale. Elles ont tenté de faire valoir leur situation auprès d’un bureau des Nations Unies de proximité en laissant des messages aux agents de sécurité à l’entrée, mais n’ont jamais reçu de réponse. Compte tenu de la réaction des agents, elles soupçonnent que leurs messages ne sont jamais transmis au guichet de réception ou au personnel compétent. Certaines personnes ont suggéré de camper devant les grilles du bureau des Nations Unies pour faire entendre leurs voix.

Profil n° 6 : Aden et Awo

Aden et Awo sont respectivement âgés de 5 et 7 ans. Ils sont frère et sœur et vivent dans un camp avec leurs parents, leurs grands-parents et trois autres frères et sœurs. Les deux enfants sont intersexes. L’acte de naissance d’Aden indique qu’il est un garçon et celui d’Awo qu’elle est une fille. Les enfants ont été élevés dans la conformité du rôle associé à leur genre respectif.

Leurs parents ont fui le pays d'origine avant la naissance d'Aden. Dans leur pays d'origine, ils ont subi des discriminations de la part de leurs voisins et des membres de la communauté qui savaient qu'Awo était intersexe. Dans leur culture, on considère que les enfants nés intersexes sont atteints d'un grave handicap. Les familles peuvent cacher le fait que les enfants soient intersexes et, dans des cas extrêmes, les placer en famille d'accueil ou dans des orphelinats. Voilà pourquoi, lorsque les parents d'Aden et d'Awo ont fui le pays en raison de la violence imputable à une révolution, ils ne se sont pas rendus dans la même région du pays d'asile que la plupart des membres de leur communauté.

À leur arrivée dans le pays d'asile, Aden est né. Le personnel infirmier de la clinique du camp dans lequel il a vu le jour a remarqué qu'il était intersexe et n'a pas respecté le caractère confidentiel de cette information. Par conséquent, il est de notoriété publique que la famille a un enfant intersexe, bien que les voisins ne sachent pas véritablement de quel enfant il s'agit. Tous les membres de la famille font l'objet de stigmatisation et de discrimination, aussi bien là où ils vivent qu'à l'école. Les parents d'Aden et d'Awo craignent que les vaines menaces proférées par les voisins à leur rencontre ne deviennent un jour une réalité.

MODULE 10 EXERCICE



Exercice d'évaluation des risques et des obstacles

PROFIL : _____

N°	Dix principaux enjeux	Risques et obstacles
01	Participation et sensibilisation	
02	Documents officiels	
03	Violence sexuelle et basée sur le genre	
04	Autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité	
05	Accès à la justice	
06	Aide matérielle	
07	Logements et sanitaires	
08	Éducation	
09	Moyens de subsistance	
10	Santé	



01. Participation et sensibilisation

Les conditions dans les lieux d'accueil peuvent dissuader les personnes de diverses OSIEGCS d'entrer en contact avec le HCR et ses partenaires afin de leur confier certaines informations.

Le personnel n'est pas toujours suffisamment formé ou préparé à aider les personnes de diverses OSIEGCS.

Le contact avec les autres que requiert toute intervention humanitaire peut s'avérer excluant pour les personnes isolées ou invisibles. Gardez à l'esprit que l'invisibilité peut être un mécanisme de survie conscient pour les personnes de diverses OSIEGCS.

Les évaluations participatives ne sont parfois pas suffisamment inclusives ou accessibles et peuvent même exposer les personnes de diverses OSIEGCS à des risques accrus.

Les centres communautaires, les centres d'information, les lieux de réunion publique ou de rassemblement dans lesquels on partage des informations peuvent parfois contraindre les personnes de diverses OSIEGCS à prendre des risques, sans pour autant leur permettre d'obtenir des informations pertinentes ou une aide adaptée. Pour entrer en contact et établir des liens avec les personnes de diverses OSIEGCS, il faut parfois s'armer de patience et commencer par gagner la confiance d'une ou deux personnes avant de pouvoir accéder à un cercle plus large (à supposer que les personnes concernées soient en contact les unes avec les autres).

Les structures de sensibilisation, y compris celles qui recrutent des volontaires au sein des populations relevant de la compétence du HCR, ne sont pas toujours inclusives et présentent parfois des risques pour les personnes de diverses OSIEGCS.

Les structures traditionnelles de leadership et de représentation ne sont pas toujours inclusives, manquent parfois de représentants de diverses OSIEGCS et peuvent reposer sur des processus décisionnels qui ne tiennent pas compte des priorités des personnes de diverses OSIEGCS.

Les professionnels de santé peuvent ne pas tenir compte des traumatismes médicaux antérieurs, ni des répercussions des expériences négatives sur la propension à faire appel ou non au personnel soignant dans leurs stratégies de sensibilisation destinées aux personnes de diverses OSIEGCS.

02. Documents officiels

Dans le cadre d'un franchissement de frontières, lors du passage par un autre point d'immigration, par un poste de contrôle, par un centre d'enregistrement et d'accueil ou par un commissariat, à chaque recensement et à chaque demande de régularisation, d'asile ou d'accès à l'aide humanitaire et aux services, l'absence de documents officiels correspondant au genre que la personne a défini pour elle-même ou l'absence de documents permettant d'apporter la preuve juridique d'un mariage ou d'une adoption peuvent aboutir à des situations de discrimination, de séparation, de violence ou d'exclusion.

Le fait de ne pas avoir de statut légal en raison de l'absence de documents peut limiter l'accès des personnes à une protection policière, au logement, à l'emploi, aux soins médicaux ou psychologiques, ainsi qu'à l'aide humanitaire, et les obliger à prendre des risques pour survivre, notamment en se livrant au travail du sexe.

Lorsque le sexe indiqué sur les documents officiels ne correspond pas à l'identité de genre de la personne, cela peut conduire à des cas de harcèlement et d'abus de la part des autorités ou d'autres acteurs, en particulier dans des lieux tels que les centres de détention, mais également dans les camps et autres structures d'accueil collectives, à l'occasion de l'attribution des solutions d'hébergement et de la distribution d'articles non alimentaires (voir le point n° 6).

Les procédures d'enregistrement menées de manière inappropriée qui révèlent des informations sensibles, impliquent un manque de respect ou de bienveillance de la part du personnel à l'égard des personnes LGBTQI+, ou obligent les personnes à patienter dans des files d'attente peuvent exposer les personnes de diverses OSIEGCS à des risques.

Les formulaires d'enregistrement et de documentation sont susceptibles d'exclure certaines personnes lorsqu'ils ne prévoient aucune distinction entre sexe et genre, ne proposent pas d'autres catégories que « homme » et « femme », ou ne reconnaissent pas les familles de même genre.

L'obtention d'un acte de naissance pour les nouveau-nés intersexes peut aboutir à des situations de discrimination, de stigmatisation et de violence.

Les foyers, les installations sanitaires et les centres de détention peuvent exiger la séparation des couples de même genre et ne sont pas toujours adaptés pour les personnes ayant elles-mêmes déterminé leur genre.

Les catégories proposées dans les documents d'inscription scolaire sont parfois inadaptées pour les personnes qui ont elles-mêmes déterminé leur genre, et peuvent poser problème en cas d'absence d'actes de naissance conformes.

Dans le cadre d'un rapatriement volontaire ou d'une réinstallation, les personnes de diverses OSIEGCS ne reçoivent pas toujours les informations nécessaires ou appropriées et se trouvent parfois confrontées à des problèmes relatifs à l'unité familiale.

03. Violence basée sur le genre

Les membres de la famille et de la communauté locale, les autres personnes réfugiées ou demandeurs et demandeuses d'asile, les éducateurs et éducatrices, les employeurs, les responsables de l'administration du centre d'accueil, la police et les autorités sont autant d'auteurs potentiels de VBG envers les personnes de diverses OSIEGCS. Au sein des familles, les VBG peuvent s'accompagner de situations d'isolement, d'abus psychologiques et de mariages forcés.

Les survivant(e)s de VBG sont parfois rejeté(e)s par leur famille, par d'autres migrant(e)s, d'autres personnes réfugiées ou demandeurs et demandeuses d'asile, ou par des institutions sociales.

Lorsque les relations entre personnes de même genre sont criminalisées ou que d'autres lois sont appliquées de manière disproportionnée, le risque de VBG pour les personnes de diverses OSIEGCS est exacerbé en raison de l'impunité des auteurs de ces violences, notamment dans le cadre du travail du sexe. Dans de nombreux endroits, l'absence de protection policière peut accroître les risques de VBG.

Dans les pays qui stigmatisent fortement les identités, les relations et les conduites LGBTQI+, et dans lesquels la diversité d'OSIEGCS et les comportements associés sont généralement mal perçus, les VBG peuvent être commises en toute impunité et les personnes de diverses OSIEGCS doutent parfois du soutien que pourraient leur apporter les autorités, en particulier lorsque les forces de sécurité locales sont elles-mêmes soupçonnées de commettre des VBG.

Les mécanismes de signalement sont parfois limités, en particulier lorsque les personnes survivantes de violences sexuelles sont des hommes, et peuvent représenter un risque d'exposition, de discrimination ou de nouvelles violences, notamment lorsque le personnel des établissements de santé publique a pour obligation de signaler les cas de VBG aux autorités locales dans des pays qui pénalisent les relations entre personnes consentantes de même genre.

Dans de nombreux pays, les personnes survivantes de VBG ne disposent d'aucun recours juridique en raison de l'absence de cadre législatif, de l'impossibilité de présenter des documents officiels et du manque de réactivité de la police et du système judiciaire.

Les hommes ayant survécu à des VBG peuvent se heurter à des obstacles lorsque la législation et la police considèrent que seules les femmes peuvent être victimes de VBG. Les femmes et les hommes transgenres ayant survécu à des VBG ne bénéficient pas toujours d'une solution d'hébergement sûre.

Les centres de détention et les foyers présentent des risques particulièrement élevés, notamment pour les individus transgenres et les personnes dont l'expression de genre n'est pas conforme aux normes sociales dominantes.

04. Autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité

Comme pour les VBG, **les membres de la famille et de la communauté locale, les autres personnes réfugiées ou les demandeurs et demandeuses d'asile, les éducateurs, les employeurs, la police et les autorités** sont autant d'auteurs susceptibles de représenter une menace pour la sûreté et la sécurité physiques, émotionnelles et psychologiques des personnes de diverses OSIEGCS. Les professionnels de soins de santé et les travailleurs humanitaires peuvent également représenter un risque.

Les enjeux liés à la sûreté et à la sécurité peuvent inclure notamment le harcèlement verbal, physique ou sexuel, les menaces verbales ou physiques, les campagnes de nettoyage social, l'extorsion ou le chantage, les agressions physiques, l'exposition au public, la dénonciation aux autorités, aux amis ou aux membres de la famille ou l'humiliation publique. La divulgation non consentie d'informations à caractère personnel d'un individu et d'autres formes de harcèlement peuvent également survenir par l'intermédiaire des réseaux sociaux.

Les frontières, les files d'attente pour recevoir une aide, les centres, les lieux de détention et les foyers sont autant d'endroits où les personnes de diverses OSIEGCS courent un risque accru de subir des actes de

discrimination ou de violence. Les frontières présentent un risque supplémentaire de traite des êtres humains. La détention peut déboucher sur une situation d'abus, de harcèlement, d'isolement et/ou d'extorsion et n'offrir aucune possibilité de recours.

Les survivant(e)s de violence peuvent être rejeté(e)s par leur famille, par d'autres migrant(e)s, d'autres personnes réfugiées ou demandeurs et demandeuses d'asile, ou par des institutions sociales.

Lorsque les relations entre personnes de même genre sont criminalisées ou que d'autres lois sont appliquées de manière disproportionnée, le risque de stigmatisation, de discrimination et de violence est accru pour les personnes de diverses OSIEGCS en raison de l'impunité. Elles encourent également des sanctions pénales et les survivant(e)s de VBG peuvent être condamné(e)s.

Dans les pays qui stigmatisent fortement les identités, les relations et les conduites LGBTQI+, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent faire l'objet de violences au sein des communautés de migrant(e)s, de personnes réfugiées, de demandeurs et demandeuses d'asile, de personnes déplacées internes et des populations touchées par une crise, sans que les auteurs de ces violences ne soient poursuivis.

Les mécanismes de signalement destinés aux agents de sécurité ou aux organismes d'aide sont parfois limités et peuvent représenter un risque d'exposition, de discrimination ou de nouvelles violences en raison de l'inexistence d'espaces confidentiels.

Les stratégies de survie des personnes de diverses OSIEGCS s'apparentent parfois à un effort d'invisibilité qui limite l'accès à l'aide humanitaire, aux soins de santé, à l'emploi, à l'éducation et à une solution d'hébergement digne.

05. Accès à la justice

Les voies d'accès officielles à la justice, telles que les commissariats, les tribunaux et toute autre procédure judiciaire – les personnes de diverses OSIEGCS peuvent en être partiellement ou totalement exclues en raison des préjugés ou de la stigmatisation dont elles sont victimes. Il arrive également que les personnes de diverses OSIEGCS aient peur de porter plainte lorsqu'elles sont victimes d'un crime ou d'un délit. Révéler publiquement l'identité d'une personne constitue une atteinte au droit au respect de la vie privée et présente des risques spécifiques.

L'absence de protection policière dans le pays d'asile peut s'expliquer par une discrimination sociale enracinée, par un manque de formation des forces de police, par l'application de mesures dissuadant les personnes de diverses OSIEGCS de chercher de l'aide, ou par d'autres facteurs contextuels.

Les mécanismes judiciaires informels, tels que les tribunaux communautaires et les commissions de vérité dans les villages sont susceptibles de discriminer ou d'exclure les personnes de diverses OSIEGCS, y compris dans les affaires touchant à la garde des enfants ou à la détermination de l'intérêt supérieur de ces derniers.

Les mécanismes d'intervention, outre ceux prévus par les autorités gouvernementales, tels que les équipes de surveillance de quartier et les dispositifs mis en place par les prestataires de services sont susceptibles de présenter des risques, en particulier si des actes de stigmatisation et de violence à l'encontre des personnes de diverses OSIEGCS peuvent être commis en toute impunité dans la société.

L'asile peut être refusé à certains individus lorsque les agents nourrissent des préjugés, ne sont pas formés pour évaluer les demandes des personnes de diverses OSIEGCS, n'ont pas suffisamment accès aux informations publiques relatives aux motifs de leurs demandes, ne pensent pas que les personnes de diverses

OSIEGCS appartiennent à un groupe social particulier, mais aussi lorsque les individus craignent de révéler leur identité ou ne savent pas s'ils peuvent le faire, et qu'ils n'ont pas conscience que la mention de leurs diverses OSIEGCS peut faciliter le traitement leur demande.

Être en détention risque d'entraver l'accès aux procédures de demande d'asile.

Les dispositions pénales peuvent faire obstacle à un système de justice efficace et accessible.

06. Aide matérielle

Des mécanismes de distribution, tels que les files d'attente ou des horaires d'accueil généraux, peuvent engendrer un risque pour les personnes de diverses OSIEGCS en les obligeant à s'exposer au regard d'autrui. Répartir les individus dans les files d'attente en fonction de leur genre est particulièrement problématique et peu sûr pour celles et ceux qui ont une expression de genre diverse, y compris pour les personnes transgenres et non binaires.

Les critères de distribution – y compris ceux qui déterminent qui a accès à l'aide, comment, quand et pourquoi – peuvent ne pas tenir compte des couples de même genre et les exclure ainsi de l'aide destinée à leur famille ; ces critères peuvent également exclure les personnes transgenres qui ne disposent pas de documentation correspondant à leur expression de genre ; faire obstacle à la distribution de fournitures médicales adaptées aux personnes intersexes, le cas échéant ; et, dans certains cas, exclure des populations, à l'instar des hommes gays. Les processus de distribution ont tendance à se fonder sur des préjugés concernant la composition supposée d'une famille, ou encore l'apparence supposée des hommes et des femmes, et les articles dont ils ont besoin.

À cause des actes de discrimination commis par les personnes chargées de gérer les files d'attente et la distribution de l'aide, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent se voir refuser une aide, recevoir une aide moins importante que les autres, ou encore être confrontées à une situation humiliante et préjudiciable en essayant d'y accéder.

Le contenu des colis d'assistance peut être inadapté à certaines personnes de diverses OSIEGCS – par exemple, les hommes transgenres peuvent avoir besoin de serviettes hygiéniques et les personnes intersexes de traitements hormonaux substitutifs, y compris si leurs organes reproducteurs internes leur ont été retirés dans le cadre d'une opération chirurgicale dite « de correction ».

07. Logements et sanitaires

Des voisin(e)s, des membres de communautés d'accueil, des personnes réfugiées ou des demandeurs et demandeuses d'asile, ainsi que d'autres colocataires (camarades de chambre ou de foyer, etc.) peuvent causer du tort aux personnes de diverses OSIEGCS, remettre en cause la sécurité de leur logement et les laisser sans solution d'hébergement.

Les possibilités de logement peuvent être limitées en fonction des revenus et de l'aide aux familles.

Les propriétaires peuvent refuser de louer leur logement à des personnes de diverses OSIEGCS, les exploiter, ou encore les expulser.

L'hébergement dans des camps ou en milieu urbain peut être synonyme d'absence de vie privée et de risques pour toutes les personnes de diverses OSIEGCS, mais en particulier pour les couples de même genre, les personnes transgenres et intersexes. En cas d'hébergement en camp, les familles homoparentales ne sont parfois pas reconnues, ce qui peut avoir comme conséquence la séparation de leurs membres.

L'hébergement à proximité d'autres migrant(e)s, demandeurs et demandeuses d'asile ou personnes réfugiées peut exposer les personnes de diverses OSIEGCS à des risques pour leur sûreté et leur sécurité.

L'hébergement éloigné des autres migrant(e)s, demandeurs et demandeuses d'asile ou personnes réfugiées peut être synonyme d'isolement, mais aussi d'un manque d'accès aux services et aux ressources communautaires essentielles destinées aux personnes LGBTQI+.

L'hébergement temporaire, par exemple dans des abris, peut entraîner la séparation des couples de même genre. Les personnes transgenres ne sont pas toujours les bienvenues dans les centres d'hébergement non mixtes, principalement conçus pour accueillir des résidents cisgenres et hétérosexuels.

Les refuges ne constituent pas une solution à long terme et peuvent faire l'objet d'attaques lorsque certain(e)s de leurs résident(e)s sont identifiés comme des personnes de diverses OSIEGCS.

Les dispositifs sanitaires et les foyers non mixtes peuvent exposer les personnes transgenres ou intersexes à des humiliations, à des troubles anxieux ou à un préjudice physique ou mental.

08. Éducation

Les autres élèves sont susceptibles d'intimider, de harceler, de stigmatiser et d'agresser physiquement les jeunes qui n'adoptent pas des rôles ou des comportements conformes aux attentes en matière de genre ou qui présentent un développement atypique à la puberté (comme c'est le cas des jeunes intersexes).

De nombreuses études montrent que les jeunes de diverses OSIEGCS sont plus exposés aux risques d'abus en milieu scolaire que leurs camarades non LGBTQI+. Ils sont plus susceptibles d'être intimidés, agressés, ostracisés ou harcelés et de se faire voler ou endommager leurs affaires.

Les couloirs, gymnases, vestiaires, cafétérias, cours de récréation, et les autres endroits dans lesquels les enseignants ne sont pas forcément présents présentent des risques pour les jeunes de diverses OSIEGCS.

Les enseignants et les administrateurs scolaires qui interviennent en classe n'ont peut-être pas été formés pour venir en aide aux jeunes de diverses OSIEGCS. Dans certains cas, ils peuvent par ailleurs intimider ces jeunes, les harceler, les stigmatiser ou les agresser physiquement.

Des élèves de diverses OSIEGCS ont signalé que les enseignants et auxiliaires scolaires n'intervenaient pas lorsqu'ils entendaient proférer des insultes fondées sur des préjugés ou étaient témoins du harcèlement qu'ils subissent de la part de leurs camarades de classe.

Les écoles, les salles de classe, les toilettes, les activités, les équipes sportives et les codes vestimentaires qui s'inscrivent dans une vision binaire du genre peuvent conduire à l'exclusion partielle ou totale des jeunes transgenres ou intersexes, ou encourager la prééminence du genre indiqué sur les documents officiels au détriment du genre dans lequel ils se reconnaissent.

Les codes vestimentaires genrés peuvent constituer une source de stress particulièrement importante pour les élèves qui s'affranchissent des attentes de la société touchant à leur identité de genre ou à leur apparence.

Les conseillers principaux d'éducation et les chefs d'établissement n'ont pas toujours été formés à la prise en compte de la diversité d'OSIEGCS et ne mettent pas systématiquement en place des mécanismes permettant aux jeunes concernés de signaler les préjudices dont ils sont victimes.

Il a été prouvé qu’être la cible de harcèlement et de discrimination à l’école a des conséquences négatives sur la santé des élèves qui peuvent mener à une consommation excessive de drogues, à la dépression, à des idées suicidaires ainsi qu’à une baisse des résultats scolaires et un absentéisme accru.

09. Moyens de subsistance

Certains employeurs peuvent refuser de recruter des personnes de diverses OSIEGCS, faire preuve de discrimination à leur égard, abuser d’elles ou les licencier sans préavis, sur la base de leurs OSIEGCS ou de leur relation avec une personne de même genre, en raison d’une discrimination sociale enracinée.

Les collègues des personnes de diverses OSIEGCS, leurs superviseurs et le personnel des ressources humaines peuvent les stigmatiser, les harceler ou leur faire subir des abus. Le harcèlement sexuel peut constituer un problème aigu.

Se livrer au commerce du sexe peut être la seule option pour certaines personnes de diverses OSIEGCS, en particulier les femmes transgenres, qui ne sont pas en mesure de trouver un emploi dans le secteur formel. Cette situation peut entraîner des risques spécifiques, notamment en ce qui concerne les violences basées sur le genre (VBG), les infections sexuellement transmissibles (IST) et l’exposition aux virus à transmission aérienne tels que le SARS-CoV-2 (COVID-19).

Les environnements et les conditions de travail dans le secteur informel peuvent conduire à l’exploitation, y compris au non-paiement des salaires, à la traite d’êtres humains ou à des violences sexuelles et physiques. Les personnes transgenres sont particulièrement exposées au risque d’être mégenrées. Si elles occupent un emploi informel dans le secteur industriel, on pourrait leur confier des tâches qui ne correspondent pas à leurs besoins (par exemple des travaux manuels pour les hommes transgenres et des tâches considérées comme « féminines » pour les femmes transgenres).

Les programmes relatifs aux moyens de subsistance ne tiennent pas toujours compte des obstacles à l’emploi, des besoins particuliers ou des préoccupations particulières des personnes de diverses OSIEGCS, et font parfois l’impasse sur la question de leur inclusion. Il arrive que ces programmes ne soient pas suffisamment adaptés au niveau d’éducation, aux compétences et aux capacités des migrant(e)s, des personnes réfugiées et des demandeurs et demandeuses d’asile de diverses OSIEGCS.

Le fait de ne pas avoir de documents d’identité peut empêcher les personnes de diverses OSIEGCS d’accéder à un emploi légal ou aux programmes qui leur permettraient de subvenir dignement à leurs besoins. Il leur est également impossible d’ouvrir des comptes bancaires et de bénéficier d’autres services financiers.

10. Santé

Les différentes options en matière de soins de santé et de prise en charge médicale se caractérisent parfois par l’absence de solutions respectueuses et soucieuses des besoins des personnes de diverses OSIEGCS, y compris pour les soins essentiels.

Les besoins en matière de santé physique peuvent être liés à des violences physiques ou sexuelles, à un traitement hormonal, au processus de transition, au VIH ou au sida, aux conséquences sanitaires du travail du sexe ou à d’autres problèmes de santé.

Les besoins en matière de santé mentale peuvent être liés au processus de transition, à l'isolement social ou au rejet, à des traumatismes, à des violences physiques et sexuelles, à la dépression, à l'anxiété ou à d'autres facteurs.

Les règlements des hôpitaux et des centres de soins peuvent empêcher les partenaires de même genre de rendre visite à leurs proches malades ou en fin de vie.

Les programmes ou traitements « correctifs », y compris les opérations chirurgicales et les autres interventions sur les enfants intersexes peuvent gravement nuire à la santé des personnes.

Les prestataires de soins de santé, y compris les médecins, les infirmiers et infirmières et le personnel de soutien sont susceptibles de discriminer les personnes de diverses OSIEGCS ou de compromettre le respect de la confidentialité. Ils peuvent ne pas avoir été formés pour travailler avec ces personnes de manière respectueuse.

Les systèmes d'orientation vers les programmes de santé mentale et de soutien psychosocial destinés aux personnes de diverses OSIEGCS peuvent être insuffisants ou reposer sur l'idée fautive selon laquelle le fait d'être une personne LGBTQI+ s'apparenterait à un trouble de santé mentale.

Le recours à certains services, tels que les traitements contre le VIH et le sida, la prise en charge clinique des victimes de viol, l'hormonothérapie et l'aide à la transition peut être profondément stigmatisant, et les personnes de diverses OSIEGCS perçues comme nécessitant ces services pourraient subir des humiliations ou des violences.

Parler de l'identité LGBTQI+ aux prestataires de soins de santé ou aborder des questions sur ce sujet peut engendrer des risques considérables pour les personnes de diverses OSIEGCS qui craignent d'être exposées ou de subir des préjudices. Les prestataires n'auront donc pas toujours accès à des informations exactes sur la cause profonde de cette problématique.

Des lacunes en matière d'obtention de certains documents officiels peuvent empêcher les personnes de diverses OSIEGCS d'accéder aux systèmes de santé.

MODULE 10 EXERCICE



Mesures de protection

Aperçu

Maintenant que les participant(e)s ont **identifié les risques et obstacles** associés à chacun des enjeux principaux auxquels sont confrontés les différents profils de personnes, l'exercice sur les mesures de protection les invite à élaborer des réponses concrètes pour y faire face. Nous allons mélanger les six équipes afin d'en constituer **trois nouvelles**. Les différentes équipes se verront attribuer le scénario géographique correspondant à leur numéro. Elles trouveront dans les manuels le scénario et la fiche de travail qu'elles devront remplir au cours de l'exercice.

L'**objectif de l'exercice** est le suivant : chaque équipe doit élaborer un plan contenant diverses solutions spécifiques et concrètes en vue de faire face aux risques survenant pour chacun des principaux enjeux sur son lieu d'intervention. Les équipes devront noter sur des post-it les mesures qu'elles ont établies pour chacun des dix enjeux et les accrocher au mur sous l'étiquette correspondante. Ainsi, l'ensemble des participant(e)s pourront prendre connaissance des mesures sur lesquelles les autres équipes travaillent. Ensuite, l'ensemble du groupe passera en revue la liste des différentes mesures correspondant à chacun des enjeux principaux et l'animateur ou l'animatrice donnera des exemples positifs afin d'encourager la discussion.

Durée de l'exercice : 2 heures et 10 minutes. 60 minutes pour l'activité en équipe ; 70 minutes pour la discussion de groupe.

Matériel requis

- Scénarios relatifs aux mesures de protection (*un par apprenant-e ; dans le Manuel*)
 - Fiche de travail « Mesures de protection » (*une par participant-e ; dans le Manuel*)
 - Cartes de table avec les numéros d'équipe (numéros de 1 à 3 ; dans les supports de formation)
 - Cartes des principaux enjeux (un jeu de cartes, cartes accrochées en ligne sur le mur ; à la suite de ces instructions)
 - Dix grandes feuilles de tableau sur lesquelles les équipes pourront fixer les post-it (*accrochées en ligne sur le mur, sous les étiquettes correspondant aux principaux enjeux*)
 - Post-it de trois couleurs différentes (un bloc de couleur différente pour chaque équipe)
 - Cartes bonus sur les alertes et les exemples de mesures (un jeu de cartes, cartes plastifiées si possible et découpées ; dans le Guide d'animation)
-

Autre scénario pédagogique : avec de grands groupes

Si vous intervenez auprès d'un groupe plus important, vous pouvez constituer six ou neuf équipes au lieu de trois. Attribuez un lieu d'intervention à chaque équipe (deux équipes ou plus travailleront sur le même lieu). Une fois que les équipes auront préparé leurs post-it, ne leur demandez pas de se lever pour accrocher leurs réponses, mais plutôt de rejoindre l'équipe qui a travaillé sur le même lieu d'intervention. Les équipes devront présenter leurs idées à leurs camarades et choisir ensemble les post-it les plus importants à accrocher au mur.

Vous avez plusieurs possibilités pour mettre en commun les idées figurant sur les post-it correspondant à chaque enjeu. Vous pouvez commencer par faire un « tour de classe » en invitant les participant(e)s à se déplacer d'un enjeu à l'autre pour examiner les différents post-it. Vous pouvez demander à une personne de s'avancer et de présenter les post-it de son équipe. Choisissez à chaque fois un autre membre de l'équipe afin de veiller à ce que tout le monde participe activement à l'exercice. Une autre approche consiste à choisir dix apprenant(e)s et à inviter chacun(e) à présenter tous les post-it correspondant à un enjeu, tout en demandant aux équipes d'expliquer leurs choix au fur et à mesure. Il faudra veiller à intéresser l'ensemble des participant(e)s et à maintenir leur implication pour chacun des dix enjeux, en particulier lorsque vous aborderez les trois ou quatre derniers domaines, car c'est à ce moment-là que vous pourriez perdre leur attention.

Autre scénario pédagogique : pour les lieux d'intervention restreints

Si vous travaillez avec un groupe intervenant dans un lieu restreint – par exemple seulement auprès de populations hébergées dans des camps ou de populations urbaines, il peut être utile de délimiter la portée de l'exercice dans le lieu concerné. Il est primordial que les apprenant(e)s sachent comment faire face aux problèmes dans de multiples contextes, mais dans certains cas, il est judicieux d'adopter une approche plus ciblée en se concentrant sur les réalités auxquelles l'équipe opérationnelle en question est confrontée.

Si vous décidez de réduire la portée de l'exercice à un lieu précis, vous pouvez inviter toutes les équipes à travailler sur ce lieu pour ensuite comparer leurs réponses. Vous pouvez également leur demander de travailler sur un même contexte, mais de se concentrer sur deux ou trois enjeux. Vous pourrez ensuite appuyer sur les solutions proposées afin d'élaborer un plan d'action qui leur sera utile dans ce contexte opérationnel.



Participation et sensibilisation



Documents officiels



Violence basée sur le genre



Autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité



Accès à la justice



Aide matérielle



Logements et sanitaires



Éducation



Moyens de subsistance



Santé

CARTE BONUS ALERTE N° 1

Un **incident de sécurité** s'est produit dans le camp. Une foule en colère s'en est prise à deux personnes de diverses OSIEGCS près du marché. Elle les a encerclées et a tenté de les lapider. Les forces de sécurité locales ont dispersé temporairement la foule afin d'établir les faits. Pendant ce temps, les deux personnes menacées ont pu s'échapper. Après avoir compris l'origine du problème, les forces de sécurité ont finalement encouragé les résident(e)s à poursuivre les deux victimes jusqu'à leur domicile, et plusieurs gardes se sont même joints à eux. Les résident(e)s ont encerclé la maison et l'ont incendiée. Les deux personnes ont eu le temps de fuir le camp et sont désormais hébergées temporairement dans un foyer de la capitale.

CARTE BONUS ALERTE N° 2

Le gouvernement du pays Y a annoncé que les **étrangers ne disposant pas d'un titre de séjour valable** ne seront plus autorisés à rester sur le territoire. Les non-résident(e)s séjournant illégalement dans le pays sont arrêté(e)s, placé(e)s en détention et risquent d'être expulsé(e)s. Après avoir négocié avec le gouvernement, les intervenants du HCR ont été autorisés à se rendre dans les centres de détention afin de s'entretenir avec les personnes et de suivre leur situation.

CARTE BONUS ALERTE N° 3

Un gouvernement plus conservateur a récemment été élu et a rapidement **adopté une loi sur la propagande** qui pénalise la diffusion publique d'informations sur la diversité de sexe, d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Cette loi est similaire à une autre loi qui a été adoptée l'année dernière dans un pays voisin. Le législateur prétend qu'elle protège les enfants en les empêchant de découvrir l'existence des « modes de vie homosexuels » et qu'elle mettra un terme à « la propagation de l'homosexualité » dans le pays. Les porte-paroles du gouvernement ont souligné que **les étrangers seront poursuivis** s'ils abordent publiquement le sujet.

CARTE BONUS

EXEMPLE DE MESURES N° 1

Un collègue qui vient d'arriver d'une autre mission explique comment son équipe a créé des espaces sûrs afin d'encourager les personnes de diverses OSIEGCS à partager des informations essentielles lors de leur enregistrement. En collaboration avec le gouvernement, le personnel du HCR a mené des activités d'enregistrement dans le pays. Des panneaux indiquant que les personnes se trouvaient dans un espace sûr ont été installés dans les salles d'attente des centres d'enregistrement et le personnel a placé des brochures d'information relatives à ces espaces sur les tables. Avant d'être déployés, le personnel et les interprètes ont été formés pour travailler avec différentes populations, y compris les personnes de diverses OSIEGCS. Selon votre collègue, grâce à ces efforts, un grand nombre de personnes de diverses OSIEGCS à la recherche d'un partenaire disparu ou confrontées à des difficultés d'hébergement se sont adressées au HCR et ont ensuite été orientées vers des services de prise en charge.

CARTE BONUS

EXEMPLE DE MESURES N° 2

Un collègue qui vient d'arriver d'une autre mission explique comment son équipe a installé des dortoirs lors d'un afflux important de personnes déplacées. Les dortoirs comportaient des chambres réservées aux familles, des chambres non mixtes pour les personnes seules ainsi que des chambres mixtes pouvant accueillir les personnes exposées à des risques en matière de protection et les familles non traditionnelles. Ces chambres pouvaient également servir à accueillir des personnes malades ou à placer des individus en quarantaine si besoin. Le collègue a également précisé que certaines toilettes étaient réservées aux familles dans les dortoirs et qu'un planning avait été mis en place pour accéder aux douches communes. Les personnes craignant pour leur protection devaient utiliser les douches à des heures précises et occupaient des chambres situées près de celles des agents de sécurité formés à leur prise en charge.

CARTE BONUS

EXEMPLE DE MESURES N° 3

Un collègue qui vient d'arriver d'une autre mission explique le programme de soutien aux moyens de subsistance que son équipe a mis en place pour les personnes de diverses OSIEGCS ayant des difficultés à trouver ou conserver un emploi. Le personnel chargé de ce programme a étroitement collaboré avec des organisations LGBTQI+ nationales – avec lesquelles il avait déjà travaillé dans le cadre des programmes de santé – en vue d'identifier des employeurs compréhensifs et prêts à recruter ces personnes, ainsi que des formations professionnelles auxquelles elles pourraient participer. Les organisations LGBTQI+ ont transmis des informations relatives aux différentes possibilités et ont sensibilisé leurs pairs éducateurs dans les camps. Le programme de soutien aux moyens de subsistance visait principalement à recenser des perspectives d'emploi sûr et digne pour les personnes de diverses OSIEGCS et à dissuader ces dernières de se livrer au commerce du sexe ou d'occuper un emploi informel synonyme d'exploitation.



Scénario 1

Le lieu d'intervention est un **camp** situé à une journée de route de la ville la plus proche dans lequel 190 000 personnes sont installées. Le camp a été créé il y a huit ans, après une guerre civile dans le pays X qui a provoqué un exode vers la frontière pour atteindre le pays Y. Le pays X est toujours en proie à un conflit civil et le rapatriement de ses citoyen(ne)s est, de façon générale, inenvisageable. Ces huit dernières années, des personnes déplacées d'autres nationalités sont également arrivées dans les camps, bien qu'elles soient peu nombreuses.

La majorité des résident(e)s du camp sont originaires de pays qui **criminalisent l'homosexualité** ou l'appartenance à des identités de genre diverses, et qui sont marqués par un contexte culturel conservateur. Les personnes qui viennent d'arriver d'un pays en particulier sont pour la plupart perçues comme ayant des OSIEGCS diverses, car ledit pays a récemment adopté une loi condamnant à la réclusion à perpétuité les individus qui se livrent à des relations entre personnes de même genre. Aucun conflit provoquant des flux de migration forcée ne frappe par ailleurs ce pays.

La législation du pays Y **ne pénalise pas** l'homosexualité ou l'expression d'identités de genre différentes. Ainsi, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent, la plupart du temps, vivre sans craindre d'être arrêtées. Toutefois, étant donné que le pays Y est un pays conservateur sur le plan sociétal, ces personnes n'ont en général aucune visibilité dans la société. Il existe différentes organisations LGBTQI+ dans la capitale et plusieurs organisations locales qui œuvrent auprès des femmes et dans le domaine de la santé aux alentours du camp.

Scénario 2

Le lieu d'intervention est un **centre urbain** dans la capitale du pays X. Officiellement, la ville compte plus de 10 millions de résident(e)s et est très étendue. Selon les estimations, vous venez en aide à des dizaines de milliers de personnes. Ces personnes résident dans des zones où les logements et les produits de première nécessité sont peu coûteux. Les zones concernées abritent principalement des populations originaires de certains pays spécifiques qui se sont installées dans toute la ville, loin les unes des autres. Les transports sont onéreux.

Les **ressources disponibles** dans ces différents quartiers varient grandement. Les non-ressortissant(e)s du pays, y compris les migrant(e)s, les personnes réfugiées et les demandeurs et demandeuses d'asile, sont autorisés à se rendre dans les centres de santé locaux et les écoles locales, mais il leur est interdit d'occuper un emploi formel. Un grand nombre d'entre eux subviennent à leurs besoins en réalisant des tâches subalternes ou domestiques dans le secteur informel. De nombreuses ONG nationales interviennent dans la ville, mais elles n'ont pas l'habitude d'œuvrer auprès des migrant(e)s, des personnes réfugiées et des demandeurs et demandeuses d'asile. Si certaines dispositions pénales condamnent l'homosexualité, celles-ci ne sont plus appliquées depuis plusieurs décennies. Toutefois, **la xénophobie est extrêmement répandue** dans le pays. Au cours des dix dernières années, des personnalités politiques conservatrices ont suggéré à plusieurs reprises d'imposer aux migrant(e)s, aux personnes réfugiées et aux demandeurs et demandeuses

d'asile de lourdes amendes s'ils ne disposaient pas d'un permis de résidence valide ou de leur interdire de rester sur le territoire.

Scénario 3

Le lieu d'intervention est une zone rurale et transfrontalière dans le pays Y où près de 40 000 personnes originaires du pays X se sont dispersées dans nombre de petites villes et de villages alentour. Le pays X, un pays conservateur sur le plan sociétal et qui criminalise l'homosexualité, est actuellement le théâtre d'une guerre civile prolongée.

Des ressortissant(e)s du pays X vivent au sein des communautés d'accueil locales dans le pays Y, qui est lui aussi **conservateur sur le plan sociétal**, mais qui ne pénalise pas l'homosexualité. Certaines personnes louent des chambres à des individus qu'elles ne connaissent pas. D'autres vivent avec des parents éloignés qui se sont installés dans le pays Y il y a plusieurs dizaines d'années. D'autres encore sont accueillies par des familles qui, par solidarité, leur font payer un loyer réduit ou les hébergent gratuitement. Toutefois, les communautés d'accueil perçoivent de faibles revenus, et plus le temps passe, plus les familles en mesure d'héberger des personnes pour un coût modique, voire nul, se raréfient. Certains abus de la part des propriétaires ont été signalés, mais les résident(e)s qui en sont victimes n'ont que peu de recours à leur disposition.

Les **tensions** entre les résident(e)s du pays Y et ceux du pays X se sont exacerbées en raison de la rareté des ressources et de la concurrence qui sévit pour décrocher un emploi. Les ressortissant(e)s du pays X sont autorisé(e)s à recourir au système de santé et à aller à l'école, mais ils ne peuvent pas occuper un emploi formel. Votre bureau se trouve dans une capitale régionale, à plusieurs heures de bus de la zone en question.

Étant donné que les arrivées depuis le pays X se sont intensifiées, les forces de sécurité ont installé d'autres **points de contrôle** sur les routes reliant les différents villages afin de surveiller les déplacements. Les personnes arrêtées aux points de contrôles ont parfois été renvoyées de l'autre côté de la frontière, dans le pays Y.

MODULE 10 EXERCICE



Fiche de travail « Mesures de protection »

Avec votre équipe, lisez le scénario qui vous a été attribué et réfléchissez à la manière dont vous répondriez aux risques auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées pour chacun des dix principaux enjeux abordés dans votre scénario. Vous devrez proposer des mesures spécifiques, précises et réalistes. Reportez-vous aux profils et orientations présentés précédemment dans le module, ainsi qu'aux consignes mentionnées à la suite de cet exercice pour trouver des pistes concernant les différents risques associés à chaque enjeu et les mesures envisageables.

Lorsque vous définissez une mesure, précisez si celle-ci s'applique à toutes les personnes de diverses OSIEGCS ou à une population en particulier. Réfléchissez non seulement à des mesures immédiates devant être mises en place par l'organisation, mais également à des mesures (axées sur la discussion et l'orientation des personnes) à instaurer avec les partenaires et les communautés. En outre, déterminez si la mesure que vous proposez doit être intégrée à d'autres programmes ou si elle doit cibler spécifiquement les personnes de diverses OSIEGCS. S'il convient de l'intégrer à d'autres programmes, expliquez comment les différentes populations pourront en bénéficier et la manière dont le personnel la mettra en place.

Une fois que vous aurez inscrit vos mesures avec votre équipe sur les post-it, collez-les sous les enjeux correspondants dans la salle de formation. Écrivez clairement et lisiblement une mesure par post-it. Vous pouvez vous aider de cette fiche de travail pour formuler vos idées.

01. Participation et sensibilisation

02. Documents officiels

03. Violence sexuelle et basée sur le genre

04. Autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité

05. Accès à la justice

06. Aide matérielle

07. Logements et sanitaires

08. Éducation

09. Moyens de subsistance

10. Santé



01. Participation et sensibilisation

- Mettre en place des **espaces sûrs**, des environnements de travail inclusifs et des structures de sensibilisation adaptées.
- Dans la mesure du possible, faire en sorte que les **pratiques en matière d'embauche** favorisent l'inclusion des personnes de diverses OSIEGCS et que l'ensemble du personnel et des agents de sécurité soient formés pour assurer leur prise en charge, tant au sein des différents programmes qu'à l'accueil et dans le secteur de la sécurité. Lorsque des organisations LGBTQI+ existent, elles peuvent contribuer à la formation du personnel et aider à définir des stratégies de recrutement inclusives.
- Veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS soient **spécifiquement prises en compte** dans les programmes de protection, en particulier les mécanismes de prévention des VBG et d'intervention face à ces violences et recueillir systématiquement leurs points de vue grâce à des méthodes participatives.
- Établir une **relation de confiance** avec les personnes de diverses OSIEGCS et s'appuyer sur elles pour constituer des réseaux. Dans cette perspective, le recours aux organisations LGBTQI+ dirigées par des personnes réfugiées et aux organisations locales de soutien aux personnes LGBTQI+ peut s'avérer utile.
- Créer des canaux de communication confidentiels et organiser des réunions régulières avec les personnes de diverses OSIEGCS, sur place ou en ligne, afin de s'assurer que les mécanismes de retours d'information et d'intervention leur sont pleinement accessibles.
- Nouer des **partenariats** avec des organisations LGBTQI+ ou des organisations sensibles à ces enjeux, et mettre au point des protocoles d'orientation.
- Lorsque cela ne présente aucun risque, recruter et former des bénévoles spécialisés dans la sensibilisation des personnes LGBTQI+ afin qu'ils leur transmettent certains messages en toute sécurité dans le cadre de rencontres en face à face ou sur des plateformes numériques sécurisées.
- Veiller à ce que les structures de sensibilisation **tiennent compte des risques** auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées et recourir à des canaux de communication appropriés.

02. Documents officiels

- Mettre en place des environnements d'enregistrement **sûrs, confidentiels et non discriminatoires**. Réfléchir à la possibilité de prévoir un espace physique confidentiel ou des jours ou horaires réservés aux personnes de diverses OSIEGCS.
- **Enregistrer les données** relatives à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et aux caractéristiques de sexe de manière respectueuse. Consulter le document intitulé *Gender-Inclusive Communication Guidance* (Guide de l'OIM sur la communication tenant compte du genre) pour de plus amples informations sur les différents termes à privilégier pour aborder la question du sexe, du genre et de l'orientation sexuelle dans les formulaires et les enquêtes.
- Veiller à ce que les **catégories** proposées dans les formulaires, les bases de données et les rapports officiels favorisent la diversité et l'inclusion.

- Se rapprocher des **acteurs de la société civile, des ONG ou d'autres organisations civiques** susceptibles de contribuer à l'identification des personnes de diverses OSIEGCS et partager avec elles les informations relatives aux enregistrements.
- Veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS bénéficient d'un **accès équitable à une assistance juridique gratuite**, assurée par des professionnels formés aux questions relatives aux procédures d'enregistrement et d'obtention des documents officiels.

03. Violence basée sur le genre

- Veiller à la **prise en compte spécifique** des personnes de diverses OSIEGCS dans les programmes de protection, en particulier dans les mécanismes de prévention et de lutte contre les VBG.
- Collaborer avec des **partenaires** afin d'identifier les personnes de diverses OSIEGCS exposées à des risques de VBG et, le cas échéant, mettre au point de manière conjointe des dispositifs de protection spécifiques.
- S'assurer que les personnes de diverses OSIEGCS victimes de VBG sont **orientées** vers des professionnels de santé sensibles à ce type de situation. Veiller à ce que ces professionnels soient formés et sensibilisés aux besoins spécifiques des hommes cisgenres et des personnes transgenres victimes de VBG.

04. Autres enjeux liés à la sûreté et à la sécurité

- Tenir compte des **enjeux liés à la sûreté et à la sécurité** dans tous les domaines d'action du programme, et plus particulièrement des questions relatives au logement, aux sanitaires et à l'accès à une assistance matérielle.
- **Former** les gardes de sécurité, les équipes de surveillance du voisinage, les forces de police et toute autre entité pertinente en vue de les sensibiliser aux besoins de protection des personnes de diverses OSIEGCS.
- Se rapprocher des acteurs locaux **de confiance** – organisations de soutien aux personnes LGBTQI+, réseaux de référencement et organisations partenaires – susceptibles de contribuer à l'identification des personnes de diverses OSIEGCS et/ou de mettre en place des modalités de communication confidentielles avec ces personnes.
- S'assurer que les personnes de diverses OSIEGCS confrontées à des problèmes de sûreté et de sécurité sont **orientées** vers des professionnels de santé sensibles à ce type de situation.
- Veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS victimes de violences aient accès à des professionnels de santé correctement formés, afin de s'assurer qu'elles disposeront des **preuves médico-légales nécessaires** en cas de poursuites judiciaires.
- Veiller à ce que les personnes confrontées à des problèmes de sûreté et de sécurité aient accès à des **mécanismes de signalement**.

05. Accès à la justice

- Dans la mesure du possible, promouvoir l'accès à une **formation sur les OSIEGCS** pour les forces de l'ordre et les représentants de la justice, et accompagner dans leurs démarches les personnes de diverses OSIEGCS qui souhaitent porter plainte.
- Veiller à ce que les personnes de diverses OSIEGCS bénéficient d'une **assistance juridique gratuite** assurée par des professionnels formés aux questions relatives aux procédures d'enregistrement et d'obtention des documents officiels.

- Dans la mesure du possible, accompagner dans leurs démarches les personnes de diverses OSIEGCS qui souhaitent **porter plainte**.

06. Aide matérielle

- Se rapprocher des personnes de diverses OSIEGCS et des organisations de la société civile afin d'identifier les différentes situations à risque liées aux **méthodes de distribution de l'aide matérielle** dans les lieux où des personnes de diverses OSIEGCS sont susceptibles de solliciter une aide.
- Collaborer avec des personnes de diverses OSIEGCS et certaines organisations afin de déterminer quels **éléments** spécifiques doivent être inclus dans les colis d'assistance, par exemple des articles d'hygiène et de soins autoadministrés pour les personnes transgenres.

07. Logements et sanitaires

- S'assurer que les centres d'hébergement et les équipements sanitaires sont adaptés aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS et qu'ils favorisent leur sûreté et leur sécurité, en particulier pour les personnes transgenres et intersexes, les couples de même genre et les familles homoparentales.
- Travailler en étroite collaboration avec des acteurs locaux **de confiance** – organisations de personnes LGBTQI+, réseaux de référencement et organisations partenaires – susceptibles de contribuer à l'identification de propriétaires et d'employeurs bienveillants et respectueux des personnes de diverses OSIEGCS.
- Dans les zones urbaines comme dans les camps, envisager des logements collectifs ou dispersés pour les personnes de diverses OSIEGCS. Garder à l'esprit que la pertinence de chaque option peut varier d'un quartier à l'autre et que l'installation d'aménagements non mixtes n'est pas toujours l'option la plus sûre.
- Garantir l'accès à des toilettes neutres et installer des cloisons dans les centres d'accueil, les centres de transit et les salles d'attente.

08. Éducation

- Identifier les établissements scolaires et les enseignants qui se sont engagés à **respecter et à protéger** les élèves de diverses OSIEGCS et ceux dont la famille compte des personnes LGBTQI+ en son sein.
- Encourager les établissements scolaires à autoriser l'utilisation des toilettes correspondant au genre dans lequel les élèves se reconnaissent.
- Inciter les établissements scolaires à intégrer la **lutte contre l'intimidation** dans leur règlement intérieur et à porter ce message auprès des élèves.
- Encourager les écoles à adopter un **langage interdisant spécifiquement le harcèlement** fondé sur le développement sexuel et/ou les différences à la puberté, l'orientation sexuelle, la non-conformité aux normes de genre, l'identité de genre et l'expression de genre dans les politiques ou les codes de conduite visant à lutter contre l'intimidation.
- Proposer de former les enseignants, le personnel et la direction des établissements scolaires sur les besoins spécifiques des élèves de diverses OSIEGCS.
- Identifier les **espaces scolaires** dans lesquels les élèves de diverses OSIEGCS sont plus exposés au harcèlement et encourager le corps enseignant et le personnel à les surveiller plus étroitement.

09. Moyens de subsistance

- S'assurer que les personnes de diverses OSIEGCS bénéficient d'un accès équitable et non discriminatoire aux **programmes de soutien aux moyens de subsistance et de développement des capacités**.
- Faire preuve de **volontarisme dans l'identification** des personnes de diverses OSIEGCS, afin de s'assurer que les programmes relatifs aux moyens de subsistance tiennent compte de leurs besoins.
- **Le cas échéant**, collaborer avec des organisations LGBTQI+ dirigées par des personnes réfugiées, des organisations locales de soutien aux personnes LGBTQI+ et des employeurs en vue d'élaborer des programmes ciblés et innovants de soutien aux moyens de subsistance et de développement des capacités destinés aux personnes de diverses OSIEGCS, par exemple en encourageant le travail à domicile par l'intermédiaire de plateformes numériques.
- Collaborer avec des **employeurs** qui acceptent d'embaucher des personnes de diverses OSIEGCS et veiller à ce que ces dernières ne soient pas victimes de harcèlement ni de discrimination sur leur lieu de travail.
- **Assurer un suivi des programmes** afin de garantir des résultats positifs pour les personnes de diverses OSIEGCS et, le cas échéant, contribuer à leur amélioration en tenant compte des remarques formulées par les bénéficiaires.

10. Santé

- Collaborer avec des partenaires pour identifier des **professionnels de santé pratiquant leur métier de manière sûre, appropriée et confidentielle**, en particulier pour la prise en charge des victimes de VBG, et justifiant, si possible, d'une expérience et de compétences dans le travail auprès des personnes de diverses OSIEGCS.
- Collaborer avec des partenaires pour identifier des **spécialistes de la santé mentale pratiquant leur métier de manière sûre, appropriée et confidentielle**, et justifiant, si possible, d'une expérience dans le contact avec les personnes de diverses OSIEGCS. Il peut être tout aussi utile d'organiser des consultations individuelles que des séances collectives. Lorsque des séances collectives sont organisées, il convient de garder à l'esprit que les femmes lesbiennes, les hommes gays et les personnes transgenres ou intersexes peuvent présenter des besoins spécifiques et qu'il peut être nécessaire de former un groupe distinct.
- Collaborer avec des organisations de santé afin de **former le personnel** et de le sensibiliser aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS.
- Le cas échéant, s'assurer que les personnes de diverses OSIEGCS ont accès aux **preuves médico-légales** dont elles auront besoin en cas de poursuites judiciaires.
- S'assurer que les personnes **transgenres** et **intersexes** ont accès aux hormones dont elles ont besoin, à des seringues stériles (pour celles qui doivent procéder à des injections) et, le cas échéant, à d'autres fournitures médicales.

MODULE 10 EXERCICE

Créer des réseaux de services



Aperçu

Cet exercice intitulé « **Créer des réseaux de services** » invite les participant(e)s à identifier des organisations partenaires soutenant les personnes LGBTQI+ ou expertes en la matière et capables d'orienter les personnes de diverses OSIEGCS. Les participant(e)s devront réfléchir à différents types de prestataires de services, y compris ceux œuvrant dans les domaines des moyens de subsistance et de l'emploi, de la santé, de l'éducation, du logement et des installations sanitaires.

Pour cet exercice, il faudra constituer des équipes de participant(e)s travaillant pour la même mission ou la même organisation. Si un grand nombre de personnes sont issues d'une même mission ou organisation, vous pourrez constituer des équipes en fonction de leur domaine d'intervention. Si une personne est seule à représenter une mission ou une organisation, elle pourra soit travailler seule, soit rejoindre une équipe composée de personnes intervenant dans la même zone géographique ou le même domaine programmatique. Cette collaboration sera particulièrement efficace si les personnes travaillent en partenariat sur le terrain.

Chaque équipe devra proposer une liste d'organisations pour chaque domaine thématique à l'aide de la fiche de travail. Si les équipes ont besoin de plus de place pour compléter leur liste d'organisations, elles devront utiliser la page consacrée aux commentaires à la fin du manuel. Elles pourront préciser dans la colonne « Remarques » de chaque tableau les mesures qui devront être prises afin de préparer l'organisation concernée à orienter les personnes. Par exemple, elles pourraient écrire « besoin de formation » ou « aborder, avec la direction, le fonctionnement des mécanismes d'orientation directs et confidentiels ». Si les groupes estiment qu'ils ne peuvent faire appel qu'à un nombre très limité de prestataires de services, ils peuvent également dresser une liste des différents types d'organisations avec lesquels ils aimeraient travailler et établir un plan pour une future collaboration.

Durée de l'exercice : 40 minutes. 20 minutes pour l'activité en équipe ; 20 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Fiche de travail « Créer des réseaux de services » (*une par participant-e ; dans le Manuel*)

Autres scénarios pédagogiques

Dans le cadre d'une formation régionale ou mixte dispensée à des personnes toutes issues de bureaux différents, vous pouvez constituer des binômes ou des équipes et demander aux personnes de travailler sur leurs propres plans, tout en échangeant et en confrontant leurs idées. Ces personnes ne travaillent peut-être pas avec les mêmes organisations partenaires ou les mêmes prestataires de services, mais il est probable qu'elles œuvrent aux côtés d'organisations ou de prestataires de services similaires ou qu'elles puissent partager des expériences ou des idées intéressantes sur leur collaboration avec ces acteurs.



Fiche de travail « Créer des réseaux de services »

Afin d'identifier les **organisations partenaires** potentielles (ou d'évaluer les partenariats existants), posez-vous les questions suivantes :

- L'organisation est-elle dirigée par des personnes de diverses OSIEGCS ?
- Est-elle installée à proximité des communautés relevant de la compétence du HCR ? Quels sont les moyens de transport disponibles ? Quelles sont les méthodes de communication et de sensibilisation utilisées par les partenaires pour transmettre des informations aux personnes de diverses OSIEGCS ?
- Les personnes de diverses OSIEGCS ont-elles recours aux services proposés ? Qu'en est-il des membres des communautés d'accueil de diverses OSIEGCS ?
- À quels groupes ces organisations viennent-elles en aide ? (Aux femmes lesbiennes ? Aux personnes bisexuelles ? Aux gays ? Aux personnes transgenres ? Aux personnes intersexes ?)
- S'efforcent-elles d'inclure les personnes réfugiées de diverses OSIEGCS ? Certaines organisations LGBTQI+ des pays d'accueil peuvent être réticentes à l'idée d'aider les personnes réfugiées et les demandeurs et demandeuses d'asile LGBTQI+ si le gouvernement du pays en question considère qu'elles facilitent et encouragent les migrations irrégulières. D'autres auront peut-être besoin de suivre des formations afin d'acquérir des compétences culturelles et d'être sensibilisées en vue de travailler auprès des personnes LGBTQI+ ayant vécu des traumatismes.

Il peut être utile d'intégrer les informations suivantes dans vos **remarques** :

- Des informations relatives aux capacités et à l'intérêt de l'organisation à venir en aide aux personnes de diverses OSIEGCS, ainsi qu'aux formations que ses membres ont reçues.
- Les obstacles empêchant d'inclure ou d'atteindre les personnes de diverses OSIEGCS, tels que le manque de financements, le besoin de partager les coûts, de diffuser plus d'informations ou de sensibiliser davantage sur l'inclusion et/ou les questions relatives aux identités LGBTQI+, de faire appel à des interprètes, de renforcer les capacités ou encore d'obtenir l'autorisation du gouvernement.
- Les obstacles entravant l'accès aux services et la participation, tels que les coûts et les risques liés aux transports, la crainte d'être discriminé ou stigmatisé, la désinformation, les frais d'inscription, la langue et l'éloignement de certains quartiers.

Moyens de subsistance

Les organisations doivent avoir mis au point des programmes de formation ou d'insertion professionnelles qui sont ouverts ou destinés aux personnes de diverses OSIEGCS. Les femmes transgenres ont le plus de difficultés à trouver un emploi dans le secteur formel, ce qui les oblige souvent à se tourner vers des métiers dangereux. Trouver des organisations capables de leur fournir un soutien doit être une priorité absolue.

ORGANISATION	SERVICES PROPOSÉS	REMARQUES

Logements et sanitaires

Les organisations doivent collaborer avec des propriétaires soutenant les personnes LGBTQI+ ou des réseaux de personnes de diverses OSIEGCS capables de les aider à trouver des logements sûrs. Elles doivent en outre pouvoir orienter les victimes de VBG vers des foyers ouverts aux personnes LGBTQI+. Il convient de noter que les victimes doivent être orientées vers des refuges si elles ne sont pas en mesure de rester dans un foyer. Tous les foyers doivent disposer de salles de bains ou d'installations sanitaires neutres et les membres du personnel de gestion doivent avoir été formés pour travailler avec les personnes de diverses OSIEGCS de manière respectueuse.

ORGANISATION	SERVICES PROPOSÉS	REMARQUES

Soutien social et psychologique

Les organisations doivent collaborer avec des spécialistes de la santé mentale compétents et soutenant les personnes LGBTQI+ qui assurent un soutien psychologique ou prodiguent des conseils dans ce domaine, en particulier aux personnes de diverses OSIEGCS ayant été victimes de VBG. Elles doivent veiller à ce que les personnes LGBTQI+ aient accès à des espaces sûrs et à des groupes d'entraide appropriés et réunissant des personnes qui parlent leur langue, mais aussi encourager le respect des droits humains des personnes de diverses OSIEGCS.

ORGANISATION	SERVICES PROPOSÉS	REMARQUES

Santé

Les prestataires de soins de santé doivent être informés des problèmes de santé auxquels les personnes LGBTQI+ sont confrontées, et être bienveillants et accueillants à l'égard des personnes de diverses OSIEGCS. Il conviendra d'orienter, d'une part, les personnes transgenres vers des centres de santé en mesure d'administrer des hormones et d'assurer un suivi et, d'autre part, les enfants et les adultes intersexes vers des médecins bienveillants et spécialistes des questions liées aux OSIEGCS.

ORGANISATION	SERVICES PROPOSÉS	REMARQUES

Éducation

Les établissements scolaires doivent être accueillants, et les enseignants et le personnel bienveillants à l'égard des élèves de diverses OSIEGCS. Ces établissements doivent mettre en place des programmes périscolaires ouverts aux enfants et aux jeunes adultes LGBTQI+, ainsi que des programmes de lutte contre l'intimidation. Les organisations LGBTQI+ des pays d'accueil pourront aider à former les enseignants et les administrateurs d'établissements scolaires à la création d'un environnement d'apprentissage sûr pour les élèves de diverses OSIEGCS. Il conviendra également de sensibiliser les parents et les familles.

ORGANISATION	SERVICES PROPOSÉS	REMARQUES

MODULE 10 EXERCICE



Plan d'action

Aperçu

Le **point culminant du module 10** est l'exercice (fiche de travail) du Plan d'action. Les participant(e)s devront trouver des solutions pratiques pouvant être mises en œuvre dans des missions et des programmes en situation réelle, que ce soit au niveau du Siège ou sur le terrain.

Pour cet exercice, il faudra constituer des équipes de participant(e)s travaillant pour la même mission ou la même organisation. Si un grand nombre de personnes sont issues d'une même mission ou organisation, vous pourrez constituer des équipes en fonction de leur domaine d'intervention. Si une personne est seule à représenter une mission ou une organisation, elle pourra soit travailler seule, soit rejoindre une équipe composée de personnes intervenant dans la même zone géographique ou le même domaine programmatique. Cette collaboration sera particulièrement efficace si les personnes travaillent en partenariat sur le terrain.

Chaque équipe doit dresser une liste de solutions pouvant être mises en place dans le cadre de sa mission ou de son programme à l'aide de la fiche de travail « Créer un plan d'action ». Les mesures figurant sur cette liste doivent être concrètes, adaptées à la mission ou aux programmes, atteignables dans un délai raisonnable et directement liées aux risques auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont exposées dans le lieu ou le programme concerné. Lorsqu'ils définissent les actions à mettre en œuvre, les participant(e)s doivent anticiper les éventuels obstacles et difficultés, y compris la réaction du bureau, des personnes de diverses OSIEGCS et des partenaires, et réfléchir aux moyens de les surmonter. Les apprenant(e)s devront obligatoirement assortir chaque mesure d'un calendrier.

Cette liste constituera le plan d'action que les participant(e)s devront mettre en œuvre une fois la formation terminée. Elle pourra être consultée ultérieurement, au moment de passer en revue les résultats de la formation et de déterminer si des actions mesurables ont été entreprises après sa réalisation.

Durée de l'exercice :

25 minutes. 15 minutes pour l'activité en équipe ; 10 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Fiche de travail « Créer un plan d'action » (une par participant-e ; dans le Manuel)

Autres scénarios pédagogiques

Dans le cadre d'une formation régionale ou mixte dispensée à des personnes toutes issues de bureaux différents, vous pouvez constituer des binômes ou des équipes et demander aux personnes de travailler sur leurs propres plans d'action, tout en échangeant et en confrontant leurs idées. Les participant(e)s n'élaboreront peut-être pas les mêmes plans d'action, mais ils pourront les compléter en s'appuyant sur les idées et les expériences de chacune et chacun.

Quelques-un(e)s des animateurs ou animatrices voudront peut-être recueillir les différents plans pour en faire une copie ou les prendre en photo avant la fin de la formation. Ils pourront ainsi recontacter les participant(e)s après la formation – un, trois ou six mois plus tard – afin de leur rappeler leur plan et de leur demander où ils en sont dans leur mise en œuvre.

Si les apprenant(e)s sont issus du même bureau, l'animateur(rice) pourra nommer des « partenaires de redevabilité » et leur demander de se rappeler mutuellement leurs plans à un rythme régulier et de se tenir informés de la mise en œuvre. L'objectif est de veiller à ce que les plans soient véritablement exécutés une fois la formation terminée.

MODULE 10 EXERCICE



Fiche de travail « Créer un plan d'action »

Mission, organisation ou programme(s) : _____

Dressez une liste des mesures que vous mettrez en place afin de remédier aux risques et aux obstacles auxquels les personnes de diverses OSIEGCS sont confrontées dans votre lieu d'intervention, votre organisation ou le(s) programme(s) dont vous avez la charge. N'oubliez pas de définir un calendrier et de mentionner les difficultés que vous pourriez rencontrer. À la fin de la séance, cette liste constituera votre plan d'action.

Mesures, calendrier et difficultés potentielles

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____
11. _____
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____



MODULE 11

ÉVALUER

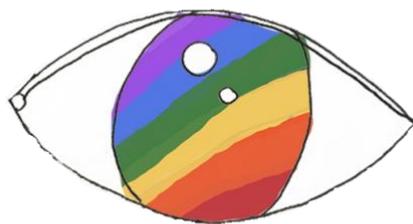
LES BESOINS EN MATIÈRE DE PROTECTION

Thomas

En 2017, Thomas a fui le Cameroun pour rejoindre la France où il a été accueilli et soutenu par l'Association pour la reconnaissance des droits des personnes homosexuelles. Il se sent bien en France et a donc décidé d'aider les autres en s'engageant auprès de l'organisation qui l'a soutenu à son arrivée. Toutefois, avec l'apparition de la pandémie en 2020, Thomas ne savait pas comment agir pour continuer à aider les autres.

« Au début, j'étais vraiment perdu car j'avais très peur du virus, mais ensuite, je me suis dit que nous n'allions pas tous mourir et que je devais continuer à aider les personnes dans le besoin. »

Aujourd'hui, Thomas a trouvé de nouvelles façons d'échanger avec d'autres personnes réfugiées issues de la communauté LGBTQI+ et de leur communiquer les informations dont elles ont besoin. Thomas fournit autant d'informations que possible sur les possibilités de logement, les perspectives d'emploi et les mesures de prévention de la COVID-19 par téléphone, par courrier électronique et à l'aide d'autres outils numériques.



MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas



Aperçu

L'évaluation d'une étude de cas permet de présenter aux participant(e)s l'Outil d'identification des situations de risque accru (OISRA) et de leur montrer comment il peut être employé lorsqu'ils interviennent auprès de personnes LGBTQI+ déplacées. Certains participant(e)s utilisent régulièrement l'OISRA dans le cadre de leurs fonctions, d'autres y ont rarement recours mais en ont connaissance, et d'autres encore le découvriront pour la toute première fois. Que les participant(e)s aient déjà utilisé ou non l'OISRA, cet exercice sera l'occasion de l'étudier et de déterminer dans quelle mesure il peut être pertinent dans leurs interventions en matière de protection sur le terrain.

Durée de l'exercice

1 heure et 50 minutes. 30 minutes pour lire l'OISRA et le Guide d'utilisation connexe ; 40 minutes pour l'activité en équipe (20 minutes par étude de cas) ; 40 minutes pour la discussion de groupe (20 minutes par étude de cas).

Matériel requis

- Études de cas sur Amal et Nur (un exemplaire par participant·e ; dans le Manuel)
- Fiche de travail « Évaluation d'une étude de cas » (*deux par participant·e ; dans le Manuel*)
- Outil d'identification des situations de risque accru (OISRA) (un exemplaire par participant·e ; stocké sous forme d'un document d'orientation séparé du présent Guide d'animation)
- Guide d'utilisation de l'OISRA (un exemplaire par participant·e ; stocké sous forme d'un document d'orientation séparé du présent Guide d'animation)

Autres scénarios pédagogiques

Les apprenant(e)s doivent réaliser cet exercice individuellement pour ensuite en discuter avec l'ensemble des participant(e)s. Il est possible d'aborder l'exercice de différentes manières, en fonction des effectifs de votre groupe. Vous pouvez le répartir en plusieurs petites équipes qui travailleront toutes sur la même étude de cas et qui rempliront ensemble leur fiche de travail. Vous pouvez également décider d'attribuer à chaque petite équipe l'étude de cas sur Amal ou celle sur Nur. Au moment de la mise en commun avec le reste du groupe, les participant(e)s pourront découvrir l'autre étude de cas en écoutant les équipes qui l'ont analysée. Votre choix dépendra en partie du temps dont vous disposez.



Évaluation d'une étude de cas : Amal

Amal : Amal a 20 ans. Le texte ci-dessous fait la synthèse de ses déclarations :

« Je ne sais pas comment me décrire précisément, mais je vais vous dire ce dont je suis sûre. Je suis différente des autres filles depuis ma naissance. Quand ma mère a accouché, elle a demandé à un médecin de venir rapidement pour m'examiner. Il a dit que je ressemblais à une fille, mais que mon sexe présentait une anomalie. J'ai subi une petite intervention chirurgicale afin d'y remédier, mais j'étais toujours différente des autres filles. À un certain âge, toutes les jeunes filles doivent subir une autre petite opération. La femme qui s'est occupée de moi, une cousine de ma mère, a une nouvelle fois essayé de remédier à la situation, mais je n'étais toujours pas comme les autres. Quand je regarde mes sœurs, je vois bien que je suis toujours différente. Je ne sais pas pourquoi c'est arrivé à moi et pas à elles, ni comment la communauté a découvert mon problème. Peut-être que le médecin l'a révélé à certaines personnes.

Pourtant, je suis exactement comme les autres filles. J'apprécie les mêmes activités que mes sœurs et j'aime les garçons. Je n'ai jamais eu de petit ami, car ma famille est conservatrice et tout le monde est au courant de ma différence. Les garçons ne veulent pas sortir avec moi car ils ont peur de ce qu'ils pourraient découvrir. Mais un jour, j'aimerais bien avoir une relation. Je sais que je suis jolie et j'espère que je trouverai un garçon qui sera gentil avec moi. Je fais des études dans le domaine de l'enseignement. J'aimerais devenir directrice d'école.

En grandissant, le plus difficile a été d'affronter le regard de ma communauté. Pour elle, mes parents auraient dû me tuer à la naissance. On n'a cessé de me le répéter. Les membres de la communauté pensent que je suis habitée par des esprits maléfiques qui m'ont rendue telle que je suis. Dans notre culture, naître avec ce problème est une malédiction. Les personnes comme moi sont forcément possédées par un esprit démoniaque qui s'est glissé dans notre corps lorsque nous étions dans le ventre de notre mère. L'esprit s'introduit en nous et y reste tout au long de notre vie. Par conséquent, les autres ne veulent pas vivre au même endroit que vous car ils ne se sentent pas en sécurité. On m'a vraiment maltraitée, et ma famille est devenue la honte de la communauté.

Quand j'étais plus jeune, les membres de la communauté marquaient la porte d'entrée de notre maison avec du sang pour montrer à tout le monde qu'un esprit maléfique y habitait. Ils nous maudissaient lorsque nous passions près d'eux et chuchotaient des paroles pour se protéger de moi. Mon père n'était pas le bienvenu au conseil des hommes de notre ville. Ma mère était maltraitée par nos voisins qui refusaient de lui adresser la parole. Heureusement, elle est issue d'une grande famille qui l'a soutenue.

Comme vous le savez, mon pays est en proie à la guerre depuis de nombreuses années. Le conflit a finalement touché notre village et nous avons été contraints de partir avec tous les autres habitants. Nous avons directement rejoint ce pays car il est tout proche. Toutefois, nous ne sommes pas allés au même endroit que les autres habitants de notre village. Nous avons continué à marcher jusqu'à un camp abritant des personnes originaires d'une autre région. Au départ, nous leur avons dit que nous avons été séparés du reste de notre famille. Je pense que mes parents espéraient pouvoir commencer une nouvelle vie dans un endroit où personne ne nous connaissait et où ils n'auraient pas à faire face à tant de honte et de violence. Mais dans ma

communauté, nous avons tous des liens familiaux. Tout le monde a donc fini par entendre des rumeurs à notre sujet.

Tant que nous resterons ici, il ne s'agira que de ouï-dire car aucun habitant de mon village n'est venu s'installer au même endroit que nous. Mais je suis inquiète. Parfois, j'ai peur que quelqu'un m'attrape et essaie de vérifier si les bruits qui courent sont vrais. Peut-être que les gens pensent qu'il ne s'agit que de rumeurs car je ressemble à une fille. Je ne sais pas combien de temps cette situation va durer. Je vais devoir finir par me marier. Si je reste célibataire, les gens vont se poser des questions, mais si je me marie et que mon époux n'est pas satisfait, il révélera peut-être mon secret, et nous souffrirons à nouveau. »

Informations sur les pays

- Le pays d'asile ne criminalise pas le fait de présenter des caractéristiques de sexe différentes, mais ce phénomène n'est pas bien compris et peut être associé à une orientation sexuelle diverse qui, elle, est punie par la loi. Le pays d'origine ne criminalise pas le fait de présenter des caractéristiques de sexe différentes, mais ce phénomène est généralement considéré comme inacceptable sur le plan social, et avoir une orientation sexuelle diverse est puni par la loi.
- En tant que jeune femme célibataire, Amal pourrait avoir des difficultés à trouver un emploi en dehors de sa communauté. Sa famille et elle seront confrontées à une stigmatisation accrue et subiront probablement des violences si sa diversité corporelle est révélée au grand jour.
- En raison de ses caractéristiques de sexe différentes, Amal pourrait rencontrer des difficultés particulières pour accéder aux soins de santé.
- L'intégration locale dans le pays d'asile n'est ni une option envisageable, ni une solution potentiellement durable pour l'instant.

MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas : Amal



Après avoir lu l'étude de cas sur Amal, répondez aux questions ci-dessous.

1. Quels droits ont été violés dans le pays d'origine ou le pays d'asile de la personne concernée ?

2. Quels problèmes en matière de protection cette personne rencontre-t-elle dans le pays d'asile ?

Risques de préjudices : État _____ Communauté _____ Personnes réfugiées/demandeurs et
demandeuses d'asile _____ Membres de la famille

Manque de nourriture, manque d'eau ou autres besoins fondamentaux : _____

Isolement : _____

Logement inadéquat ou peu sûr : _____

Questions relatives à la santé et au handicap : _____

Obstacles entravant l'accès à des soins de santé ou à un soutien psychologique : _____

Obstacles entravant l'accès à l'éducation : _____

Obstacles à l'emploi : _____

Obstacles entravant l'accès aux programmes ou aux services d'assistance, y compris aux services juridiques et à ceux assurés par le HCR (p. ex. enregistrement ou DSR) :

Autre(s), en lien avec les dispositions pénales, le manque de protection policière, la séparation du couple, les questions relatives à la garde des enfants :

MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas : Amal



3. Si vous avez relevé des problèmes de protection liés à un logement inadéquat ou peu sûr à la question 2, veuillez préciser le logement actuel et indiquer des possibilités de logement sûr :

**Logement actuel (plusieurs réponses possibles) :
réponses possibles) :**

- Camp de personnes réfugiées
- Logement en milieu rural, individuel ou partagé
- Logement en milieu urbain, individuel ou partagé
- Camp informel
- Couple contraint de vivre séparément
- Couple ou individu contraint de se déplacer régulièrement
- Centre de détention ou prison :
 - Cellule appropriée pour les personnes ayant elles-mêmes déterminé leur genre
 - Cellule inappropriée pour les personnes ayant elles-mêmes déterminé leur genre
 - Cellule d'isolement
- Violences signalées ou décrites
- Accès refusé à des soins médicaux ou à des services juridiques
- Refuge
- Logement surpeuplé
- Logement séparé
- Abri provisoire
- Refuge pour les personnes sans domicile
- Hôtel/logement de transit
- Structure/centre de transit d'urgence
- Logement trouvé par les partenaires, notamment les organisations religieuses

Possibilités de logement sûr (plusieurs

- Camp de personnes réfugiées
- Logement en milieu rural, individuel ou partagé
- Logement en milieu urbain, individuel ou partagé
- Refuge
- Logement surpeuplé
- Logement séparé
- Abri provisoire
- Hôtel/logement de transit
- Structure/centre de transit d'urgence
- Logement trouvé par les partenaires, notamment : Les organisations religieuses

Veillez préciser les raisons pour lesquelles vous avez choisi les possibilités de logement ci-dessus :

4. Veuillez vous reporter à l'outil d'identification des situations de risque accru (OISRA) afin de déterminer le niveau de risque auquel la personne est exposée :

Niveau de risque : Faible ___ Moyen ___ Élevé ___ Remarques

5. Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour répondre aux besoins de la personne en matière de protection ?

MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas : Nur



Nur : Nur a 17 ans. Le texte ci-dessous fait la synthèse de ses déclarations :

« J'ai 17 ans. Dans mon pays, mon père était considéré comme un dissident politique, nous avons donc quitté le territoire quand j'étais très jeune. Ma mère est décédée avant notre départ et je n'ai aucun autre parent ici. Je suis encore jeune, mais j'ai déjà eu des relations avec des hommes et des femmes. Mon père est très âgé et ne sait rien de ma vie personnelle. Je fais tout mon possible pour essayer de cacher ma vie privée aux autres membres de notre communauté, car je sais qu'ils désapprouveraient.

Malheureusement, certains d'entre eux ont découvert mon secret. Je fréquentais un garçon et sa famille était au courant. Ses parents pensaient que j'exerçais une mauvaise influence sur lui. Ils m'ont dit de ne pas m'approcher de leur fils, sinon ils appelleraient la police. Ils m'ont assuré qu'ils pouvaient me faire expulser du pays. J'ai donc dû mettre un terme à cette relation.

Mes camarades de classe ne voient pas non plus ma vie privée d'un bon œil. Les élèves de mon école ont appris que je fréquentais ce garçon et se sont alors montrés cruels envers moi. Parfois, ils se contentaient de m'insulter, mais à plusieurs reprises des garçons de l'école m'ont menacé. Ils ont dit qu'ils allaient me faire du mal. L'un d'eux m'a mis un coup de poing et m'a poussé contre un mur. J'ai eu des bleus pendant des semaines et j'ai dû quitter cette école. J'ai dit à mon père qu'elle était trop loin de notre domicile. J'ai trouvé une autre école plus près. Je m'y sens mieux, mais je dois tout de même faire attention et protéger mon secret.

J'ai eu une petite amie l'année dernière. J'aime autant les filles que les garçons. Je crois qu'on peut dire que je sors avec une personne car je l'apprécie. Peu importe qu'il s'agisse d'une fille ou d'un garçon. Nous sommes restés ensemble pendant six mois, mais elle a fini par entendre les rumeurs et se sentir gênée en ma présence. J'ai peur qu'on fasse pression sur moi pour que je me marie si je sors avec une fille. Dans ma communauté, on se marie très jeune. Mais moi, je ne suis pas prêt.

Dans ce pays, les personnes réfugiées subissent souvent des violences. Nous sommes presque tous victimes de harcèlement et il n'est pas rare que des femmes soient violées la nuit lorsqu'elles sortent de la communauté. Quant aux hommes, ils sont eux aussi plus susceptibles d'être harcelés lorsqu'ils sortent tard la nuit. Tout le monde sait que nous sommes étrangers à en juger par notre apparence. Il est risqué de sortir à une heure tardive ou de se rendre dans des quartiers que l'on ne connaît pas. Pour ces raisons, je dois vivre au sein de la communauté des personnes réfugiées. Je ne peux pas partir m'installer seul dans un endroit où je pourrais avoir des relations avec qui j'ai envie.

C'est un dilemme pour moi – soit je pars vivre seul dans un endroit où je serai libre d'assumer qui je suis, mais où je devrai faire face à des violences à cause de mon apparence, soit je reste dans un quartier où je suis plus en sécurité, mais où je dois me cacher. Je sais que je suis jeune, mais je pense déjà à ces choses-là car j'aurai bientôt l'âge d'aller à l'université.

Ce pays est plus sûr pour les personnes comme moi que mon pays d'origine. Ici, les gens n'approuvent pas les relations homosexuelles, mais si vous ne faites pas partie de leur famille, ils ne vous font en principe pas de mal. Par contre, ils peuvent s'en prendre à vous parce que vous êtes étranger. Dans mon pays, on me considère comme anormal. Vous pouvez écoper d'une longue peine de prison si on vous surprend à faire les choses que j'ai faites. La population n'accepte pas ces comportements. Les gens pourraient finir par découvrir qui est mon père. Il est toujours sur liste noire dans notre pays d'origine. Je ne veux plus jamais y retourner.

J'irai peut-être à l'université pour étudier les droits humains et essayer de faire évoluer le regard que porte la société sur l'homosexualité. »

Informations sur les pays

- Avoir une orientation sexuelle différente n'est pas criminalisé dans le pays d'asile, bien qu'il soit considéré comme inapproprié sur le plan sociétal d'en parler ou de l'afficher publiquement. Les relations homosexuelles sont punies par la loi dans le pays d'origine.
- En général, les personnes réfugiées ont des difficultés à accéder à l'emploi dans le pays d'asile.
- Nur sera probablement confronté à des obstacles pour trouver un logement sûr en dehors de la communauté des personnes réfugiées.
- Le pays d'asile délivre des visas de longue durée, mais il est difficile d'obtenir le statut de résident permanent ou la nationalité du pays concerné.
- L'intégration locale dans le pays d'asile n'est ni une option envisageable, ni une solution potentiellement durable pour l'instant.

MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas : Nur



Après avoir lu l'étude de cas sur Nur, répondez aux questions ci-dessous.

3. Quels droits ont été violés dans le pays d'origine ou le pays d'asile de la personne concernée ?

4. Quels problèmes en matière de protection cette personne rencontre-t-elle dans le pays d'asile ?

Risques de préjudices : État _____ Communauté _____ Personnes réfugiées/demandeurs et
demandeuses d'asile _____ Membres de la famille

Manque de nourriture, manque d'eau ou autres besoins fondamentaux : _____

Isolement : _____

Logement inadéquat ou peu sûr : _____

Questions relatives à la santé et au handicap : _____

Obstacles entravant l'accès à des soins de santé ou à un soutien psychologique : _____

Obstacles entravant l'accès à l'éducation : _____

Obstacles à l'emploi : _____

Obstacles entravant l'accès aux programmes ou aux services d'assistance, y compris aux services juridiques et à ceux assurés par le HCR (p. ex. enregistrement ou DSR) :

Autre(s), en lien avec les dispositions pénales, le manque de protection policière, la séparation du couple, les questions relatives à la garde des enfants :

MODULE 11 EXERCICE

Évaluation d'une étude de cas : Nur



3. Si vous avez relevé des problèmes de protection liés à un logement inadéquat ou peu sûr à la question 2, veuillez préciser le logement actuel et indiquer des possibilités de logement sûr :

**Logement actuel (plusieurs réponses possibles) :
réponses possibles) :**

- Camp de personnes réfugiées
- Logement en milieu rural, individuel ou partagé
- Logement en milieu urbain, individuel ou partagé
- Camp informel
- Couple contraint de vivre séparément
- Couple ou individu contraint de se déplacer régulièrement
- Centre de détention ou prison :
 - Cellule appropriée pour les personnes ayant elles-mêmes déterminé leur genre
 - Cellule inappropriée pour les personnes ayant elles-mêmes déterminé leur genre
 - Cellule d'isolement
- Violences signalées ou décrites
- Accès refusé à des soins médicaux ou à des services juridiques
- Refuge
- Logement surpeuplé
- Logement séparé
- Abri provisoire
- Refuge pour les personnes sans domicile
- Hôtel/logement de transit
- Structure/centre de transit d'urgence
- Logement trouvé par les partenaires, notamment les organisations religieuses

Possibilités de logement sûr (plusieurs

- Camp de personnes réfugiées
- Logement en milieu rural, individuel ou partagé
- Logement en milieu urbain, individuel ou partagé
- Refuge
- Logement surpeuplé
- Logement séparé
- Abri provisoire
- Hôtel/logement de transit
- Structure/centre de transit d'urgence
- Logement trouvé par les partenaires, notamment : Les organisations religieuses

Veuillez préciser les raisons pour lesquelles vous avez choisi les possibilités de logement ci-dessus :

4. Veuillez vous reporter à l'outil d'identification des situations de risque accru (OISRA) afin de déterminer le niveau de risque auquel la personne est exposée :

Niveau de risque : Faible ___ Moyen ___ Élevé ___ Remarques

5. Quelles actions pourriez-vous entreprendre pour répondre aux besoins de la personne en matière de protection ?



MODULE 12

SOLUTIONS

Les autres témoignages

Nous avons peut-être déjà entendu le témoignage d'une personne migrante, d'une personne réfugiée, d'un demandeur ou d'une demandeuse d'asile de diverses OSIEGCS, mais il en existe des milliers d'autres. Ces histoires racontent ce qu'ont vécu des individus, des couples et des familles, des enfants, des adultes et des personnes âgées tous issus de milieux économiques et sociaux différents. Elles retracent le parcours de personnes contraintes de quitter leur foyer en quête de sécurité et d'une vie plus digne. Nous vous encourageons à continuer à lire, à découvrir et à écouter ces histoires au sein de vos communautés et dans le cadre de votre travail. Ce n'est qu'en découvrant les parcours empruntés et les difficultés rencontrées par ces personnes que nous pourrions véritablement exprimer notre empathie à leur égard et comprendre ce qu'elles ont vécu.



MODULE 12 EXERCICE



Envisager un rapatriement volontaire

Aperçu

Souvent, lorsque les membres du personnel réfléchissent aux solutions envisageables pour les personnes LGBTQI+ relevant de la compétence du HCR, ils pensent immédiatement à une réinstallation. Dans le cadre de cet exercice, intitulé « **Envisager un rapatriement volontaire** », les participant(e)s devront examiner en quoi le rapatriement volontaire peut être une solution pour une personne LGBTQI+ relevant de la compétence du HCR lorsqu'une réinstallation est impossible, n'est pas la première option envisageable ou n'est pas la solution privilégiée par la personne concernée.

Durée de l'exercice :

45 minutes. 5 minutes pour la description ; 20 minutes pour l'activité et 20 minutes pour la discussion.

Matériel requis

- Fiche de travail « Envisager un rapatriement volontaire » (une par participant-e ; dans le Manuel des participant-e-s)
-



Envisager un rapatriement volontaire

Étude de cas : Jean-Pierre

Le texte ci-dessous fait la synthèse des éléments déterminants de son dossier :

- Jean-Pierre a 30 ans.
- À l'âge de dix ans, il a quitté le R avec sa mère, Delphine, en pleine guerre. Il n'a aucun autre parent proche dans le pays d'asile.
 - Delphine a indiqué que le père ainsi que deux des frères aînés de Jean-Pierre ont été tués.
 - Blessée à la machette, Delphine a été soignée. Elle présente désormais un handicap physique et ne peut plus marcher sans béquilles à la suite de ces actes de terrible violence. Bien qu'elle ait participé à des cours de couture dans le cadre d'une formation rémunératrice, elle est toujours financièrement dépendante de Jean-Pierre.
- Jean-Pierre est allé à l'école primaire et a achevé les deux premières années du cycle secondaire. Aujourd'hui, il tient un petit commerce.
- Il y a huit ans, craignant pour sa sécurité, Jean-Pierre a déposé plainte, mais sa mère et lui ont ensuite été envoyés dans un autre camp. Il a signalé que des hommes originaires de R ont commencé à le harceler et qu'ils ont fini par l'agresser et le frapper car il est gay. À l'époque, il a également indiqué que sa mère était au courant de son orientation sexuelle et qu'il voulait à tout prix rester vivre à ses côtés pour pouvoir continuer à s'occuper d'elle.

Contexte pour la recherche de solutions

Le HCR encourage activement le rapatriement des personnes réfugiées originaires de R. Il a invoqué les clauses de cessation pour les personnes réfugiées ayant fui R durant la période X et réfléchit à des solutions pour celles qui ne sont pas en mesure de regagner leur pays d'origine. Les personnes réfugiées dont la situation peut faire l'objet d'une cessation doivent avoir la possibilité de choisir entre un rapatriement volontaire et une intégration locale. Pour que le rapatriement soit volontaire, les personnes doivent pouvoir choisir librement et en connaissance de cause de regagner leur pays, et le retour doit se faire en toute sécurité et dans la dignité.

Le HCR ne favorise pas le retour des personnes réfugiées susceptibles de subir de *graves persécutions* dans leur pays d'origine. Les conseillers doivent s'assurer i) que la personne réfugiée ne sera pas exposée à des risques importants pour sa sécurité, sa liberté ou sa santé, ni à des discriminations sévères à son retour en R, et ii) que sa décision est véritablement délibérée.

Informations sur les pays

Pays d'origine : R

Avoir une orientation sexuelle différente n'est pas criminalisé et l'Assemblée générale du pays a signé une déclaration en faveur des droits des personnes LGBT. Toutefois, le mariage homosexuel n'est pas reconnu et

il n'existe aucune loi contre la discrimination. Un mécanisme de suivi a été mis en place pour les familles rapatriées afin de les aider à surmonter les difficultés rencontrées.

Pays d'asile : D

Avoir une orientation sexuelle différente n'a jamais été criminalisé en D, bien qu'il soit considéré comme inacceptable sur le plan sociétal et potentiellement dangereux d'en parler ou de l'afficher publiquement. En général, les personnes réfugiées ont des difficultés à accéder à un emploi légal. La réduction progressive et mesurée des ressources n'a pas encore commencé.

MODULE 12 EXERCICE SUR LES SOLUTIONS



Envisager une réinstallation

Aperçu

Selon le HCR, la solution et l'outil de protection qui consistent à réinstaller les personnes LGBTQI+ déplacées de force dans des pays tiers impliquent de sélectionner des personnes réfugiées se trouvant dans un État dans lequel elles ont sollicité une protection et de les transférer vers un État tiers ayant accepté de les accueillir – en tant que personnes réfugiées – en leur octroyant le statut de résident permanent. Le prochain exercice sur les solutions, intitulé « **Envisager une réinstallation pour les personnes réfugiées lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes** », permettra aux participant(e)s de remplir l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation en s'appuyant sur deux études de cas sur des personnes LGBTQI+. Si l'exercice ne reproduit pas exactement un entretien de réinstallation en situation réelle, les participant(e)s à la formation disposeront d'informations suffisantes pour compléter la majeure partie de l'outil. Grâce à cet exercice, les participant(e)s pourront aborder tous les aspects de l'outil, apprendre à l'utiliser et à l'adapter en fonction des différents profils de personnes réfugiées, et poser des questions avant de l'employer sur le terrain.

Durée de l'exercice :

85 minutes. 5 minutes pour la description ; 40 minutes pour l'activité (20 minutes par étude de cas) ; 40 minutes pour la discussion de groupe (20 minutes par étude de cas).

Matériel requis

- Études de cas sur Amal et Nur (*un exemplaire par participant·e ; dans le Manuel des participant·e·s*)
 - Outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation (*deux par participant·e ; stocké sous forme d'un document d'orientation séparé du présent Guide d'animation*)
 - Fiche de travail « Utiliser l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation » (*une par participant·e ; dans le Manuel des participant·e·s*)
 - Fiche d'informations sur le bureau de pays (*une par participant·e ; dans le Manuel des participant·e·s*)
-



Envisager une réinstallation : Amal

Amal : Amal a 20 ans. Le texte ci-dessous fait la synthèse de ses déclarations :

« Je ne sais pas comment me décrire précisément, mais je vais vous dire ce dont je suis sûre. Je suis différente des autres filles depuis ma naissance. Quand ma mère a accouché, elle a demandé à un médecin de venir rapidement pour m'examiner. Il a dit que je ressemblais à une fille, mais que mon sexe présentait une anomalie. J'ai subi une petite intervention chirurgicale afin d'y remédier, mais j'étais toujours différente des autres filles. À un certain âge, toutes les jeunes filles doivent subir une autre petite opération. La femme qui s'est occupée de moi, une cousine de ma mère, a une nouvelle fois essayé de remédier à la situation, mais je n'étais toujours pas comme les autres. Quand je regarde mes sœurs, je vois bien que je suis toujours différente. Je ne sais pas pourquoi c'est arrivé à moi et pas à elles, ni comment la communauté a découvert mon problème. Peut-être que le médecin l'a révélé à certaines personnes.

Pourtant, je suis exactement comme les autres filles. J'apprécie les mêmes activités que mes sœurs et j'aime les garçons. Je n'ai jamais eu de petit ami, car ma famille est conservatrice et tout le monde est au courant de ma différence. Les garçons ne veulent pas sortir avec moi car ils ont peur de ce qu'ils pourraient découvrir. Mais un jour, j'aimerais bien avoir une relation. Je sais que je suis jolie et j'espère que je trouverai un garçon qui sera gentil avec moi. Je fais des études dans le domaine de l'enseignement. J'aimerais devenir directrice d'école.

En grandissant, le plus difficile a été d'affronter le regard de ma communauté. Pour elle, mes parents auraient dû me tuer à la naissance. On n'a cessé de me le répéter. Les membres de la communauté pensent que je suis habitée par des esprits maléfiques qui m'ont rendue telle que je suis. Dans notre culture, naître avec ce problème est une malédiction. Les personnes comme moi sont forcément possédées par un esprit démoniaque qui s'est glissé dans notre corps lorsque nous étions dans le ventre de notre mère. L'esprit s'introduit en nous et y reste tout au long de notre vie. Par conséquent, les autres ne veulent pas vivre au même endroit que vous car ils ne se sentent pas en sécurité. On m'a vraiment maltraitée, et ma famille est devenue la honte de la communauté.

Quand j'étais plus jeune, les membres de la communauté marquaient la porte d'entrée de notre maison avec du sang pour montrer à tout le monde qu'un esprit maléfique y habitait. Ils nous maudissaient lorsque nous passions près d'eux et chuchotaient des paroles pour se protéger de moi. Mon père n'était pas le bienvenu au conseil des hommes de notre ville. Ma mère était maltraitée par nos voisins qui refusaient de lui adresser la parole. Heureusement, elle est issue d'une grande famille qui l'a soutenue.

Comme vous le savez, mon pays est en proie à la guerre depuis de nombreuses années. Le conflit a finalement touché notre village et nous avons été contraints de partir avec tous les autres habitants. Nous avons directement rejoint ce pays car il est tout proche. Toutefois, nous ne sommes pas allés au même endroit que les autres habitants de notre village. Nous avons continué à marcher jusqu'à un camp abritant des personnes originaires d'une autre région. Au départ, nous leur avons dit que nous avons été séparés du reste de notre famille. Je pense que mes parents espéraient pouvoir commencer une nouvelle vie dans un endroit où personne ne nous connaissait et où ils n'auraient pas à faire face à tant de honte et de violence. Mais dans ma

communauté, nous avons tous des liens familiaux. Tout le monde a donc fini par entendre des rumeurs à notre sujet.

Tant que nous resterons ici, il ne s'agira que de ouï-dire car aucun habitant de mon village n'est venu s'installer au même endroit que nous. Mais je suis inquiète. Parfois, j'ai peur que quelqu'un m'attrape et essaie de vérifier si les bruits qui courent sont vrais. Peut-être que les gens pensent qu'il ne s'agit que de rumeurs car je ressemble à une fille. Je ne sais pas combien de temps cette situation va durer. Je vais devoir finir par me marier. Si je reste célibataire, les gens vont se poser des questions, mais si je me marie et que mon époux n'est pas satisfait, il révélera peut-être mon secret, et nous souffrirons à nouveau. »

Informations sur les pays

- Le pays d'asile ne criminalise pas le fait de présenter des caractéristiques de sexe différentes, mais ce phénomène n'est pas bien compris et peut être associé à une orientation sexuelle diverse qui, elle, est punie par la loi. Le pays d'origine ne criminalise pas le fait de présenter des caractéristiques de sexe différentes, mais ce phénomène est généralement considéré comme inacceptable sur le plan social, et avoir une orientation sexuelle diverse est puni par la loi.
- En tant que jeune femme célibataire, Amal pourrait avoir des difficultés à trouver un emploi en dehors de sa communauté. Sa famille et elle seront confrontées à une stigmatisation accrue et subiront probablement des violences si sa diversité corporelle est révélée au grand jour.
- En raison de ses caractéristiques de sexe différentes, Amal pourrait rencontrer des difficultés particulières pour accéder aux soins de santé.
- L'intégration locale dans le pays d'asile n'est ni une option envisageable, ni une solution potentiellement durable pour l'instant.



Envisager une réinstallation : Amal

Après avoir lu l'étude de cas sur Amal et les informations relatives au bureau de pays, complétez l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation en vous appuyant sur le contenu de l'étude de cas. Pour l'étape 3, vous pouvez noter ce que vous savez en vous basant sur les faits et imaginer le reste en vous inspirant des bonnes pratiques et de la manière dont vous compléteriez le formulaire de demande de réinstallation si vous réalisiez un entretien avec la personne. Vous devrez ensuite répondre aux questions ci-dessous en vue de la discussion de groupe.

1. Quels points essentiels faudra-t-il aborder avec Amal dans le cadre de l'entretien de réinstallation ?

2. Quels éléments faudra-t-il prendre en compte pour décider du pays dans lequel Amal pourra se réinstaller ?



Envisager une réinstallation : Nur

Nur : Nur a 17 ans. Le texte ci-dessous fait la synthèse de ses déclarations :

« J'ai 17 ans. Dans mon pays, mon père était considéré comme un dissident politique, nous avons donc quitté le territoire quand j'étais très jeune. Ma mère est décédée avant notre départ et je n'ai aucun autre parent ici. Je suis encore jeune, mais j'ai déjà eu des relations avec des hommes et des femmes. Mon père est très âgé et ne sait rien de ma vie personnelle. Je fais tout mon possible pour essayer de cacher ma vie privée aux autres membres de notre communauté, car je sais qu'ils désapprouveraient.

Malheureusement, certains d'entre eux ont découvert mon secret. Je fréquentais un garçon et sa famille était au courant. Ses parents pensaient que j'exerçais une mauvaise influence sur lui. Ils m'ont dit de ne pas m'approcher de leur fils, sinon ils appelleraient la police. Ils m'ont assuré qu'ils pouvaient me faire expulser du pays. J'ai donc dû mettre un terme à cette relation.

Mes camarades de classe ne voient pas non plus ma vie privée d'un bon œil. Les élèves de mon école ont appris que je fréquentais ce garçon et se sont alors montrés cruels envers moi. Parfois, ils se contentaient de m'insulter, mais à plusieurs reprises des garçons de l'école m'ont menacé. Ils ont dit qu'ils allaient me faire du mal. L'un d'eux m'a mis un coup de poing et m'a poussé contre un mur. J'ai eu des bleus pendant des semaines et j'ai dû quitter cette école. J'ai dit à mon père qu'elle était trop loin de notre domicile. J'ai trouvé une autre école plus près. Je m'y sens mieux, mais je dois tout de même faire attention et protéger mon secret.

J'ai eu une petite amie l'année dernière. J'aime autant les filles que les garçons. Je crois qu'on peut dire que je sors avec une personne car je l'apprécie. Peu importe qu'il s'agisse d'une fille ou d'un garçon. Nous sommes restés ensemble pendant six mois, mais elle a fini par entendre les rumeurs et se sentir gênée en ma présence. J'ai peur qu'on fasse pression sur moi pour que je me marie si je sors avec une fille. Dans ma communauté, on se marie très jeune. Mais moi, je ne suis pas prêt.

Dans ce pays, les personnes réfugiées subissent souvent des violences. Nous sommes presque tous victimes de harcèlement et il n'est pas rare que des femmes soient violées la nuit lorsqu'elles sortent de la communauté. Quant aux hommes, ils sont eux aussi plus susceptibles d'être harcelés lorsqu'ils sortent tard la nuit. Tout le monde sait que nous sommes étrangers à en juger par notre apparence. Il est risqué de sortir à une heure tardive ou de se rendre dans des quartiers que l'on ne connaît pas. Pour ces raisons, je dois vivre au sein de la communauté des personnes réfugiées. Je ne peux pas partir m'installer seul dans un endroit où je pourrais avoir des relations avec qui j'ai envie.

C'est un dilemme pour moi – soit je pars vivre seul dans un endroit où je serai libre d'assumer qui je suis, mais où je devrai faire face à des violences à cause de mon apparence, soit je reste dans un quartier où je suis plus en sécurité, mais où je dois me cacher. Je sais que je suis jeune, mais je pense déjà à ces choses-là car j'aurai bientôt l'âge d'aller à l'université.

Ce pays est plus sûr pour les personnes comme moi que mon pays d'origine. Ici, les gens n'approuvent pas les relations homosexuelles, mais si vous ne faites pas partie de leur famille, ils ne vous font en principe pas de mal. Par contre, ils peuvent s'en prendre à vous parce que vous êtes étranger. Dans mon pays, on me considère comme anormal. Vous pouvez écopier d'une longue peine de prison si on vous surprend à faire les choses que j'ai faites. La population n'accepte pas ces comportements. Les gens pourraient finir par découvrir qui est mon père. Il est toujours sur liste noire dans notre pays d'origine. Je ne veux plus jamais y retourner.

J'irai peut-être à l'université pour étudier les droits humains et essayer de faire évoluer le regard que porte la société sur l'homosexualité. »

Informations sur les pays

- Avoir une orientation sexuelle différente n'est pas criminalisé dans le pays d'asile, bien qu'il soit considéré comme inapproprié sur le plan sociétal d'en parler ou de l'afficher publiquement. Les relations homosexuelles sont punies par la loi dans le pays d'origine.
- En général, les personnes réfugiées ont des difficultés à accéder à l'emploi dans le pays d'asile.
- Nur sera probablement confronté à des obstacles pour trouver un logement sûr en dehors de la communauté des personnes réfugiées.
- Le pays d'asile délivre des visas de longue durée, mais il est difficile d'obtenir le statut de résident permanent ou la nationalité du pays concerné.
- L'intégration locale dans le pays d'asile n'est ni une option envisageable, ni une solution potentiellement durable pour l'instant.

MODULE 12 EXERCICE SUR LES SOLUTIONS



Envisager une réinstallation : Nur

Après avoir lu l'étude de cas sur Nur et les informations relatives au bureau de pays, complétez l'outil d'examen de l'éligibilité à la réinstallation en vous appuyant sur le contenu de l'étude de cas. Pour l'étape 3, vous pouvez noter ce que vous savez en vous basant sur les faits et imaginer le reste en vous inspirant des bonnes pratiques et de la manière dont vous complétez le formulaire de demande de réinstallation si vous réalisez un entretien avec la personne. Vous devrez ensuite répondre aux questions ci-dessous en vue de la discussion de groupe.

1. Quels points essentiels faudra-t-il aborder avec Nur dans le cadre de l'entretien de réinstallation ?

2. Quels éléments faudra-t-il prendre en compte pour décider du pays dans lequel Nur pourra se réinstaller ?



Informations sur le bureau de pays

- Des **mécanismes d'orientation** destinés aux personnes LGBTQI+ relevant de la compétence du HCR n'ont pas encore été mis en place. Aucune activité de sensibilisation n'est menée compte tenu de la situation actuelle dans le pays.
- Le personnel chargé de la réinstallation n'a reçu qu'une **formation limitée** concernant les Principes directeurs du HCR sur la protection internationale n° 9 et le travail avec les personnes LGBTQI+ relevant de la compétence de l'organisation.
- Les demandes relatives **au genre et à la nationalité** de l'interprète et de la personne chargée de l'entretien ont été respectées.
- Les **membres de la famille ne sont pas présents** lors de l'entretien et une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes. Une déclaration de **confidentialité** est lue au début de chaque entretien.
- Les entretiens sont, pour la plupart, **menés de manière sensible**, bien que la majorité du personnel n'ait bénéficié que d'une formation limitée. Certaines personnes interviewées se sont **plaintes** auprès d'ONG nationales des propos offensants et des jugements dont elles ont fait l'objet.
- Les personnes chargées de l'entretien ont **reçu pour consigne de demander aux individus leur nom et leur genre de préférence**, et de les utiliser tout au long des échanges. Mais **en pratique**, elles oublient parfois de le faire ou de demander aux personnes d'orientation sexuelle diverse leur nom et pronom de préférence, ce qui entraîne des confusions.

Pour concevoir ce programme de formation, nous avons pu compter sur le soutien généreux du peuple américain, par l'intermédiaire du **Bureau de la population, des réfugiés et des migrations du Département d'État des États-Unis**. Ce programme s'inscrit dans le cadre du projet « Sensitization and Adjudication Training on Refugees Fleeing Persecution Based on Sexual Orientation and Gender Identity ».

Le contenu de cette formation ne reflète pas nécessairement les points de vue du Bureau américain de la population, des réfugiés et des migrations ni ceux des États-Unis.



