



# Sujets fondamentaux Manuel

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](mailto:LGBTIFocalPoint@iom.int)

**HCR** : Protection fondée sur la communauté, Division de la protection internationale [hqts00@unhcr.org](mailto:hqts00@unhcr.org)



# TABLE DES MATIÈRES

## Manuel des participant(e)s sur les sujets fondamentaux

---

Introduction	5
<b>MODULE 1 : COMPRENDRE LA DIVERSITÉ</b>	
Exercice : Comprendre la diversité	9
Conseils concernant les préjugés inconscients	11
<b>MODULE 2 : TERMINOLOGIE</b>	
Exercice bonus	15
Exercice bonus avancé	16
Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR	18
<b>MODULE 3 : ÉTAT DES LIEUX MONDIAL</b>	
Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial	23
Questionnaire bonus relatif à l'état des lieux mondial	28
Principales violations des droits humains	30
HCR, Rapport de l'Expert indépendant issu de la 38 <sup>e</sup> session (extraits)	45
Effectuer une analyse locale	49
Comment effectuer une analyse locale	50
Principes fondamentaux de protection des personnes de diverses OSIEGCS	52
Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR	56
<b>MODULE 4 : DROIT INTERNATIONAL</b>	
Principaux cadres juridiques internationaux	61
Jeu d'association sur le droit international : liste des violations des droits et des actes de discrimination	63
Exercice bonus – Violations des droits	64

Exercice bonus – Les Principes de Jogjakarta plus 10	67
Les Principes de Jogjakarta plus 10 et quelques positions régionales concernant les droits humains	68

## MODULE 5 : COMMUNICATION INCLUSIVE

Mise au point sur le terme « inclusif »	75
Dialogues fictifs	76
Situations récurrentes	80
Jeu de rôles en binôme	81
Six objectifs principaux et trois actions	85
Bonnes pratiques de conversation	86
Propositions de questions à poser à une personne qui vient de partager sa diversité d'OSIEGCS	88
Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR	92

## MODULE 6 : CRÉER DES ESPACES SÛRS

Créer des espaces sûrs	96
Plan d'action	98
Conseils pour la création d'espaces plus sûrs et plus inclusifs	99
Exemples issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR	105

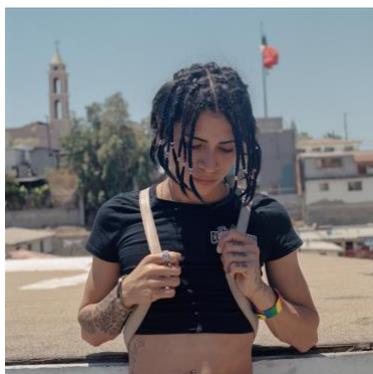
## MODULE 7 : MYTHES ET RÉALITÉS

Exercice sur les mythes et réalités	112
POUR ALLER PLUS LOIN	114

# BIENVENUE

## Introduction

---



Les personnes migrantes, les demandeurs et les demandeuses d’asile, les personnes réfugiées, les apatrides et les 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 organisations de défense 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 favoriser 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 en matière de protection demeurent bien souvent insatisfaits. De grandes lacunes subsistent en ce qui concerne les 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 conscient(e)s 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 l’ensemble des membres du personnel impliqué(e)s 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 (DSR), tout en prodiguant 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, dispose des connaissances et des compétences nécessaires pour évaluer les besoins en matière 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 sûrs et accueillants aux personnes de diverses OSIEGCS.
- Les participant(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 participant(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 participant(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+.



# MODULE 1

## L'IMPORTANCE DE 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 personnes migrantes LGBTQI+ principalement originaires du Venezuela, en déterminant des itinéraires, des protocoles et des mécanismes d'intervention pour favoriser leur intégration.



# 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 de le partager.

1. Quelles sont les **caractéristiques** composant votre 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 **négative** 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. Quelle est votre réaction à 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 rencontre des difficultés avec ses camarades de chambre 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 1 : ORIENTATIONS



## Préjugés inconscients

---

Comme nous l'avons appris dans le module 1, nous avons tous des préjugés **inconscients** ou implicites. Il s'agit de la position que nous adoptons à l'égard d'autrui. Ce sont nos expériences passées qui influencent ces préjugés, en formant des filtres qui nous amènent à tirer des conclusions sur certains groupes de personnes, de toute autre manière que par la pensée active ou la réflexion.

Notre société et notre famille nous **inculquent** ces préjugés inconscients. Les scientifiques expliquent que les préjugés résultent de l'instinct de survie.

Une fois les préjugés inculqués, nous sommes rarement conscients de leur existence. Quoique naturels, les préjugés peuvent constituer un obstacle à l'inclusion et avoir une incidence négative sur autrui et sur notre organisation.

Les préjugés inconscients peuvent influencer notre **travail** de différentes façons. Par exemple, les préjugés peuvent influencer la manière dont nous prenons des décisions concernant le mentorat ou la promotion du personnel (nous pourrions être plus susceptibles d'accompagner ou de promouvoir une personne qui nous ressemble) ; qui nous incluons/excluons lors des réunions ou du processus décisionnel ; qui nous favorisons pour certains types de tâches ; qui nous fréquentons davantage pendant nos heures de travail ; la manière dont nous considérons nos collègues ; et quelles réponses nous jugeons appropriées pour les personnes qui viennent nous demander notre aide.

### Le rôle de l'intersectionnalité

Le terme « intersectionnalité » a été créé en 1989 par Kimberlé Crenshaw, chercheuse américaine dans le domaine de la théorie critique de la race et militante pour les droits civils. Il décrit la manière dont les identités sociales **se chevauchent** et s'entremêlent. L'intersectionnalité est un **facteur** important en ce qui concerne les



préjugés, car les caractéristiques diverses d'une personne peuvent se chevaucher et s'entremêler, créant ainsi des couches de marginalisation. Les préjugés à l'encontre des individus peuvent donc concerner différentes caractéristiques.

Nos [préjugés inconscients](#) à l'égard des individus peuvent découler non seulement d'une caractéristique diverse donnée, mais également de la convergence de leurs autres identités. Par **exemple**, vous pouvez avoir des préjugés à l'égard des individus d'une certaine nationalité ainsi que des personnes queers. Si une personne queer de cette nationalité se présente à vous, vous pourriez la traiter

différemment que s'il s'agissait d'une personne queer d'une autre nationalité. Vos préjugés concernant sa nationalité et son identité queer pourraient avoir une incidence sur votre capacité à lui apporter de l'aide dans

le respect et la dignité. Ce paradigme est particulièrement problématique lorsque nous avons des préjugés inconscients que nous ne reconnaissons pas ou auxquels nous n'avons pas remédié.

Il est en outre essentiel de reconnaître que les personnes de diverses OSIEGCS ne constituent pas un groupe **homogène** et que vous pouvez avoir des préjugés envers certaines d'entre elles et ne pas en avoir envers d'autres. Il est possible, par exemple, que vous n'ayez aucun préjugé à l'égard des femmes lesbiennes, mais que vous en ayez envers les personnes transgenres. Il importe de reconnaître ces préjugés, de les examiner et d'y remédier afin de pouvoir travailler avec toutes les personnes de diverses OSIEGCS.

Enfin, gardez à l'esprit que le fait de **présenter** une OSIEGCS diverse ne vous empêche pas d'entretenir des préjugés à l'encontre d'un large éventail de personnes de diverses OSIEGCS ou liés à d'autres facteurs intersectionnels, qui peuvent avoir une incidence sur votre travail avec des personnes de diverses OSIEGCS.

## Remédier aux préjugés inconscients

**Afin de lutter contre vos propres préjugés inconscients, il convient notamment de :**

- **Reconnaître** que nous entretenons tous des préjugés ;
- **Identifier** vos propres préjugés et vous informer sur le sujet, par exemple en faisant des tests en ligne, tel que le test proposé par l'Université Harvard sur les présupposés implicites (*Harvard Implicit Assumption Test*, disponible [en anglais] à l'adresse suivante : <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>) ;
- Décider des préjugés sur lesquels vous allez concentrer vos efforts afin de les **éliminer** ;
- **S'exposer** à des images et à des informations positives concernant les personnes envers lesquelles vous avez peut-être des préjugés ;
- **Rencontrer** des personnes issues des groupes envers lesquels vous avez peut-être des préjugés et passer du temps avec elles. Écouter ce qu'elles ont à dire.



## MODULE 2

# TERMINOLOGIE

# L'histoire 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



## Exercice bonus de terminologie

Il est essentiel de comprendre les neuf termes ci-dessous pour pouvoir lire les documents de l'OIM et du HCR, ainsi que 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

QUEER

INTERSEXE

GAY

BISEXUEL(LE)

QUI VOUS AIMEZ :

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

VOS GÈNES ET/OU VOTRE CORPS :

# MODULE 2 : EXERCICE



## Exercice bonus avancé de terminologie

Veillez associer chaque terme à sa définition. Écrivez le numéro correspondant au terme en face de sa définition

- |  |  |
|--|--|
| 1. Same-gender loving (SGL)                                  | ___ Présentation de genre exagérée, théâtrale et/ou performative.  |
| 2. Homosexuel(le)  | ___ Personne qui ne ressent que peu ou pas d'attirance sexuelle pour les autres personnes, mais qui peut ressentir une attirance émotionnelle et/ou romantique.  |
| 3. Cisgenre  | ___ 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.  |
| 4. Travestissement   | ___ Caractéristiques de sexe qui correspondent aux notions binaires typiques des corps masculin ou féminin.  |
| 5. En questionnement   | ___ Reconnaissance formelle des relations autres que le mariage légal.   |
| 6. Marche des fiertés/Fête arc-en-ciel                       | ___ Personne principalement attirée par des personnes d'un autre genre.<br>___ 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). |
| 7. Troisième catégorie de genre/troisième catégorie sexuelle | ___ Agression, blessure et/ou meurtre sur la base de certaines caractéristiques.   |
| 8. Union civile  | ___ Personne de troisième genre originaire de Samoa et de la diaspora samoane.   |
| 9. Fa'afafine  | ___ Violence verbale ou physique contre une personne perçue comme étant homosexuelle.  |
| 10. Révélation publique                                      | ___ Personne incertaine quant à son orientation sexuelle ou son identité de genre.   |
| 11. Hétérosexuel(le)   | ___ Actes violents visant des personnes sur la base de leur genre/leur expression de genre.  |
| 12. Dénigrement gay  | ___ Terme générique indigène décrivant une personne ayant un rôle lié au genre différent des attentes occidentales basées sur le sexe qui lui a été assigné à la naissance (Amérique du Nord).                                       |
| 13. Binarité de genre  | ___ Personne qui ne s'identifie à aucun genre.   |
| 14. Crimes haineux   | ___ Événements célébrant la culture LGBTQI+ et visant à réclamer des droits juridiques ou sociaux.   |
| 15. Allié(e)   | ___ Personne principalement attirée par des personnes du même genre.   |
| 16. Agenre   |  |

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

# MODULE 2 : MISE EN PRATIQUE

## Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR

Voici quelques-uns des nombreux exemples positifs d'utilisation de termes relatifs aux OSIEGCS au sein des bureaux de l'OIM et du HCR à travers le monde. Partagez vos propres exemples positifs avec votre animateur(rice) ou en nous envoyant un courrier électronique !



### ALGÉRIE – HCR

Des problèmes sont survenus en Algérie au moment de traduire les termes pour un public francophone. Le HCR a proposé à des personnes réfugiées de formuler des recommandations lors d'une discussion de groupe et s'en est servi pour concevoir une formation sur mesure pour les partenaires d'exécution, qui était davantage centrée sur les récits, les situations et les expériences de vie des personnes que sur la terminologie en elle-même. Ainsi, même si la terminologie est importante, il est également nécessaire de comprendre les expériences des personnes LGBTQI+. Comme l'a fait remarquer une personne réfugiée du Cameroun, « la terminologie ne définit pas les individus, ce sont les individus qui définissent la terminologie ».

### BELGIQUE – OIM

Le [projet Equal\(c\)ity de l'OIM](#) vise à améliorer les services destinés aux personnes survivantes de violences basées sur le genre en milieu urbain. La boîte à outils du projet de la Rainbowhouse Brussels comprend un glossaire et un module de formation sur les définitions.

### ARGENTINE ET COSTA RICA – BUREAUX RÉGIONAUX DU HCR ET DE L'OIM

Après la publication, en 2017, du programme de formation de l'OIM et du HCR, des collègues des Amériques qui avaient participé à l'atelier de formation des formateurs ont traduit sept des modules en espagnol.

### ÉGYPTE, JORDANIE, THAÏLANDE ET TURQUIE – OIM

Plusieurs bureaux de l'OIM, notamment ceux d'Égypte, de Jordanie, de Thaïlande et de Turquie, ont créé leurs propres glossaires relatifs aux caractéristiques OSIEGCS en utilisant le glossaire de l'OIM en langue anglaise comme référence et pour traduire les termes et les concepts dans les langues locales.

## GHANA – OIM

Au cours des séances de formation à Accra, le bureau de l'OIM au Ghana a diffusé une diapositive avec les termes relatifs aux OSIEGCS dans le dialecte twi local. Pour les séances de formation régionales, la traduction des termes en français avait été préparée en amont, car le glossaire en français était nécessaire pour aider les participant(e)s à réaliser les exercices de terminologie et la plupart des séances de questions-réponses de la formation ont été menées en français.

## GRÈCE – OIM

Dans le cadre du projet « Supporting the Greek Authorities in Managing the National Reception System for Asylum Seekers and Vulnerable Migrants », destiné à aider les autorités grecques à gérer le système national d'accueil des demandeurs et des demandeuses d'asile et des personnes migrantes vulnérables, l'OIM en Grèce vient en aide aux personnes migrantes vulnérables dans 32 centres d'hébergement situés sur le continent. En 2020, plus de 50 personnes migrantes LGBTQI+ ont pu bénéficier de séances de soutien psychosocial et ont été orientées vers des logements plus appropriés et plus sûrs. De plus, des psychologues de l'OIM travaillant dans un camp de réfugié(e)s ont organisé des ateliers avec des organisations LGBTQI+ locales à l'intention des demandeurs et des demandeuses d'asile LGBTQI+, afin de les inviter à partager leurs expériences. Ces ateliers leur ont permis de cartographier l'ensemble des organisations non gouvernementales (ONG) œuvrant en faveur des populations LGBTQI+ en Grèce ainsi que des services destinés aux personnes migrantes LGBTQI+.

## NIVEAU INSTITUTIONNEL – OIM

Au niveau institutionnel, l'OIM héberge un groupe dans Yammer ouvert aux membres du personnel LGBTQI+ et aux personnes alliées, ainsi qu'un groupe sur Microsoft Teams pour les points focaux LGBTQI+ et le personnel travaillant dans le cadre de projets liés aux populations LGBTQI+. Ces groupes ont permis de mettre en place un forum afin de passer en revue et d'alimenter les ressources relatives aux OSIEGCS, notamment le glossaire de l'OIM, qui a été révisé par de nombreux collègues du monde entier.

## KENYA – HCR

Le HCR a organisé une formation avec des fonctionnaires du gouvernement national chargés de la DSR portant sur le langage utilisé pour parler des personnes LGBTQI+ au cours des entretiens de demande d'asile. Cette formation s'est déroulée dans un espace ouvert, au sein duquel les phrases argotiques et offensives en Swahili étaient autorisées, et les participant(e)s ont pu ensuite discuter de l'importance du langage et de la terminologie pour établir un lien avec les personnes dans le cadre des entretiens de DSR.

## LIBAN – HCR

Le HCR au Liban organise des formations relatives aux OSIEGCS destinées au personnel des organismes partenaires, et qui se concentrent notamment sur la terminologie. Le HCR collabore également avec une organisation locale de soutien aux populations LGBTQI+, dont le glossaire est utilisé comme référence au cours de ces séances de formation. La terminologie est particulièrement complexe en langue arabe ; c'est la raison pour laquelle se rapprocher d'organisations LGBTQI+ locales constitue une bonne pratique permettant de garantir une adaptation contextuelle adéquate.

## AMÉRIQUE CENTRALE – OIM

En Amérique centrale, l'OIM a élaboré un module de formation destiné aux institutions étatiques, aux organisations de la société civile et aux individus qui souhaitent s'informer et renforcer leurs capacités. Ce module est axé sur la situation des populations LGBTI migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile en Amérique centrale. Le module inclut un glossaire en espagnol.

## NÉPAL – OIM

Lors de l'élaboration de la signalétique, des brochures et des vidéos relatives aux espaces sûrs, l'OIM au Népal a demandé à son personnel de préparer des versions préliminaires. L'organisation s'est ensuite rapprochée de la Blue Diamond Society (BDS) pour vérifier les termes utilisés et s'assurer qu'ils étaient appropriés et respectueux, et qu'un large éventail de personnes pouvaient s'y reconnaître. En outre, la BDS a été invitée à organiser des séances de formation pour le personnel de l'OIM au Népal concernant les problèmes auxquels sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS dans le pays.

## UKRAINE – OIM

Les signes indiquant des espaces sûrs affichés dans tous les endroits où les personnes migrantes doivent patienter avant de se présenter à un rendez-vous ont été traduits en arabe, en arménien, en russe et en ukrainien.



## 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 de la famille et des communautés peut rendre de nombreuses personnes LGBTQI+ vulnérables. Les femmes lesbiennes sont particulièrement exposées dans les sociétés où les femmes 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 la partageais avec trois filles. Je devais faire attention à qui je parlais. Je me sentais seule, contrainte de garder mon identité secrète par peur de provoquer des réactions agressives. 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 ici. »

Souhaitant aider les autres, Amani a commencé à cuisiner pour ses compatriotes réfugié(e)s avant de lancer un service de restauration qui fonctionne encore aujourd'hui. Elle espère que sa dernière initiative, un groupe de soutien et de conseil destiné 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 que nous pouvons faire quelque chose à présent. »



# MODULE 3 : EXERCICE



## Questionnaire relatif à l'état des lieux mondial

---

Pour chacune des propositions ci-dessous, veuillez entourer toutes les réponses qui s'appliquent.

**1. Où trouve-t-on des personnes de diverses OSIEGCS ?**

- a. Principalement en Occident, mais en nombre limité dans le reste du monde.
- b. Partout dans le monde, au sein de chaque pays, de chaque État, de chaque ville, de chaque commune, de chaque communauté et de chaque population auprès desquels nous intervenons.
- c. Dans la plupart des pays, mais principalement dans les centres urbains et beaucoup moins, voire pas du tout, dans les zones rurales.

**2. Où les relations sexuelles entre personnes consentantes de même genre et/ou les identités de genre diverses sont-elles pénalisées par la loi ?**

- a. Dans moins de 15 pays, mais aucun d'eux n'applique la peine de mort.
- b. Dans moins de 35 pays, dont au moins quatre appliquent la peine de mort sur tout ou partie de leur territoire.
- c. Dans 70 pays ou plus, dont au moins six appliquent la peine de mort sur tout ou partie de leur territoire.

**3. Parmi ces différentes formes de discrimination et de persécution liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre et aux caractéristiques de sexe, réelles ou perçues, lesquelles peut-on observer dans toutes les régions du monde ?**

- a. Meurtre.
- b. Humiliation publique et stigmatisation, stéréotypes négatifs, harcèlement, révélation publique non consentie, abus et/ou crimes haineux.
- c. Torture, y compris le viol, perpétrée par des acteurs étatiques et non étatiques, des milices ou des extrémistes.
- d. Actes médicaux non consentis, y compris des examens rectaux, des procédures chirurgicales de normalisation génitale, la stérilisation forcée, les thérapies « réparatrices » ou « de conversion » destinées à « guérir » de l'homosexualité, ainsi que les thérapies de choc.
- e. Pénalisation, y compris arrestations, amendes et peine de mort, parfois en vertu de lois de droit commun telles que les lois contre la prostitution, la débauche, l'imposture, l'indécence, les nuisances ou l'outrage à la morale publique.

- f. Accès limité voire impossible à une protection ou à une assistance policière.
  - g. Accès limité voire impossible aux mécanismes de signalement des violations des droits humains et à la justice.
  - h. Arrestations et détention arbitraires, exposition des personnes détenues ou incarcérées aux risques d'abus, et déni du droit à un procès équitable.
  - i. Utilisation des réseaux sociaux et de la technologie GPS pour cibler les individus, y compris dans le cadre des services de sécurité gouvernementaux.
  - j. Accès limité voire impossible aux soins de santé, à l'éducation, au logement, aux services sociaux et à la sécurité sociale.
  - k. Discrimination à l'embauche et licenciement abusif.
  - l. Intimidation en milieu scolaire ou professionnel.
  - m. Déni du droit de s'identifier publiquement en tant que personne de diverses OSIEGCS.
  - n. Violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste.
  - o. Viol correctif et viol conjugal.
  - p. Chantage et extorsion.
  - q. Déplacement soit à l'intérieur du pays, soit au-delà des frontières.
  - r. Déni du droit de pratiquer librement sa religion.
  - s. Déni du droit des couples de même genre à vivre ensemble, à se marier et à fonder une famille dans la paix et la sécurité.
  - t. Limitation des droits d'accès à l'adoption et à la gestation pour autrui et, dans certains cas, à la garde des enfants.
  - u. Attaques perpétrées à l'encontre d'organisations de défense, de soutien ou d'assistance, et suppression du droit à la liberté d'expression par le biais de « lois de propagande » et d'autres moyens.
- 4. Qui se trouve à l'origine des préjudices subis par les personnes de diverses OSIEGCS dans de nombreux pays ?**
- a. Extrémistes religieux et nationalistes.

- b. Pouvoirs publics et acteurs étatiques.
  - c. Familles et communautés.
  - d. Personnel médical.
  - e. Médias.
  - f. Groupes paramilitaires et haineux, comme les néonazis.
  - g. Organisations humanitaires.
- 5. Selon un rapport de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), les actes de violence à l'encontre des personnes de diverses OSIEGCS sont souvent « particulièrement cruels ». Quels sont les facteurs permettant d'expliquer qu'un acte de violence n'entraîne pas de plainte ?**
- a. Ces personnes peuvent ressentir de la honte concernant leur OSIEGCS ou les crimes commis à leur encontre.
  - b. Elles peuvent éprouver de la méfiance à l'égard de la police ou des pouvoirs publics.
  - c. Elles peuvent craindre que les membres de leur famille ou de leur communauté viennent à découvrir leur OSIEGCS.
- 6. Les persécutions dont font l'objet les personnes de diverses OSIEGCS peuvent résulter de caractéristiques croisées et combiner leur OSIEGCS et leur genre. Parmi cette liste non exhaustive de propositions, quels peuvent être les motifs de persécution ?**
- a. Une expression de genre visible qui défie les normes de genre. Par exemple, les hommes gays et bisexuels peuvent subir des persécutions lorsqu'ils ont l'air « trop efféminés », tandis que les femmes lesbiennes et bisexuelles peuvent l'être lorsqu'elles ont une apparence « trop masculine ».
  - b. Un comportement qui défie les normes de genre. Par exemple, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent avoir des intérêts sociaux différents de ceux de leurs pairs hétérosexuels ou de genre conforme.
  - c. Une cohabitation ou un mariage allant à l'encontre des normes de genre. Par exemple, il est possible que les personnes de diverses OSIEGCS ne répondent pas aux attentes de la société parce qu'elles ne se sont pas mariées ou n'ont pas d'enfants, ou qu'elles vivent avec un individu de même genre.
- 7. En 2020, quel pays autorisait le changement du marqueur de genre sur les documents officiels, sans conditions prohibitives ?**
- a. Pakistan
  - b. Botswana

c. Hongrie

**8. Parmi les propositions suivantes, dans quel contexte le personnel des Nations Unies et des ONG est-il susceptible de rencontrer des personnes de diverses OSIEGCS ?**

- a. Parmi les populations migrantes et déplacées forcées, le long des voies migratoires, ainsi que dans des centres de détention ou de transit.
- b. Dans des situations d'urgence humanitaire, au sein des communautés touchées par une crise et dans des camps de personnes déplacées.
- c. Dans le cadre de programmes d'aide au retour volontaire et de rapatriement, de réinstallation dans un pays tiers ou d'intégration locale.
- d. Dans le cadre de projets liés au genre, à l'âge, à la santé, aux moyens de subsistance, à la lutte contre la traite d'êtres humains et à la gestion des frontières.

**9. Les personnes de diverses OSIEGCS :**

- a. Peuvent généralement vivre ouvertement au sein de leur communauté culturelle dans les pays de migration, d'asile ou de réinstallation.
- b. Peuvent se montrer méfiantes à l'égard des autorités, parce que la police et le gouvernement les prennent pour cibles ou que les organisations d'aide leur causent du tort.
- c. Peuvent être victimes d'abus ou de rejet au sein de leur famille et connaître des taux d'agression physique et sexuelle particulièrement élevés.
- d. Sont plus susceptibles d'être isolées de leur famille, de leur communauté culturelle et de leur communauté d'accueil.
- e. Peuvent craindre de ne pas obtenir l'aide dont elles ont besoin si elles partagent leur OSIEGCS.
- f. Se voient habituellement octroyer l'accès à des ressources spécialisées dans les pays de migration, d'asile ou de réinstallation.

**10. Quelle est la position des Nations Unies sur les droits des personnes de diverses OSIEGCS ?**

- a. Les droits des personnes de diverses OSIEGCS dépendent du pays dans lequel vivent ces personnes. Les croyances sociales, culturelles et religieuses locales doivent être respectées avant toute autre considération.
- b. Les personnes de diverses OSIEGCS ont le droit de jouir des mêmes droits humains que tout le monde. Les États qui appliquent des lois ou des pratiques discriminatoires devraient les réformer de manière à protéger l'ensemble des citoyens.

- c. De nouveaux instruments juridiques internationaux, sous forme d'une convention ou d'un pacte spécial(e) portant sur les droits des personnes de diverses OSIEGCS, sont indispensables pour permettre aux États de protéger l'ensemble des citoyens.

**La plupart des informations ci-dessus sont extraites des documents suivants :**

19<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, rapport du 17 novembre 2011 intitulé Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, A/HRC/19/41, disponible (en français) à l'adresse <https://undocs.org/fr/A/HRC/19/41> ; ainsi que le rapport de suivi datant du 4 mai 2015, disponible (en anglais) à l'adresse

[http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A\\_HRC\\_29\\_23\\_en.doc](http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session29/Documents/A_HRC_29_23_en.doc).

Les questions s'appuient également sur le rapport de 2018 de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, rédigé par Victor Madrigal-Borloz (A/HRC/38/43), et disponible à l'adresse suivante : <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/132/13/PDF/G1813213.pdf?OpenElement>. <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G18/132/12/pdf/G1813212.pdf?OpenElement>.

# MODULE 3 : EXERCICE



## Questionnaire bonus relatif à l'état des lieux mondial

---

Pour chacune des propositions ci-dessous, veuillez entourer toutes les réponses qui s'appliquent.

- 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. Des hommes gays et bisexuels
  - b. Des femmes lesbiennes et bisexuelles
  - c. Des personnes transgenres
  - d. Des 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

- 6. En 2011, quel pays est devenu le premier à reconnaître un troisième genre dans son recensement national ?**
- a. États-Unis
  - b. Népal
  - c. Suède
- 7. Quel test était utilisé jusqu'en 2009 sur certain(e)s demandeurs et demandeuses d'asile en République tchèque pour « prouver » leur orientation sexuelle ?**
- a. Le test de l'inventaire d'orientation sexuelle d'Epstein (ESOI)
  - b. La pléthysmographie (connexion d'un appareil aux parties génitales pour mesurer l'excitation en réaction à la pornographie)
- 8. Lequel des pays suivants n'avait pas encore dépenalisé les relations entre personnes de même genre en 2020 ?**
- a. Gabon
  - b. Botswana
  - c. Kenya
- 9. Dans des juridictions telles que l'Australie, les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Union européenne, les demandeurs et demandeuses d'asile présentant des OSIEGCS diverses :**
- a. Peuvent se voir refuser l'asile, être renvoyé(e)s dans leur pays d'origine et se voir demander de « 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.
- 10. Selon le Movement Advancement Project, qui est confronté aux taux les plus élevés de violence au sein du couple ?**
- a. Hommes gays
  - b. Femmes lesbiennes
  - c. Personnes bisexuelles

# MODULE 3 : ORIENTATIONS



## Principales violations des droits humains

---

Cette partie fournit des informations sur les violations des droits humains auxquelles sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS dans le monde. Pour découvrir d'autres ressources, veuillez vous référer à la section « Apprentissage continu ».

### Meurtre et violence

Partout dans le monde, les personnes de diverses OSIEGCS sont victimes de meurtres ou de violences motivés par la haine et fondés sur leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leurs caractéristiques de sexe, perçues ou réelles.

Les violences motivées par la haine, y compris les crimes haineux, les arrestations arbitraires, les abus sur personnes placées en détention, les mariages forcés, le viol conjugal, le viol correctif et les thérapies de conversion, surviennent non seulement dans les pays où les relations entre personnes de même genre et la diversité d'identité de genre sont pénalisées, ou qui présentent des niveaux élevés de préjugés à l'égard des personnes de diverses OSIEGCS, mais sont également répandues dans les pays censés mieux protéger ces individus d'un point de vue juridique et social.

Le viol est un outil courant de persécution, y compris le viol d'hommes par des membres de la police ou de l'armée, ou le personnel des centres de détention, l'exploitation sexuelle des personnes de diverses OSIEGCS par des membres de leur famille ou de leur communauté, ainsi que le viol correctif de femmes et de filles.

En général, les personnes transgenres, non binaires et de genre non conforme sont confrontées à des niveaux particulièrement élevés de violence, de stigmatisation et de discrimination, qu'il s'agisse de meurtre, de



torture, de viol ou de harcèlement, car elles défient les normes de genre prescrites par la société. Une [étude paneuropéenne](#) menée en 2019 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) indique que les personnes perçues comme transgenres sont plus susceptibles d'être agressées ou menacées de violence. Un tiers des personnes transgenres interrogées signalent avoir été victimes de violence plus de trois fois au cours de l'année précédant le sondage. Dans la plupart des cas, les incidents ont eu lieu à l'extérieur, dans des lieux publics, et ont été perpétrés par plusieurs individus, généralement des hommes, qui étaient inconnus de la personne survivante. Toutefois, parmi les incidents les plus récents, un acte de

violence sur quinze aurait été commis par un(e) membre de la famille de la victime.

Selon le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, « [I]a violence visant les personnes homosexuelles, bisexuelles ou transgenres est souvent particulièrement barbare, comparée aux autres crimes fondés sur des préjugés ». Son rapport de [2015](#) fait écho à celui de [2011](#), stipulant que la violence motivée par l'homophobie ou la transphobie est souvent particulièrement brutale et, dans certains cas, caractérisée

par des niveaux de cruauté supérieurs aux autres crimes haineux. Entre autres actes de violence figurent les agressions au couteau, le viol anal et les mutilations génitales, ainsi que la lapidation et le démembrement.

Les éléments suivants ne constituent que quelques-uns des nombreux exemples qui illustrent la violence à laquelle sont soumises les personnes de diverses OSIEGCS dans de nombreux endroits :

- Des incidents tels que le viol collectif, la violence familiale et le meurtre de femmes ont été signalés dans des pays tels que, entre autres, l’Afrique du Sud, le Kirghizistan et le Salvador. Les femmes lesbiennes y seraient exposées à des risques accrus de violence, en raison de nombreux préjugés et mythes à leur sujet, selon lesquels elles pourraient changer d’orientation sexuelle après un viol commis par un homme.
- En Iraq, au cours des deux vagues de violence à l’encontre des personnes homosexuelles en **2009 et 2012**, un grand nombre d’hommes et de personnes transgenres ont été torturés et brutalement tués, leurs corps souvent abandonnés à la vue de tous en guise d’avertissement. Les rapports hospitaliers indiquaient que des laxatifs avaient été administrés de force à certaines victimes et que leur anus avait été scellé à la super glu, ce qui avait entraîné leur mort ; d’autres ont été lapidés à mort avec des blocs de ciment ou précipités depuis des toits. En outre, des dizaines d’enfants identifiés comme « emo » ont été tués, parce qu’ils étaient perçus comme gays, selon certaines sources.
- Entre 2008 et 2016, 89 meurtres de personnes transgenres ou d’identité de genre diverse ont été recensés au Honduras, notamment, en **2010**, celui d’une femme de 23 ans appelée Luisa Alvarado Hernández, qui a été retrouvée morte dans un fossé, son corps battu et brûlé, montrant des signes de viol, de coups portés au visage par des jets de pierres d’une telle violence que ses restes étaient méconnaissables ; celui d’Idania Roberta Sevilla Raudales, 58 ans, qui a été retrouvée morte chez elle, ses bras et jambes liés par des câbles et des blessures au couteau sur la gorge ; et celui de Lady Óscar Martínez Salgado, 45 ans, qui a été retrouvée poignardée et brûlée dans sa résidence de Tegucigalpa.
- En **Ouganda**, en **2011**, David Kato, défenseur reconnu des droits des personnes homosexuelles, a été brutalement assassiné à son domicile, alors qu’il venait de remporter une affaire au tribunal contre le journal *Rolling Stone*, qui avait publié son nom et sa photographie sous le titre « Pendez-les », l’année précédente.
- Au **Chili**, en **2012**, Daniel Zamudio, 24 ans, a été sévèrement battu pendant des heures et brûlé à la cigarette, des svastikas ont été gravés sur sa peau. Il est décédé à l’hôpital trois semaines plus tard. Sa mort a poussé le gouvernement à accélérer la promulgation d’une législation visant à lutter contre la discrimination des personnes LGBT.
- En **Jamaïque**, en **2015**, un homme aurait été poignardé et lapidé à mort après que des membres de la police, qui avaient participé à l’agression, ont encouragé d’autres individus à le rouer de coups parce qu’il était gay.
- En **Argentine**, en **2015**, la militante éminente en faveur des droits des personnes transgenres, Diana Sacayán, a été brutalement poignardée dans son appartement. L’auteur de ces faits est, par la suite, devenu le premier individu condamné dans ce pays en vertu de la nouvelle législation pénalisant les crimes perpétrés à l’encontre des personnes transgenres.
- En 2016, au Bangladesh, Xulhaz Mannan, fondateur du seul magazine du pays en faveur des personnes LGBT a été tué à coups de hache dans son appartement.

- En **2016, en Turquie**, Mohammed Wissam Sankari, réfugié syrien de 25 ans et poète en devenir, a été retrouvé décapité, son corps mutilé à tel point qu'il était méconnaissable, deux jours après l'annonce de sa disparition à Istanbul ; il avait précédemment été enlevé et violé. Ses amis ont expliqué qu'il avait été ciblé parce qu'il était ouvertement gay.
- En Tchétchénie, en 2017, des hommes gays étaient rassemblés par les autorités et placés dans des [centres de détention](#) informels, dans lesquels ils étaient torturés au moyen de traitements par électrochocs et d'autres méthodes brutales. Plusieurs de ces hommes auraient été tués et d'autres [remis en liberté](#) dans l'espoir qu'ils seraient assassinés par des membres de leur famille ou de leur communauté en raison de leur orientation sexuelle.
- [Yelena Grigoriyeva](#), une ardente défenseuse des droits des personnes LGBTQI+, a été retrouvée avec de multiples blessures à l'arme blanche et des marques de strangulation près de son domicile à Saint-Petersbourg, en Russie, en 2019. Des activistes russes ont été interrogés sur le lien potentiel entre son meurtre et la « liste de personnes à éliminer » publiée un mois auparavant par Pila, un groupe anti-LGBTQI appelant à la violence contre les Russes LGBTQI+ et qui agirait avec l'accord tacite des autorités.
- En Ouganda, en 2019, [Brian Wasswa](#), un jeune activiste gay et assistant juridique, a été agressé avec une houe de jardinage à son domicile. Ce meurtre est survenu quelques jours après que le ministre de la Sécurité du pays, le général Elly Tumwine, a fait référence aux membres de la communauté LGBT d'Ouganda en les qualifiant [de « terroristes » lors d'un entretien télévisé](#).
- Aux **États-Unis, en 2019**, Muhaysia Booker, une femme transgenre, a été agressée par plusieurs individus alors qu'elle était entourée d'une foule de personnes ; l'agression a été filmée et a attiré l'attention de tout le pays. Un mois plus tard, elle a été retrouvée tuée par balle dans les rues de Dallas, au Texas.
- En **Grèce, en 2020**, Zak Kostopoulos, défenseur gay des droits des personnes LGBTQI+, est décédé après avoir été violemment battu en plein jour – un acte qu'Amnesty International a qualifié de meurtre. L'affaire illustre l'homophobie de la société grecque, ainsi qu'une culture « [d'abus et d'impunité](#) » au sein des forces de police.
- Alexa Negrón Luciano a été tuée à Toa Baja, au **Porto Rico, en 2020**. Plusieurs heures avant sa mort, des photos d'elle étant approchée par la police ont circulé sur les médias sociaux. La police intervenait après avoir reçu une plainte concernant le fait qu'Alexa avait utilisé les toilettes pour femmes dans un restaurant. Elle est décédée de multiples blessures par balle.
- En **Inde, en 2020**, une activiste transgenre, [Sangeetha](#), a été retrouvée assassinée à son domicile à Coimbatore, dans l'État du Tamil Nadu. L'auteur du crime, âgé de 23 ans, a déclaré à la police qu'il l'avait tuée parce qu'elle avait refusé ses avances. Elle était à la tête de la Transgender Society et dirigeait l'entreprise Covai Trans Kitchen, qui employait 12 personnes transgenres. Elle aurait monté l'affaire pour venir en aide aux personnes transgenres touchées par la pandémie de COVID-19.

Il n'est pas aisé d'obtenir des données relatives aux meurtres et aux actes de violence commis à l'encontre de personnes de diverses OSIEGCS, notamment car ces données ne sont pas collectées dans de nombreux pays, mais également en raison des complications liées à la manière dont les crimes sont signalés. En ce qui concerne les victimes transgenres, des erreurs d'attribution de genre sont parfois commises dans les rapports des autorités et des médias. Voici trois exemples de données pertinentes :

- D'après le projet de surveillance des homicides de personnes transgenres ([Trans Murder Monitoring Project](#)), plus de 3 300 meurtres de personnes transgenres ou d'identité de genre diverse ont été enregistrés au cours des 11 dernières années. La grande majorité de ces meurtres avaient été commis à l'encontre de femmes transgenres de couleur. La mise à jour de 2019 du rapport de la Journée du souvenir trans fait état d'un total de 3 314 meurtres de personnes transgenres, commis dans 69 pays à travers le monde (soit une augmentation de 11 % par rapport à l'année précédente) entre le 1<sup>er</sup> janvier 2008 et le 30 septembre 2019. Selon le rapport de la Journée du souvenir trans publié en novembre, 350 personnes transgenres supplémentaires ont été tuées à travers le monde en 2020. La moyenne d'âge des personnes tuées était de 31 ans ; la plus jeune d'entre elles était seulement âgée de 15 ans. Dans 22 % des cas, les victimes ont été tuées à l'intérieur même de leur domicile. La plus grande partie de ces meurtres (287 personnes) ont eu lieu en Amérique centrale et en Amérique du Sud. Le Brésil représente à lui seul 43 % du total (152 victimes).

Pour plus d'informations, veuillez consulter la page suivante (en anglais ou en espagnol) : <https://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring/tmm-resources/>.

- Le sondage de 2019 mené auprès des personnes LGBTI par [l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne \(FRA\)](#), qui a mobilisé près de 140 000 participant(e)s, indique que 11 % des personnes interrogées avaient été agressées ou menacées de violence au cours des cinq années précédentes, et que 38 % de ces personnes avaient été victimes de harcèlement en raison de leur identité LGBTI. Les taux d'incidents de harcèlement étaient encore plus élevés chez les personnes interrogées âgées de 15 à 17 ans, atteignant 47 %. Parmi l'ensemble des personnes interrogées, les personnes transgenres (48 %) et intersexes (42 %) signalaient les taux les plus élevés de harcèlement. Seuls 10 % des incidents ont fait l'objet d'un signalement, et 4 % seulement ont été signalés à la police. Parmi les personnes interrogées n'ayant pas signalé l'incident le plus récent d'agression physique ou sexuelle dont elles avaient été victimes à la police, 25 % ont déclaré ne pas l'avoir fait par crainte d'être confrontées à des réactions homophobes ou transphobes. Un tiers des personnes transgenres interrogées ont décidé de ne pas signaler ces incidents par crainte d'une réaction transphobe de la part de la police.
- L'organisation [National Coalition of Anti-Violence Programs](#) a signalé 77 homicides de personnes LGBT fondés sur des préjugés commis aux États-Unis en 2016 et 52 homicides en 2017, dernière année pour laquelle des données sont disponibles. Les statistiques de 2016 incluent les 49 vies enlevées lors de la fusillade qui a eu lieu à la discothèque Pulse à Orlando, en Floride.

## Accès à la justice

Les incidents de violence et les actes de discrimination sont rarement signalés, car les victimes se méfient des services de police et craignent des représailles, ou bien ne souhaitent pas s'identifier comme des personnes de diverses OSIEGCS, ce qui entrave considérablement la capacité de ces personnes d'accéder à la justice.

- Dans de nombreux pays, les crimes commis à l'encontre des personnes de diverses OSIEGCS sont **soutenus**, encouragés, voire perpétrés par les pouvoirs publics, les victimes se trouvant alors privées de la plupart des possibilités de recours à l'aide ou à la justice.
- Signaler un **crime** motivé par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne pourrait exposer cette dernière à des risques accrus de préjudices de la part des autorités.

- Compte tenu du fait que les personnes grandissent souvent dans un milieu propice aux messages **négatifs** à l'égard des personnes de diverses OSIEGCS, il est possible qu'elles aient intériorisé une certaine phobie ou un sentiment de honte, qui peut avoir une incidence sur leur volonté de signaler les crimes commis à leur rencontre.
- Dans de nombreux endroits, la **violence** familiale ou communautaire est courante. Le fait de signaler un crime augmente le risque que les membres de la famille ou de la communauté en viennent à connaître l'OSIEGCS réelle ou perçue d'une personne.

## Pénalisation

La pénalisation des relations entre personnes de même genre et des identités de genre diverses existe partout dans le monde. La plupart des informations suivantes sont extraites du [rapport de 2019 de l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes \(ILGA\) sur l'homophobie d'État](#).

- Des lois pénalisant les relations consenties entre personnes de **même genre** sont en vigueur dans plus de 70 États.
- Six États soumettent encore les relations entre personnes de même genre consentantes à des sentences pouvant aller jusqu'à la peine de **mort** sur tout ou partie de leur territoire : l'Arabie saoudite, le Brunei, l'Iran, la Mauritanie, le Nigéria (uniquement dans 12 États au nord du pays) et le Yémen. Dans cinq autres États, la loi prévoit une peine de mort susceptible d'être appliquée aux relations sexuelles entre personnes de même genre, bien qu'elle n'ait pas été spécifiquement conçue à cette fin : l'Afghanistan, les Émirats arabes unis, le Pakistan, le Qatar et la Somalie (y compris le Somaliland). La peine de mort est également appliquée par des acteurs non étatiques au sein de pays tels que l'Iraq ou la Syrie.
- Des lois de propagande et relatives à la morale publique, ainsi que d'autres lois **de droit commun** ciblant la liberté d'expression en matière d'orientation sexuelle sont en vigueur dans 32 États.
- Dans 41 États, des lois limitent l'**enregistrement** et le travail des ONG qui œuvrent en faveur des droits des personnes de diverses OSIEGCS.
- L'Égypte et l'Iraq figurent parmi les pays qui **ne disposent pas** de lois pénalisant les relations entre personnes de même genre, mais persécutent les personnes de diverses OSIEGCS avec l'accord tacite ou le concours de l'État. Bien que l'Iraq n'applique pas la peine de mort pour les relations homosexuelles, des centaines d'hommes gays et transgenres y ont été tués entre 2009 et 2012. En outre, au cours de la même période, de nombreux meurtres de personnes de genre non conforme ont été commis par des auteurs qui associaient l'expression de genre des victimes à des stéréotypes sur l'homosexualité, indépendamment de leur orientation sexuelle ou identité de genre réelle.
- En 2014, en **Ouganda**, une version du projet de loi en faveur de la lutte contre l'homosexualité de 2009, désignée comme le projet de loi « Tuer les gays » (de l'anglais *Kill the Gays*), a été promulguée puis abrogée en raison d'une formalité. Bien que la peine de mort ait été supprimée de la version finale, la loi impose des sanctions strictes pour les relations entre personnes de même genre et pour les individus qui refusent de dénoncer aux autorités les personnes dont il est de « notoriété publique » qu'elles sont LGBTI.
- Depuis 2000, des lois pénalisant les relations homosexuelles entre adultes consentants ont été **abrogées** dans au moins 14 pays et territoires dépendants, notamment le Belize, le Botswana, la Chypre du Nord, les îles Fidji, le Gabon, l'île de Nauru, le Népal, le Nicaragua, les Palaos et les Seychelles.

- La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est **interdite** par la Constitution dans neuf États. Les crimes haineux motivés par l'orientation sexuelle de la victime sont quant à eux pénalisés dans 42 États.
- Des lois relatives à l'égalité dans le mariage et à l'identité de genre, qui permettent aux personnes d'obtenir des documents officiels correspondant à l'identité de genre qu'elles se sont attribuée, ont été introduites dans plusieurs pays. À présent, 26 États reconnaissent le mariage entre personnes de même genre.

## Abus commis par les membres de la famille ou de la communauté, les États et d'autres entités

Les personnes de diverses OSIEGCS constituent des cibles et subissent des abus de la part des membres de leur famille, de leur communauté, des pouvoirs publics, des forces de police, de l'armée, des acteurs non étatiques, des groupes paramilitaires, des extrémistes religieux, des groupes haineux, des nationalistes extrémistes, des éducateur(ric)e(s), des professionnels de la santé, des organisations humanitaires et d'autres acteurs.

- Dans certains pays, ces abus peuvent être commis par des **professionnels de la santé** et prendre la forme de traitements ou d'exams forcés. Partout dans le monde, des médecins procèdent régulièrement à des actes chirurgicaux inutiles d'un point de vue médical sur des nouveau-nés intersexes, qui, par définition, ne peuvent pas donner leur consentement. Ces chirurgies peuvent entraîner des conséquences tout au long de la vie, notamment une perte irréversible de sensation, des cicatrices, la stérilisation ou une dépendance à vie à un traitement hormonal de substitution.
- Les personnes de diverses OSIEGCS peuvent être exposées à des risques accrus à cause des **médias**, tels que les journaux ougandais *Rolling Stone* et *Red Pepper*, qui considèrent la révélation publique comme un service d'utilité publique. En 2010, *Rolling Stone* a publié des informations concernant plusieurs ougandais(e)s de diverses OSIEGCS, ce qui a mené à l'homicide de David Kato, défenseur des droits des personnes LGBTQI+. En 2014, *Red Pepper* fut à l'origine de la révélation publique de l'OSIEGCS de 200 Ougandais(e)s, qui a attiré l'attention de la presse internationale et a poussé de nombreuses personnes à fuir leur foyer. Plusieurs personnes auraient alors disparu. En 2019, des messages homophobes et transphobes d'extrémistes religieux et politiques ont circulé sur les médias sociaux au Sénégal, y compris des menaces de mort à l'encontre de personnes LGBT, les obligeant à fuir pour des raisons de sécurité.
- Dans un [rapport](#) publié en 2017, le Feinstein International Center (FIC), un centre de recherche et d'enseignement à l'Université Tufts (États-Unis), a confirmé les résultats de deux sondages, selon lesquels le personnel LGBT travaillant au sein des **organisations humanitaires** était exposé à des « niveaux inquiétants » de violence. Selon ce rapport, les membres LGBT du personnel d'organisations d'aide travaillant à l'étranger sont victimes de menaces, de chantage, de harcèlement, d'agressions et de viols correctifs de la part de leurs collègues et de prestataires de services de sécurité. Certaines personnes interrogées aux fins du rapport ont indiqué avoir subi un « [viol correctif](#) », au cours duquel les membres masculins du personnel de l'organisation qui étaient perçus comme gays étaient ciblés et violés par d'autres membres masculins du personnel, qui entendaient les punir pour leur orientation sexuelle. Cela s'est produit dans des pays où la sodomie est punie par la loi, rendant l'incident impossible à signaler pour les victimes.

- D'après les résultats de l'[enquête de Deloitte sur les espaces sûrs commandée par les Nations Unies](#) en 2019, les taux de harcèlement sexuel les plus élevés correspondent aux répondant(e)s qui s'identifient comme lesbiennes, gays, transgenres, queers ou de genre non conforme. Entre 48,4 et 53 % d'entre elles/eux ont déclaré avoir été victimes de harcèlement au cours des deux années écoulées.
- Bien qu'il soit difficile de collecter des données sur les actes de violence commis à l'encontre des personnes bisexuelles, des études montrent que ces dernières sont plus susceptibles que les personnes lesbiennes ou gays de subir des **violences au sein du couple**, avec des taux choquants de violence au sein du couple, de violence familiale, de viols et d'agressions sexuelles.

## Thérapie de conversion

La « thérapie de conversion » constitue l'une des violations des droits humains les plus souvent subies par les personnes de diverses OSIEGCS, notamment les enfants. La thérapie de conversion constitue une violation du droit international des droits humains et peut être assimilée à la torture ou à un traitement cruel, inhumain et dégradant.

La plupart des informations suivantes sont extraites du [rapport de juillet 2020 sur la pratique des thérapies dites « de conversion »](#) de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

- « Thérapie de conversion » est une expression utilisée de **manière générique** pour désigner des interventions de natures diverses, toutes fondées sur l'idée selon laquelle l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre d'une personne pourraient et devraient être modifiées ou éradiquées dès lors qu'elles n'entrent pas dans ce que d'autres acteurs, dans un contexte donné, considèrent comme la norme souhaitable. Cette pratique peut impliquer des interventions religieuses ou spirituelles telles que l'exorcisme, des interventions psychothérapeutiques et médicales, ainsi que d'autres interventions telles que l'isolement forcé, l'humiliation publique, les passages à tabac, la privation de nourriture ou de traitements médicaux, ou le viol « correctif ».
- **Les auteurs** de la thérapie de conversion peuvent être des membres de la famille, des guérisseurs ou des guérisseuses traditionnel(le)s, des chefs religieux, des autorités scolaires ou médicales, ou des forces de sécurité. Il arrive que les membres de la famille, les chefs religieux, les membres de la communauté, les professionnels de la santé mentale, les employeurs, les autorités scolaires et l'État doivent recourir à des méthodes coercitives pour obliger une personne à suivre une thérapie.
- Certains **États** pratiquent ou encouragent activement la thérapie de conversion. Par exemple, des fonctionnaires gouvernementaux, y compris des juges ou des officiers de police, peuvent ordonner une « thérapie de conversion », même en l'absence de dispositions légales explicites, comme cela aurait été le cas en 2019 pour les personnes gays et lesbiennes incarcérées, qui ont été forcées de suivre cette thérapie par le Cabinet du ministre de la Justice et des Droits humains dans la province de Java-Ouest en Indonésie. La Malaisie a adopté plusieurs programmes et plans visant à éliminer les comportements perçus comme étant contraires à la morale, notamment les relations homosexuelles, et encourage en particulier la pratique des « thérapies de conversion », notamment par le biais de programmes universitaires. En outre, des rapports indiquent que l'État soutient également d'autres pratiques, dont l'exorcisme.

- La thérapie de conversion peut prendre la forme de séances de thérapie, de centres de réhabilitation, de camps ou d'ateliers, entre autres **formats**.
- Les personnes qui suivent une thérapie de conversion peuvent développer une **détresse** émotionnelle et physiologique aiguë, qui peut notamment se manifester par une profonde perte d'estime de soi, l'anxiété, la dépression, la consommation excessive de drogues, des comportements à haut risque et des idées suicidaires.
- Les jeunes sont soumis à des pratiques de thérapie de conversion de manière **disproportionnée**. Selon une étude récente menée à l'échelle mondiale, 80 % des personnes survivantes de thérapies de conversion sont âgées de moins de 24 ans, et 40 % de moins de 18 ans. Les enfants subiraient plus souvent des pratiques de « thérapie de conversion », en raison de la volonté de leurs parents ou de leurs tuteurs de les voir se conformer à certaines attentes, soit aux leurs, soit à celles de la communauté. Les enfants et les adolescent(e)s sont souvent dépourvus de la capacité juridique de prendre des décisions liées à leur santé physique ou mentale, et, lorsqu'ils ont le droit de donner leur consentement ou de refuser un traitement, ils sont particulièrement susceptibles de subir une influence indue de la part des membres de leur famille ou d'autres individus en situation d'autorité, ou de se voir forcés à accepter contre leur gré.
- Les professionnels du secteur de l'humanitaire doivent avoir conscience que les **enfants**, notamment ceux en situation de handicap, sont particulièrement vulnérables aux pratiques de thérapie de conversion et peuvent y être exposés dans leur pays d'origine, au sein de communautés touchées par une crise ainsi que dans les pays d'asile ou de migration. En Iran, par exemple, le [Comité des droits de l'enfant des Nations Unies](#) a exprimé son inquiétude quant aux rapports indiquant que des thérapies avaient été imposées de force à des enfants, y compris des traitements par électrochocs et l'administration d'hormones ou de médicaments psychiatriques, dans le but de changer leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre. D'après 6Rang, un groupe activiste iranien œuvrant en faveur des droits des personnes LGBTQI+, le nombre de cliniques psychologiques privées ou financées par les pouvoirs publics et impliquées dans le « traitement correctif » des Iraniens LGBTQI+ a augmenté en 2018.
- Les **actes chirurgicaux** de réassignation sexuelle peuvent également être encouragés dans le cadre de la thérapie de conversion. Dans un autre exemple provenant d'Iran, l'Ayatollah Ruhollah Khomeini, chef suprême du pays, a émis une fatwa (avis juridique) il y a 30 ans [autorisant les actes chirurgicaux de réassignation sexuelle](#). Par conséquent, le régime iranien autorise et subventionne en partie de telles procédures. Toutefois, étant donné que Téhéran pénalise et sanctionne sévèrement les relations homosexuelles et considère l'attirance envers les personnes de même genre comme une maladie, la politique du régime concernant les personnes transgenres se traduit en pratique par le fait que les [autorités, les professionnels de la santé mentale et les familles](#) font pression sur les personnes cisgenres gays et lesbiennes pour qu'elles subissent contre leur gré des actes chirurgicaux qui leur permettraient d'entretenir des relations sans craindre de représailles.
- En 2020, l'Independent Forensic Expert Group (IFEG), un groupe d'experts judiciaires indépendants, a conclu que la thérapie de conversion **constitue** un traitement cruel, inhumain et dégradant lorsqu'elle est employée de force ou sans le consentement de la personne, et qu'elle peut être assimilée à de la torture selon les circonstances, à savoir la sévérité de la douleur et des souffrances physiques et mentales infligées. Les organismes des Nations Unies et les dispositifs de défense des droits humains ont exprimé leur préoccupation quant aux pratiques de thérapie de conversion, et le mécanisme de lutte contre la torture

des Nations Unies a déterminé que cette thérapie revenait à de la torture et à un traitement cruel, inhumain et dégradant.

- Les Nations Unies en concluent que toute pratique visant la conversion est, par nature, **humiliante, dégradante et discriminatoire**. Les effets combinés des sentiments d'impuissance et d'humiliation extrême engendrent des sentiments profonds de honte, de culpabilité, de dégoût de soi et de dévalorisation, qui peuvent détruire l'image que la personne a d'elle-même et induire des changements de personnalité durables. Le préjudice infligé par les pratiques de thérapie de conversion repose sur la notion que l'individu souffre, qu'il est malade et anormal en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, et qu'il faut donc le soigner. Cela amorce un processus de victimisation. L'impact profond que cela produit sur les personnes se manifeste par une perte considérable d'estime de soi, l'anxiété, un syndrome dépressif, l'isolement social, des difficultés en matière d'intimité, la haine de soi, la honte et la culpabilité, un dysfonctionnement sexuel, des idées suicidaires et des tentatives de suicide, des symptômes de trouble du stress post-traumatique, ainsi que, souvent, une douleur et des souffrances physiques sévères.

## Stigmatisation et discrimination

La « discrimination quotidienne », alimentée par des attitudes discriminatoires ancrées et favorisée par l'absence de lois interdisant la discrimination, touche les personnes de diverses OSIEGCS dans tous les aspects de la vie, y compris dans les domaines de l'éducation, de la santé, des services sociaux, de l'emploi, du logement et au sein des familles. Le déni du droit à la liberté d'expression et de réunion est également un problème qui existe dans de nombreux pays. Les informations suivantes sont extraites du [rapport de 2015 de la 29<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, intitulé \*Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre\*](#) :

- Les lois pénalisant l'homosexualité ainsi que les politiques, pratiques et comportements discriminatoires des établissements de soins de santé et de leur personnel nuisent à la qualité des **services de santé**, dissuadent les personnes de se faire soigner et peuvent conduire au déni de soins ou à l'absence de services qui répondent aux besoins particuliers des personnes de diverses OSIEGCS dans le domaine de la santé. Les personnes transgenres, non binaires et de genre non conforme se heurtent souvent à des obstacles particuliers dans l'accès aux soins de santé. En effet, il arrive que les professionnels de la santé soient peu sensibles à leurs besoins, ne soient pas informés sur leur sujet et les traitent de manière discriminatoire. Les traitements de réassignation sexuelle, lorsqu'ils sont disponibles, sont souvent d'un coût prohibitif. Parfois, ils sont imposés de force.
- Dans la plupart des États, la législation n'offre pas une protection suffisante contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans le domaine de l'**emploi**. En l'absence de lois pour lutter contre la discrimination, les employeurs peuvent licencier ou refuser d'embaucher une personne ou ne pas lui accorder une promotion simplement parce qu'ils la perçoivent comme étant homosexuelle, bisexuelle ou transgenre. Lorsqu'elles existent, les lois de ce type sont parfois mal appliquées. Les prestations liées à l'emploi dont bénéficient les employé(e)s hétérosexuel(le)s peuvent être refusées à leurs collègues LGBT. Des études indiquent que la discrimination ainsi que d'autres formes de harcèlement sur le lieu de travail sont monnaie courante.
- Les personnes de diverses OSIEGCS peuvent être soumises à la discrimination dans l'accès au logement en étant traitées de manière non équitable par des **propriétaires du secteur public ou privé**. Il s'agit

notamment des personnes et des couples homosexuels auxquels on refuse un bail et qui sont expulsés de logements publics, qui sont victimes d'actes de harcèlement de la part de leurs voisins et sont contraints de quitter leur foyer.

- Les spécialistes des droits humains des Nations Unies continuent d'attirer l'attention sur les restrictions discriminatoires du droit à la liberté d'expression, d'association et de réunion imposées aux personnes LGBT ainsi qu'à ceux et celles qui défendent leurs droits. Parmi ces restrictions préoccupantes figurent la censure directe, l'interdiction de la diffusion d'informations ainsi que les limitations dont font l'objet les activités de sensibilisation.
- La **responsabilité** qui incombe aux États de protéger les personnes contre la discrimination s'étend à la sphère familiale, au sein de laquelle le rejet des personnes de diverses OSIEGCS ainsi que la discrimination et la violence à leur encontre peuvent gravement compromettre l'exercice des droits humains. Ces personnes peuvent notamment être agressées physiquement, violées, chassées de chez elles, déshéritées, empêchées d'aller à l'école, placées en établissement psychiatrique, contraintes au mariage, forcées de renoncer à la garde de leurs enfants, punies pour leurs activités militantes ou encore victimes d'atteintes à leur réputation. Dans les États où l'homosexualité est pénalisée, les victimes peuvent être réticentes à signaler les violences perpétrées par un(e) membre de leur famille par crainte des conséquences pénales que pourrait entraîner la révélation de leur orientation sexuelle. Les personnes lesbiennes, bisexuelles et transgenres sont souvent particulièrement vulnérables en raison des inégalités de genre et de l'autonomie limitée qui leur est accordée dans la prise des décisions liées à la sexualité, à la procréation et à la vie de famille.
- La non-reconnaissance des **couples homosexuels** et le manque de lois interdisant la discrimination peuvent entraîner des actes de discrimination de la part d'acteurs privés, notamment les prestataires de soins de santé et les compagnies d'assurance.
- En dépit des progrès récemment accomplis dans plusieurs pays, les personnes transgenres ne peuvent généralement toujours pas obtenir la **reconnaissance juridique** de leur genre, notamment par la modification du sexe et du prénom indiqués sur les documents d'identité officiels. Ainsi, elles doivent surmonter de nombreuses difficultés pour pouvoir exercer leurs droits, notamment dans les domaines de l'emploi et du logement, ou encore lorsqu'elles déposent une demande de prêt bancaire ou de prestations sociales, ou se rendent à l'étranger. La réglementation en vigueur dans les États qui reconnaissent le changement de genre impose souvent des conditions abusives à cette reconnaissance, qui exigent notamment que les personnes ne soient pas mariées et qu'elles se soumettent à une stérilisation et à un changement de genre forcés ainsi qu'à d'autres procédures médicales, en violation des normes internationales relatives aux droits humains.

## Incidence de la violence et de la discrimination fondées sur les OSIEGCS sur les enfants

Au-delà de la thérapie de conversion, la violence, la pénalisation, la stigmatisation et la discrimination dont font l'objet les personnes de diverses OSIEGCS entraînent des répercussions considérables sur les enfants. La plupart des informations suivantes sont tirées d'une fiche d'information sur les jeunes LGBT dans les pays du Sud de l'organisation [Advocates for Youth](#).

- Les enfants peuvent se heurter au rejet, à l'intimidation et à des abus dans leur **contexte familial**, et ce, dès leur plus jeune âge s'ils sont perçus comme étant différents ou s'ils ont une expression de genre qui défie les normes sociales.
- Le rejet de la part de la famille peut conduire les enfants de diverses OSIEGCS à **se retrouver à la rue**. Nombre d'adolescent(e)s et de jeunes adultes s'identifiant comme homosexuel(le)s, bisexuel(le)s ou transgenres sont mis(es) à la porte par leurs parents qui désapprouvent leur orientation sexuelle, et se retrouvent au nombre des sans-abri, dont ils constituent une part disproportionnée. Une enquête récente menée aux États-Unis auprès de 354 organismes d'aide aux sans-abri a révélé qu'environ 40 % des jeunes sans-abri s'identifient comme des personnes de diverses OSIEGCS et sont pour la plupart à la rue parce que leur famille les avait rejetés ([Williams Institute](#), 2014).
- En dehors **du foyer**, les enfants se heurtent au rejet, à l'intimidation et à des abus de la part de leurs voisin(e)s, de leurs ami(e)s et des membres de leur famille élargie, mais également en milieu scolaire ou médical et au sein des institutions religieuses.
- **L'intimidation** à l'école peut conduire à l'abandon scolaire. Un rapport publié par l'organisation Council for Global Equality indique qu'en Bolivie, 72 % des élèves transgenres abandonnent l'enseignement secondaire en raison d'une discrimination intense. Une enquête en ligne menée au Vietnam a révélé que, en milieu scolaire, 77 % des jeunes LGBT subissent des violences verbales ; 44 % des agressions physiques ; 42 % ont perdu leur intérêt pour l'éducation ; 33 % font l'école buissonnière ; et 6 % abandonnent l'école. De même, il ressort d'études menées en Afrique du Sud que la violence et l'intimidation contribuent à la hausse des taux d'abandon scolaire chez les jeunes LGBTQI+.
- Dans de nombreux pays, les **lois** qui prétendent protéger les mineurs contre les informations liées à l'homosexualité ont en réalité une incidence néfaste sur les enfants de diverses OSIEGCS, car elles les empêchent d'accéder à des informations et à des ressources. Selon les Nations Unies, limiter ou entraver l'accès à l'information sur la sexualité ou utiliser des supports qui contiennent des stéréotypes et des préjugés peut favoriser la violence et exposer les jeunes LGBT à des risques dans le domaine de la santé. Une éducation sexuelle complète fait partie intégrante du droit à l'éducation et peut constituer un moyen de lutter contre la discrimination. Ces lois, ainsi que les lois pénales liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, empêchent les enfants de diverses OSIEGCS de parler de leur OSIEGCS avec d'autres personnes, les soumettant ainsi aux conséquences psychologiques, émotionnelles et physiques néfastes de la dissimulation.
- L'**incidence psychologique** du rejet, de l'intimidation et des abus au sein du foyer ou de la communauté, la discrimination dans le domaine de l'éducation ou de l'emploi, ainsi que la pénalisation par l'État sont autant d'obstacles à la bonne croissance des enfants et à leur capacité de fonder des familles stables et saines, ainsi que d'accéder à des moyens de subsistance et à un foyer.
- Comme expliqué précédemment, **la thérapie de conversion** est pratiquée sur les enfants dans le monde entier, avec des conséquences psychologiques et physiques dévastatrices. À titre d'exemple, en Équateur, il existe des « cliniques de réhabilitation » où de jeunes personnes lesbiennes et transgenres sont retenues pas la force, avec le consentement des membres de leur famille, et dans lesquelles le personnel s'adonnerait à la torture, y compris à des abus sexuels, à l'encontre des enfants. Des établissements de ce genre existent également en Afrique du Sud sous la forme de « camps » dans lesquels des enfants gays

seraient torturés. Il arrive souvent que des enfants succombent des suites de la torture et des abus qu'ils subissent dans les établissements dans lesquels leurs parents les ont envoyés.

- Les enfants et les jeunes sont particulièrement **vulnérables** aux conséquences des pratiques de thérapie de conversion. Une [étude](#) récente menée auprès de personnes adultes transgenres indique qu'une exposition à cette thérapie avant l'âge de 10 ans est très souvent associée à un risque accru de détresse psychologique aiguë et de comportement suicidaire tout au long de la vie. En plus de ce comportement suicidaire, les enfants peuvent également pâtir d'une perte profonde d'estime de soi et tomber soudainement dans la dépression, ce qui peut conduire à l'abandon scolaire, à l'adoption de comportements à haut risque et à la consommation excessive de drogues.
- Les enfants intersexes subissent des **actes chirurgicaux** inutiles d'un point de vue médical. Par définition, les interventions chirurgicales et autres traitements pratiqués sur des enfants ne peuvent être fondés sur le consentement éclairé. De plus, ces interventions sont rarement justifiées sur le plan médical. Ces actes chirurgicaux sont généralement irréversibles et peuvent entraîner une série d'effets graves et négatifs 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.
- Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Comité des droits de l'enfant et la Cour interaméricaine des droits de l'homme ont constaté avec préoccupation que les **enfants des couples homosexuels** faisaient l'objet de discrimination et ne bénéficiaient d'aucune protection juridique.

## Expériences vécues par les personnes migrantes, demandeuses d'asile, réfugiées ou touchées par une crise

Les personnes migrantes, demandeuses d'asile, réfugiées ou touchées par une crise sont confrontées à de **multiples** défis. Aux frontières internationales, les personnes migrantes et réfugiées peuvent être soumises à des examens physiques invasifs et se voir refuser l'entrée dans un pays pour des motifs discriminatoires. Il



arrive que des personnes réfugiées et des demandeurs et demandeuses d'asile contournent les services de base tels que l'enregistrement ou la DSR, car elles souhaitent éviter toute interaction avec les membres de leur communauté d'origine, ce qui peut entraîner leur isolement en milieu urbain. Les logements de transit et les autres logements partagés constituent également des lieux à haut risque pour ces personnes. Les personnes migrantes de diverses OSIEGCS qui retournent dans leur pays d'origine dans le cadre de programmes d'aide au retour volontaire peuvent ne pas avoir accès à toutes les informations utiles leur permettant de décider si elles peuvent retourner dans leur communauté d'origine en toute

sécurité. Il arrive qu'une fois les personnes réfugiées réinstallées, elles se retrouvent dans des communautés où elles risquent à nouveau de subir des violences sexuelles ou des violences basées sur le genre.

Dans les situations d'urgence, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent perdre l'accès aux réseaux de soutien qui leur venaient en aide avant la crise et d'être contraintes de compter sur des entités susceptibles d'abuser d'elles pour subvenir à leurs besoins essentiels, qu'il s'agisse d'institutions publiques, d'organisations

humanitaires ou des membres de leur famille. L'**aide** proposée par les organisations humanitaires peut ne pas prendre en compte les besoins spécifiques des personnes de diverses OSIEGCS, que cela soit intentionnel ou non.

Un certain nombre d'États ont accordé l'asile à des personnes qui craignaient avec raison d'être persécutées en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre (OSIEGCS). Les pratiques en vigueur dans les États qui accordent l'asile sont parfois non conformes aux normes internationales. Les fonctionnaires peuvent se révéler peu sensibles à la situation dans laquelle se trouvent les demandeurs et les demandeuses d'asile homosexuel(le)s, bisexuel(le)s ou transgenres, et les demandes d'asile sont parfois traitées de manière arbitraire et incohérente. Dans son arrêt du 2 décembre 2014, la Cour de justice de l'Union européenne a ordonné aux États de cesser de poser des questions indiscrettes aux demandeurs et aux demandeuses d'asile et de les soumettre à des examens médicaux visant prétendument à déterminer leur orientation sexuelle. Le refoulement des demandeurs et des demandeuses d'asile qui fuient des persécutions fondées sur leurs OSIEGCS expose ces personnes aux risques de violence, de discrimination, de pénalisation et de peine de mort.

Rares sont les États qui disposent de mesures de protection suffisantes pour les personnes migrantes, demandeuses d'asile ou réfugiées de diverses OSIEGCS. Les mesures de protection destinées aux citoyen(ne)s de diverses OSIEGCS peuvent également être **limitées** dans les pays de migration ou d'asile. Actuellement, aucun État ne dispose de lois nationales interdisant les **actes chirurgicaux** inutiles d'un point de vue médical sur les nouveau-nés intersexes, malgré la position des Nations Unies en la matière, selon laquelle de tels actes médicaux constituent une violation des droits humains.

Dans tous les cas, les personnes peuvent être **marginalisées** ou faire l'objet de discrimination, aussi bien du fait qu'elles sont étrangères que de leur diversité d'OSIEGCS, ainsi qu'en raison de la convergence d'autres caractéristiques personnelles. Des facteurs tels que le genre, l'âge et le handicap peuvent avoir une incidence considérable sur leur vulnérabilité.

Parmi les pays dotés de lois favorables aux personnes migrantes, demandeuses d'asile ou réfugiées de diverses OSIEGCS figurent :

- **L'Argentine** – L'Argentine dispose de protections juridiques relatives au mariage homosexuel et à la reconnaissance de l'identité de genre, ainsi que d'une législation parmi les plus complètes au monde en matière de droits des personnes transgenres. Elle octroie l'asile aux personnes LGBTQI+ depuis au moins 2014.
- **Le Canada** – Depuis 1991, le Canada considère les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme un motif valable pour bénéficier de la protection internationale sur son territoire. En 2020, le Gouvernement canadien a mis au point des critères d'admissibilité qui incluent les personnes LGBTQ2, à savoir les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers et bispituelles.
- **Les Pays-Bas** – Depuis 1981, les persécutions fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont reconnues comme un motif valable pour bénéficier de la protection internationale aux Pays-Bas, pays doté des juridictions les plus robustes au monde en matière de protection des droits des personnes de diverses OSIEGCS.
- **L'Afrique du Sud** – L'Afrique du Sud offre une protection constitutionnelle parmi les plus progressistes d'Afrique pour défendre les droits des personnes LGBTQI+ et a été la première nation au monde à interdire

la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Depuis 1998, elle offre l'asile aux demandeurs et demandeuses LGBTQI+ éligibles.

- **Le Royaume-Uni** – La Cour suprême a décidé en 2010 que les demandeurs et demandeuses d'asile LGBTQI+ n'ayant pas révélé publiquement leur orientation sexuelle auront droit au statut de réfugié(e) : Obliger une personne homosexuelle à prétendre que sa sexualité n'existe pas ou à réprimer son comportement revient à lui refuser le droit fondamental d'être qui elle est. Les personnes homosexuelles ont autant droit à la liberté d'association avec d'autres personnes de la même orientation sexuelle que les personnes hétérosexuelles.
- **Les États-Unis** – Depuis 1994, les demandeurs et demandeuses d'asile LGBTQI+ pouvant prétendre à une protection comprennent : les personnes qui s'identifient comme LGBTQI+ ou qui sont considérées comme telles ou de genre non conforme ; qui s'identifient comme LGBTQI+, mais qui n'ont pas révélé publiquement leur orientation sexuelle ; ou qui sont séropositives, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Il convient de **reconnaître** que les personnes migrantes et réfugiées, les demandeurs ou demandeuses d'asile, et les autres personnes touchées par une crise présentant une diversité d'OSIEGCS peuvent :

- Connaître l'isolement, la solitude, l'impuissance, la dépression et le manque d'accès à l'information ;
- Ne pas disposer de la capacité d'exprimer leur identité et de communiquer leurs expériences ou du langage nécessaire pour ce faire ;
- Être victimes d'abus ou de rejet de la part de leur famille et de leur communauté et par conséquent avoir besoin d'un soutien différent ou supplémentaire par rapport aux autres personnes vulnérables ;
- Être plus susceptibles que les autres personnes que vous assistez d'avoir subi une agression physique ou sexuelle ;
- De manière générale, ne pas pouvoir vivre ouvertement en toute sécurité ;
- Faire preuve de méfiance envers les autorités en raison des persécutions ciblées de la part de la police et d'autres représentants des pouvoirs publics ;
- Croire que révéler leur identité pourrait les empêcher d'obtenir de l'aide ou retarder toute assistance fournie ;
- Éviter de consulter un médecin, par crainte d'abus de la part des prestataires de soins de santé ou d'une violation de la confidentialité ;
- Craindre que leur famille ne découvre leur statut s'ils le partagent avec des organisations d'aide ;
- Craindre que le personnel humanitaire fasse preuve de discrimination à leur égard ou émette des hypothèses à leur sujet ;
- Avoir déjà eu des échanges avec du personnel humanitaire non formé, mal formé et/ou non préparé à les aider d'une manière digne, respectueuse et efficace, et donc avoir subi des préjudices et des traumatismes au cours de ces échanges ;

- Ne pas ressentir un soutien immédiat de la part de leur communauté s'ils sont réinstallés dans un pays tiers. Ces individus peuvent se sentir ou être isolés ou séparés des autres personnes de même origine ethnique ou nationale, susceptibles d'avoir des valeurs similaires à celles de la communauté au sein de laquelle la personne a été persécutée.

# MODULE 3 : ORIENTATIONS



## 38<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (extraits)

---

Voici quelques extraits du rapport de 2018 de Victor Madrigal-Borloz, Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ([A/HRC/38/43](#)). Ce rapport s'appuie sur les rapports de [2015](#) et [2011](#) du Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et fournit des informations actualisées sur les violations des droits humains à l'encontre des personnes de diverses OSIEGCS.

### Droits humains (par. 20, p. 5) :

- a) Chacun a le droit de jouir des droits fondamentaux et des libertés consacrés dans le droit international des droits de l'homme, sans distinction fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ;
- b) La législation, les politiques publiques et la décisions judiciaires incriminant les relations homosexuelles et certaines identités de genre sont en par essence contraires au droit international des droits de l'homme, elles alimentent la stigmatisation, légitiment les préjugés et exposent les personnes concernées à la violence familiale et institutionnelle, ainsi qu'à d'autres atteintes aux droits de l'homme, telles que les crimes de haine, les menaces de mort et la torture.

### Intersectionnalité (page 6) :

**23.** Le titulaire de mandat a-t-il opté pour une approche transversale ne négligeant aucun des éléments qui font le caractère particulier du vécu d'une personne. Comme le lui a dit un intervenant, « il y a plusieurs identités dans un seul corps », et les violences à l'égard d'une personne découlent souvent de facteurs croisés qui créent une dynamique de violence et de marginalisation. Par exemple, une femme qui ressent une forte attirance émotionnelle, affective et sexuelle pour d'autres femmes peut choisir de se définir elle-même comme lesbienne ou bisexuelle, mais elle définira aussi son identité en fonction d'autres éléments pertinents selon le milieu dans lequel elle vit, tels que la race, l'origine ethnique, la religion ou la croyance, la santé, l'état civil, l'âge, la classe et la caste, ainsi que le statut migratoire ou la situation économique.

**24.** L'intersectionnalité décrit également le processus dynamique de l'expérience vécue, qui s'inscrit dans l'espace et dans le temps. Le titulaire de mandat est conscient, par exemple, des besoins de nombreux lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe à mesure qu'elles vieillissent, des différences qui existent entre les régions rurales et les régions urbaines, et du fait que la discrimination dont ces personnes sont victimes peut s'ajouter, ce à quoi on s'est très peu intéressé jusqu'ici, au handicap, au racisme, à la xénophobie ou aux épisodes de violences qui forcent des individus à fuir leur pays.

## Violence et discrimination (p. 6 à 8) :

**30.** Les actes de violence pénètrent également la sphère privée. Le titulaire de mandat a notamment reçu des informations selon lesquelles les services de sécurité se servaient des réseaux sociaux et des applications faisant appel à la géolocalisation, couramment utilisés par les personnes homosexuelles pour se rencontrer, pour localiser ces personnes et les arrêter. Il ressort également de différentes informations que les services de sécurité utiliseraient les données personnelles stockées dans les téléphones portables, notamment l'historique des appels et des messages, pour identifier d'autres personnes soupçonnées d'être homosexuelles, les arrêter et les placer en détention.

**33.** Le fait que tous les cas ne soient pas signalés, le manque de diligence en matière d'enquête et de poursuites, et le nombre extrêmement faible de condamnations prononcées conduisent à une impunité systématique, un phénomène qui se vérifie à tous les stades de l'administration de la justice. Les femmes transsexuelles et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe sont souvent prises pour cible par le personnel judiciaire en raison de préjugés et de stéréotypes qui font que les transgenres et les travestis sont perçus comme des délinquants.

**34.** Les violences et la discrimination touchent tous les aspects de la vie des lesbiennes, gays, bissexuelles, transgenres et des personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe. Ainsi, ces personnes sont souvent considérées comme malades ou souffrant de troubles (A/HRC/35/21, par. 48 et 58), ce que le précédent titulaire de mandat qualifie de « pathologisation ». La discrimination dont sont victimes ces personnes a un effet sur leur accès à l'assainissement, à l'hygiène menstruelle et aux toilettes, en particulier dans les situations d'urgence humanitaire et dans les régions touchées par des catastrophes (A/HRC/33/49, par. 2, 9, 13 et 30).

**38.** D'après certaines sources, il existe une corrélation entre l'augmentation du nombre de crimes de haine motivés par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, et la tendance croissante de dirigeants politiques et de groupes religieux ultra-conservateurs à utiliser, dans leurs discours, une rhétorique visant à promouvoir le fanatisme, à déshumaniser certains individus en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression du genre, et à alimenter la stigmatisation et l'intolérance auprès de leurs fidèles.

## Violence et discrimination fondées sur l'identité de genre (p. 9 et 10) :

**41.** Les transgenres et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe, en particulier lorsqu'il s'agit de personnes de couleur, de membres d'une minorité ethnique ou de migrants, de personnes vivant avec le VIH ou de travailleurs du sexe, sont particulièrement exposés à la violence, notamment aux meurtres, aux passages à tabac, aux mutilations, aux viols et à d'autres formes de violence et de mauvais traitements.

**42.** Il ressort des informations disponibles que les signalements et les données sont plus rares en ce qui concerne les hommes transgenres et les autres personnes transmasculines qu'en ce qui concerne les lesbiennes, les gays ou les femmes transgenres. Si cette population est effectivement moins visible dans les situations ordinaires, elle est sans doute aussi moins exposée aux violences sociales dont font généralement l'objet les autres personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe. Ces hommes sont cependant victimes de harcèlement scolaire et de violences graves dans le cadre familial et dans le secteur de la santé, qui peuvent être verbales, physiques ou sexuelles, et prendre la forme de viols dits correctifs, ainsi que de mariages forcés.

43. Les personnes transgenres sont particulièrement exposées aux violations des droits de l'homme lorsque les informations relatives à leur nom et à leur sexe figurant sur des documents officiels ne correspondent pas à leur identité de genre ou à leur expression du genre. Les personnes dont les papiers d'identité sont inexacts ou inappropriés sont davantage exposées à la violence et à l'extorsion. Elles risquent en outre d'être exclues de l'école et du marché officiel du travail et privées de l'accès au logement, aux services de santé (A/HRC/35/21, par. 58) et à d'autres services sociaux, ainsi que de ne pas pouvoir franchir les frontières. Dans les situations d'urgence, comme les catastrophes naturelles ou les crises humanitaires, le fait de ne pas disposer de papiers d'identité correspondant à l'expression du genre peut être plus problématique encore, par exemple lorsqu'il s'agit d'accéder à des soins d'urgence et à certains services et d'obtenir des mesures de protection.

44. De surcroît, les personnes transgenres sont victimes de violence dans le domaine des soins de santé. Pour exercer leur droit à la reconnaissance de leur personnalité juridique, elles sont souvent forcées de se soumettre à des évaluations psychiatriques, de subir des interventions chirurgicales, une stérilisation forcée ou d'autres procédures médicales réalisées contre leur gré, bien souvent sur la base de classifications médicales discriminatoires (voir A/HRC/19/41, par. 57, et A/HRC/29/23, par. 54).

#### **Violence et discrimination fondées sur l'orientation sexuelle (p. 10 et 11) :**

45. La misogynie, le patriarcat et les inégalités entre les sexes exposent les lesbiennes et les femmes bisexuelles à la violence. Celles-ci peuvent être victimes de viols (qui visent à les punir ou les faire « changer » d'orientation sexuelle), de mariages forcés, de mutilations génitales, de fécondation forcée, de passages à tabac collectifs pour avoir montré des signes d'affection en public, d'attaques à l'acide, ou encore être soumises à des « thérapies de conversion ». Dans bien des cas, la stigmatisation est amplifiée par des normes et des croyances profondément ancrées quant au sexe masculin, par la conception « traditionnelle » de la famille ou par l'utilisation des femmes comme source de revenu dans les situations d'extrême pauvreté. Les lesbiennes et les femmes bisexuelles sont particulièrement exposées aux actes de violence sexuelle, familiale et conjugale.

46. Le titulaire de mandat constate comme la CIDH qu'il est difficile de recenser les cas de violence ciblant spécifiquement les personnes bisexuelles<sup>43</sup>. Des recherches montrent que la violence au sein du couple touche davantage les personnes bisexuelles que les lesbiennes et les gays, et font apparaître des taux extrêmement élevés de violence au sein du couple, de violence familiale, de viols et d'agressions sexuelles. Source : Movement Advancement Project, *Invisible Majority: The Disparities Facing Bisexual People and How to Remedy Them*, septembre 2016, p. 20.

#### **Stigmatisation (p. 13 et 14) :**

57. Ensemble, les préjugés sociaux et la répression de certains actes ou attitudes ont pour effet de marginaliser les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe, et de les empêcher d'accéder à des services essentiels, notamment à la santé, à l'éducation, à l'emploi, au logement et à la justice.

58. Les possibilités qui s'offrent à ces personnes sont donc réduites, notamment pour ce qui est de gagner leur vie et de profiter de tous les aspects de la vie, y compris de prendre part à la vie publique et politique. La dynamique d'exclusion est plus forte encore lorsque d'autres facteurs entrent en ligne de compte, par exemple lors d'une crise humanitaire ou lorsque plusieurs formes de discrimination se superposent,

notamment dans le cas des migrants, des personnes appartenant à des minorités ethniques et des personnes handicapées.

**59.** La violence et l'exclusion que subissent les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe nuisent à leur santé et à leur bien-être<sup>63</sup>. Dans de nombreux pays, celles-ci sont rejetées, humiliées, moquées et doivent se contenter de services de piètre qualité sur le plan médical. D'après les résultats de différentes études, certains des problèmes de santé qui touchent les bisexuels sont liés à la biphobie et au fait que ces personnes sont invisibles. Même lorsque le personnel de santé n'exerce pas une discrimination volontaire, il manque souvent de formation et d'informations sur les problèmes de santé qui touchent spécifiquement ces personnes, ainsi que sur les gestes médicaux et les conseils à prodiguer. Dans les pays qui répriment les orientations sexuelles et les identités de genre qui ne correspondent pas à la norme, et où les politiques en matière de santé sont discriminatoires, les comportements violents et discriminants dans les établissements de soins de santé sont ouvertement tolérés.

**61.** Les lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe sont susceptibles d'intérioriser les postures et valeurs négatives de la société, ce qui peut avoir un effet néfaste sur leur santé mentale et les conduire à des actes d'automutilation ou de violence dirigés contre elles-mêmes. Des études ont montré que le risque de suicide pouvait être très élevé chez les lesbiennes et gays qui étaient maltraités ou rejetés par leur famille ou par la société. Il a été démontré que les brimades étaient, dans bien des cas, un des facteurs poussant au suicide les transgenres et les personnes qui ne correspondent pas à l'image traditionnellement associée à leur sexe et, d'après des études récentes, environ trois jeunes transgenres sur quatre ont souffert d'anxiété ou de dépression, quatre sur cinq ont pratiqué l'automutilation à un moment donné, et près d'un sur deux a tenté de se suicider.

# MODULE 3 : EXERCICE



## Effectuer une analyse locale

---

### Étude de cas

Prenez le temps de lire l'étude de cas suivante :

*Un conflit éclate dans le pays X et pousse plusieurs milliers de personnes à se réfugier dans le pays Y, où elles établissent des camps provisoires en périphérie d'une grande ville. Face à cette situation, le gouvernement du pays Y sollicite l'appui du HCR et de l'OIM. Ces organismes dépêchent des équipes d'intervention chargées de pourvoir aux besoins essentiels des personnes réfugiées et de réaliser une évaluation des vulnérabilités en vue d'identifier celles et ceux qui ont besoin d'une aide plus ciblée. Les équipes comprennent plusieurs spécialistes des questions de genre. Ces derniers coordonnent les activités organisées en collaboration avec les organisations locales, en veillant à ce que les femmes et les filles soient prises en considération à chaque étape. Plusieurs semaines après le début des interventions, des ONG internationales de défense des droits des personnes réfugiées a rapporté des faits de violence à l'encontre d'un certain nombre de personnes réfugiées gays et lesbiennes alors que ces dernières cherchaient un abri et du soutien dans la ville. Oubliées par les programmes des Nations Unies et les pouvoirs publics, ces personnes se tournent maintenant vers les journalistes pour obtenir de l'aide.*

Selon vous, quelles informations ou connaissances auraient permis au HCR et à l'OIM de mieux **prendre en compte** ces personnes vulnérables ?

---

---

Afin de permettre à l'organisation d'aider les personnes de diverses OSIEGCS, il est impératif de réaliser une **analyse locale**. Une analyse locale est un résumé des problèmes existants et fournit des informations concernant un contexte particulier. Quels types d'informations devraient être inclus dans une analyse locale ?

---

---

Après de qui pouvez-vous recueillir des informations pour **réaliser** votre analyse locale ?

---

---

Comment une analyse locale peut-elle vous aider dans **votre** travail ?

---

---

# MODULE 3 : ORIENTATIONS



## Comment effectuer une analyse locale

---

Les organisations humanitaires répondent souvent de manière inadéquate ou inappropriée aux besoins des personnes de diverses OSIEGCS, car elles ne disposent pas d'informations détaillées et exactes sur les conditions auxquelles ces personnes sont confrontées dans un lieu ou une situation donnée. Pour éviter de perpétuer ce cycle, il est essentiel que votre bureau dispose d'informations détaillées, actualisées, pertinentes et fiables sur les personnes de diverses OSIEGCS dans votre communauté, région et pays, en s'appuyant sur les principes relatifs à la protection des personnes de diverses OSIEGCS.

Les informations collectées dans le cadre d'une analyse locale des principales violations des droits humains subies par les personnes de diverses OSIEGCS peuvent avoir de multiples applications. Ces informations peuvent être utilisées dans des fiches d'information destinées aux personnes qui envisagent de rentrer chez elles, aux réfugié(e)s qui se préparent à se réinstaller ou aux partenaires de réinstallation dans des pays tiers qui se préparent à accueillir des réfugié(e)s. Elles peuvent être incluses dans les rapports nationaux utilisés dans le cadre du processus de DSR du HCR ou des procédures de demande d'asile gouvernementales. Dans les situations de crise, ces informations peuvent aider les spécialistes à s'assurer que les besoins des personnes de diverses OSIEGCS ne sont pas négligés dans leurs programmes, notamment ceux ciblant le genre. Dans tous les cas, une analyse locale détaillée peut servir de point de départ à l'élaboration d'un répertoire de dispositifs d'orientation inclusifs.

Les informations sur les principales violations des droits humains peuvent également être utilisées pour éduquer le personnel concernant les problèmes auxquels les personnes migrantes, les demandeurs et les demandeuses d'asile, les personnes réfugiées et les personnes de diverses OSIEGCS touchées par la crise sont confronté(e)s dans un lieu ou une situation spécifique. Les analyses locales sont particulièrement utiles pour les séances de formation, car elles permettent de préparer le personnel à fournir une assistance plus éclairée et plus réactive aux personnes de diverses OSIEGCS à l'issue de la formation.

### **Une analyse locale devrait inclure, sans s'y limiter, des informations concernant :**

- ✓ La jurisprudence pertinente, notamment les lois sur les relations homosexuelles, les unions civiles, l'identité de genre et les crimes haineux, ainsi qu'un bref historique de l'application de ces lois ;
- ✓ Les attitudes et les croyances sociétales, institutionnelles et gouvernementales au sujet des personnes de diverses OSIEGCS ;
- ✓ La sécurité et l'accès à la justice pour les personnes de diverses OSIEGCS ;
- ✓ Divers incidents récents notables, par exemple des crimes haineux ou des arrestations, et les réactions de la société et du gouvernement ;
- ✓ Les conditions d'obtention de documents officiels, mais aussi l'accès au logement ou à un abri, aux moyens de subsistance, à l'éducation, aux soins de santé, aux services sociaux et à la possibilité de fonder

une famille, au mariage, à l'union civile, aux services de procréation, au placement en famille d'accueil ainsi qu'à l'adoption et à la gestation pour autrui ;

- ✓ Les dispositifs de soutien mis en place pour les personnes de diverses OSIEGCS – notamment les organisations juridiques et de défense des droits, les centres communautaires et les services de soins de santé spécialisés – ainsi que des informations sur les dispositifs de soutien destinés aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées ;
- ✓ Les organisations locales et nationales de défense des droits des personnes de diverses OSIEGCS et LGBTQI+.

Les informations doivent avant tout provenir de personnes de diverses OSIEGCS vivant au sein de la communauté. Il est essentiel d'exposer leur vécu dans le rapport et de ne pas se limiter à une analyse qui refléterait uniquement les opinions de la majorité de la population, c'est-à-dire des personnes cisgenres, hétérosexuelles et endosexes. De même, il est important que le rapport rende compte de la diversité des voix, notamment des personnes gays, lesbiennes, transgenres, non-binaires et intersexes, mais aussi des personnes handicapées, des personnes âgées, des enfants et des autres groupes marginalisés.

#### **Ces informations peuvent être obtenues auprès d'un large éventail de sources, notamment :**

- Les populations touchées, par le biais d'entretiens privés, de discussions de groupe et d'enquêtes ;
- Les organisations LGBTQI+, en particulier si elles sont dirigées par des personnes migrantes ou réfugiées, ou si elles apportent du soutien aux personnes déplacées ;
- Les organisations de défense des droits humains, notamment celles axées sur les questions de genre et sur la santé ;
- L'OIM, le HCR, les autres organismes des Nations Unies et les organisations internationales présentes sur place, en particulier les points focaux LGBTQI+, les spécialistes des questions de genre et des droits humains, mais aussi les rapports du HCR sur la situation dans le pays ;
- Les organisations de médias, les journalistes et les articles d'information ;
- La jurisprudence nationale et les analyses juridiques ;
- Les spécialistes des droits humains et politiques des ambassades, ainsi que les rapports publiés par ces dernières ;
- Les organisations internationales et régionales, par exemple l'Association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (ILGA) ou encore Human Rights Watch.

# MODULE 3 : ORIENTATIONS



## Principes fondamentaux de protection des personnes de diverses OSIEGCS

---

Vous trouverez ci-dessous une liste de principes fondamentaux de protection sur lesquels vous appuyer pour réaliser votre analyse locale. Lors de la rédaction de votre analyse, il est utile de comparer les circonstances de votre contexte d'intervention à ces principes fondamentaux de protection afin d'évaluer la situation des personnes de diverses OSIEGCS dans votre contexte.

### Les personnes de diverses OSIEGCS doivent avoir accès à ce qui suit :

#### Justice

- ✓ Accéder aux systèmes de justice, aux dispositifs de recours et aux moyens de réparation efficaces, notamment des procès équitables et une représentation juridique impartiale.
- ✓ Obtenir que les individus directement ou indirectement responsables d'une violation des droits humains à leur égard répondent de leurs actes d'une manière proportionnée à la gravité de la violation, et que la vérité sur les faits, les circonstances et les raisons pour lesquelles la violation a eu lieu leur soit communiquée.

#### Réunion, association et expression

- ✓ Se réunir et s'associer pacifiquement avec d'autres personnes de diverses OSIEGCS.
- ✓ Exprimer ses opinions et ses idées par la parole ou l'expression de genre .
- ✓ Promouvoir les droits humains.

#### Vie culturelle

- ✓ Participer librement à la vie culturelle, ainsi que pratiquer, protéger, préserver et faire vivre les cultures, les traditions, les langues, les rituels et les festivals, mais aussi protéger les sites culturels d'importance associés aux OSIEGCS.

#### Éducation

- ✓ Fréquenter une école où il n'y a ni intimidation ni harcèlement.

#### Assistance adéquate en situation de crise

- ✓ Accéder sur un pied d'égalité à l'aide d'urgence en situation de crise, notamment à un abri sûr, à des installations sanitaires, à l'eau, à la nourriture, à des articles non alimentaires et à des soins médicaux,

indépendamment de leurs OSIEGCS, de leur statut marital ou de la composition de leur famille, et sans avoir à dissimuler leur diversité d'OSIEGCS, leur statut marital ou la composition de leur famille.

- ✓ Demander de l'aide aux responsables gouvernementaux et aux organisations humanitaires sans craindre la stigmatisation, la discrimination, les abus, la violence ou d'autres préjudices.
- ✓ Demander une protection internationale avec la garantie que le fait de révéler une relation avec une personne de même genre ou sa diversité d'OSIEGCS n'entraînera ni exclusion ni préjudice.

## Développement

- ✓ Développer leur identité sans subir de « thérapie de conversion » forcée et en ayant pleinement accès aux informations importantes.

## Documentation

- ✓ Changer légalement le marqueur de genre sur leurs documents d'identité officiels afin qu'il corresponde à leur identité de genre, sans conditions prohibitives ni abusives telles que la chirurgie ou la stérilisation.
- ✓ Changer légalement leur nom, s'il diffère de celui qui leur a été donné à la naissance, sans conditions prohibitives.
- ✓ Bénéficier d'un soutien social total lors d'un processus de transition ou d'une réassignation de genre.

## Vie de famille

- ✓ Officialiser leur partenariat grâce à un statut juridique tel que le mariage ou l'union civile.
- ✓ Accéder à des traitements de fertilité de même qualité et bénéficier de la même couverture d'assurance maladie que celle accordée aux personnes hétérosexuelles cisgenres.
- ✓ Accéder aux agréments de famille d'accueil, à l'adoption et à la gestation pour autrui.
- ✓ Jouir de manière équitable du droit de conclure des contrats, d'administrer, de posséder, d'acquérir (y compris par héritage), de gérer, de jouir et de disposer de leurs biens.

## Soins de santé

- ✓ Accéder à des soins de santé adéquats de la meilleure qualité possible, sans être soumises de force à des traitements, procédures ou tests médicaux ou psychologiques, ni être limitées à un établissement médical, en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur expression de genre ou de leurs caractéristiques de sexe.
- ✓ Prendre des décisions éclairées concernant leurs soins médicaux, notamment les interventions chirurgicales et les médicaments.

## Technologies de l'information

- ✓ Accéder aux technologies de l'information et de la communication et les utiliser, notamment l'Internet, sans violence, discrimination ou préjudice fondés sur leurs OSIEGCS.

## Moyens de subsistance et sécurité sociale

- ✓ Accéder à un travail décent et productif dans des conditions justes et favorables.
- ✓ Accéder à la protection contre le chômage.
- ✓ Accéder à la sécurité sociale et à la protection sociale.
- ✓ Maintenir un niveau de vie adéquat, offrant une protection contre la pauvreté.

## Liberté de circulation

- ✓ Jouir de la liberté de circuler et de résider dans leur État sans préjudice fondé sur leurs OSIEGCS, ainsi que de demander l'asile dans d'autres États si nécessaire.

## Vie privée

- ✓ Jouir d'une sphère privée, ainsi que de la capacité de prendre des décisions intimes et d'entretenir des relations humaines, y compris des relations sexuelles consenties entre personnes majeures, sans ingérence arbitraire.
- ✓ Choisir quand, à qui et comment divulguer les informations relatives à leurs OSIEGCS.

## Vie publique

- ✓ Prendre part à la vie publique, notamment en se présentant aux élections, en participant à l'élaboration des politiques affectant leur bien-être et en accédant de manière équitable à tous les niveaux du service public et à l'emploi dans des fonctions publiques, y compris dans la police et l'armée.

## Religion

- ✓ Pratiquer librement leur religion.

## Sûreté et sécurité

- ✓ Vivre ouvertement sans craindre ni subir de stigmatisation, de discrimination, de harcèlement, d'abus, de violence, de torture, de peines ou de traitements inhumains ou dégradants, ou d'autres préjudices.
- ✓ Vivre à l'abri de la pénalisation et des sanctions fondées sur leurs OSIEGCS.
- ✓ Vivre sans craindre ni subir l'exploitation, la vente ou la traite d'êtres humains.

- ✓ Bénéficier d'une protection de la part de l'État et de la police, notamment contre les arrestations et les détentions arbitraires.
- ✓ Être traitées avec humanité et respect pendant leur détention.

### Logement et hygiène

- ✓ Avoir accès à un logement adéquat, digne et stable.
- ✓ Accéder à des services d'assainissement et d'hygiène équitables, adéquats, sûrs et sécurisés, dans des conditions respectueuses de la dignité humaine.

# MODULE 3 : MISE EN PRATIQUE

## Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR

Voici quelques-uns des nombreux exemples positifs d'utilisation de termes relatifs aux OSIEGCS au sein des bureaux de l'OIM et du HCR à travers le monde. Partagez vos propres exemples positifs avec votre animateur(rice) ou en nous envoyant un courrier électronique !



### ARGENTINE – OIM

L'OIM en Argentine a ajouté du contenu spécifique aux OSIEGCS à ses fiches d'information sur le pays diffusées auprès des partenaires de réinstallation. L'objectif est de s'assurer que les partenaires comprennent les circonstances dans lesquelles se trouvaient les personnes de diverses OSIEGCS dans leur pays d'origine et les défis qu'elles ont pu rencontrer avant d'arriver dans leur pays de réinstallation.

### AUSTRALIE, CANADA, ÉTATS-UNIS ET SUISSE – OIM

Le personnel des programmes d'orientation avant le départ a compilé des informations sur les expériences vécues par les personnes de diverses OSIEGCS en Australie, au Canada, aux États-Unis et en Suisse. Ces informations sont intégrées dans les programmes d'orientation avant le départ afin de s'assurer que les personnes réfugiées qui se réinstallent dans ces pays connaissent leurs droits, leurs responsabilités et leurs ressources. Voir le module consacré aux orientations avant le départ pour de plus amples informations.

### COLOMBIE, ÉQUATEUR ET PÉROU – OIM

En 2020, l'OIM a analysé la situation des personnes migrantes LGBTQI+ en Colombie, en Équateur et au Pérou. Cette analyse a été menée afin de déterminer les besoins spécifiques, les capacités et les lacunes en matière de protection des personnes migrantes. Les informations obtenues faciliteront la coordination avec l'OIM et les partenaires locaux et renforceront leurs relations.

## GHANA – OIM

Lors des séances de formation relatives aux questions LGBTQI+ à Accra, l'OIM au Ghana a diffusé la vidéo d'une personne sénégalaise militant pour les droits des populations LGBTQI+, qui évoquait la situation en Afrique de l'Ouest ainsi que le rapport de Human Rights Watch intitulé *No Choice but to Deny Who I Am: Violence and Discrimination Against LGBT People in Ghana*, afin de sensibiliser le public et de susciter la discussion.

## IRAQ – OIM

Le programme de formation destiné au personnel social du bureau de l'OIM à Bagdad fournissait des informations sur la situation des personnes de diverses OSIEGCS en Iraq, notamment des rapports d'ambassades et d'organisations internationales, des articles de presse et des témoignages directs, soigneusement anonymisés, de personnes ayant échangé avec l'OIM. Ces informations aident à préparer les membres du personnel social en les informant des difficultés et des violences courantes au sein des communautés locales.

## LIBAN – HCR

La formation dispensée au personnel du HCR au Liban comprenait des séquences sur le contexte juridique et l'histoire des questions liées aux OSIEGCS dans le pays, ce qui permet d'aider les participant(e)s à mieux appréhender l'environnement de protection.

## MOYEN-ORIENT – HCR

Dans la région du Moyen-Orient, le HCR a mis en place des stratégies visant à sensibiliser les individus concernés aux risques de protection auxquels sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS. Certaines initiatives se concentraient sur la création de groupes de soutien destinés aux jeunes LGBTQI+, ainsi que sur la formation du personnel et des organisations communautaires chargés de les aider. Par ailleurs, le HCR et ses partenaires organisent régulièrement des discussions de groupe avec des personnes LGBTQI+ afin de les sensibiliser au contexte juridique et aux services proposés par les partenaires, ainsi que d'identifier les risques auxquels elles sont exposées et leurs besoins en matière de protection.

## NÉPAL – OIM

Les formations organisées dans l'est du Népal comprenaient une séance animée par la section locale de l'organisation des droits LGBT Blue Diamond Society (BDS), qui a enseigné aux participant(e)s l'histoire des droits des personnes de diverses OSIEGCS dans le pays ainsi que les défis auxquels sont confrontées les personnes réfugiées. L'OIM a également organisé pour l'ambassade des États-Unis une formation conjointe avec une ONG locale spécialisée dans les droits des personnes de diverses OSIEGCS.

## CONSULTATIONS RÉGIONALES ET MONDIALES – HCR

En 2019 et 2020, le HCR a mené une série de consultations régionales et mondiales visant à identifier les défis actuels en matière de protection des personnes déplacées LGBTQI+ et les bonnes pratiques à adopter afin de surmonter ces défis. Ces consultations avaient également pour but de recenser les parties prenantes offrant une protection et un soutien aux personnes déplacées LGBTQI+. Elles ont impliqué des acteurs des secteurs de l'humanitaire et du développement ainsi que des organisations de soutien aux personnes LGBTQI+. Les

conclusions ont été présentées lors d'une table ronde mondiale organisée en 2021 et ont servi à élaborer des supports de formation à jour pour le HCR.

## ROUMANIE – HCR

En Europe, les fonctionnaires chargé(e)s des demandes d'asile bénéficient d'une formation classique et d'une formation en cours d'emploi sur les questions liées aux OSIEGCS. En Roumanie, le HCR a mis en place des « bibliothèques vivantes » dans le cadre de cette formation, permettant aux fonctionnaires chargé(e)s des demandes d'asile de rencontrer et d'échanger avec des personnes réfugiées LGBTQI+ afin d'en apprendre plus sur leurs expériences.

## THAÏLANDE – HCR

Lors d'une formation régionale organisée à Bangkok pour l'ensemble du personnel du HCR en Asie, une ONG locale a été invitée à parler aux participant(e)s de la situation des personnes LGBTQI+ en Thaïlande et dans la région, ce qui a permis de contextualiser les supports d'apprentissage et de sensibiliser les participant(e)s aux défis auxquels sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS.



# MODULE 4

## DROIT INTERNATIONAL

# L'histoire d'Oleg

Victime de harcèlement et d'intimidation dans son enfance, Oleg s'est enfui à Kyiv à l'été 2014, alors que les combats se rapprochaient de chez lui. Pour de nombreuses personnes 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, beaucoup de personnes sont exposées à la dure réalité de se voir refuser un endroit où vivre ou travailler 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 et déplacé à l'intérieur de son propre pays, visite le Musée de l'art occidental et oriental de Kyiv.*



# MODULE 4 : EXERCICE



## Principaux cadres juridiques internationaux

---

*Les cadres juridiques internationaux suivants sont utilisés dans l'exercice portant sur le droit international. Certains ou l'ensemble de ces cadres juridiques sont peut-être nouveaux pour vous. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, ces six cadres représentent les principales sources des droits mentionnés dans les Principes de Jogjakarta plus 10, et il est donc utile de les connaître. Si ces cadres sont nouveaux pour vous, vous pouvez utiliser l'espace situé sous chaque cadre afin de prendre des notes que vous pourrez facilement consulter au cours de la séance de formation.*

- ✓ Déclaration universelle des droits de l'homme

---

---

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

---

---

- ✓ Convention relative au statut des réfugiés

---

---

- ✓ Pacte international relatif aux droits civils et politiques

---

---

- ✓ Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

---

---

- ✓ Convention relative aux droits de l'enfant

---

---

# MODULE 4 : EXERCICE



## Liste des violations des droits et des actes de discrimination subis par les personnes de diverses OSIEGCS du jeu d'association sur le droit international

---

- Meurtre
- Humiliation publique et stéréotypes négatifs
- Harcèlement et abus
- Révélation publique
- Crimes haineux
- Torture, y compris le viol
- Pénalisation
- Accès limité ou impossible à une protection ou à une assistance policière
- Accès limité ou impossible aux mécanismes de signalement des violations des droits humains et à la justice
- Arrestations et détentions arbitraires, risque accru d'abus pour les personnes détenues ou incarcérées
- Déni du droit à un procès équitable
- Accès limité ou impossible aux soins de santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux
- Discrimination à l'embauche et licenciement abusif
- Intimidation en milieu scolaire ou professionnel
- Ciblage sur les réseaux sociaux et les applications utilisant la technologie GPS
- Violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste
- Viol correctif et viol conjugal
- Chantage et extorsion
- Refoulement
- Actes médicaux non consentis
- 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)
- Déni du droit de se marier
- Droits limités à l'adoption, à la gestation pour autrui et à la garde des enfants

# MODULE 4 : EXERCICE



## Exercice bonus – Violations des droits

---

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

**Le meurtre** viole le droit à ce qui suit :

---

L'humiliation publique et les stéréotypes négatifs violent le droit à ce qui suit :

---

**Le harcèlement et les abus** violent le droit à ce qui suit :

---

**La révélation publique** viole le droit à ce qui suit :

---

**Les crimes haineux** violent le droit à ce qui suit :

---

**La torture, y compris le viol,** viole le droit à ce qui suit :

---

**La pénalisation** viole le droit à ce qui suit :

---

Le déni du droit à la protection policière viole le droit à ce qui suit :

---

Le déni du droit d'accès aux mécanismes de signalement et à la justice viole le droit à ce qui suit :

---

Les arrestations et la détention arbitraires violent le droit à ce qui suit :

---

L'exposition accrue des personnes détenues ou incarcérées aux risques d'abus viole le droit à ce qui suit :

---

Le déni du droit à un procès équitable viole le droit à ce qui suit :

---

L'accès limité ou impossible à la santé, à l'éducation, au logement et aux services sociaux viole le droit à ce qui suit :

---

La discrimination à l'embauche et le licenciement abusif des employés violent le droit à ce qui suit :

---

L'intimidation en milieu scolaire ou professionnel viole le droit à ce qui suit :

---

Le ciblage sur les réseaux sociaux et les applications utilisant la technologie GPS viole le droit à ce qui suit :

---

La violence familiale, y compris les abus, les mariages forcés, les crimes d'honneur et l'inceste viole le droit à ce qui suit :

---

Le viol correctif et le viol conjugal violent le droit à ce qui suit :

---

**Le chantage et l'extorsion** violent le droit à ce qui suit :

---

**Le refoulement** viole le droit à ce qui suit :

---

**Les actes médicaux non consentis** violent le droit à ce qui suit :

---

Les attaques contre les défenseurs des droits et les organisations violent le droit à ce qui suit :

---

La suppression du droit à la liberté d'expression viole le droit à ce qui suit :

---

**Le déni du droit de vivre ouvertement** en tant que personne de diverses OSIEGCS viole le droit à ce qui suit :

---

**Le déni du droit de vivre ensemble** en tant que couple de même genre viole le droit à ce qui suit :

---

**Le déni du droit de se marier** à une personne du même genre viole le droit à ce qui suit :

---

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 :

---

# MODULE 4 : ORIENTATIONS



## Les Principes de Jogjakarta plus 10

Conformément aux Principes de Jogjakarta, toutes les personnes de diverses OSIEGCS ont droit à ce qui suit en vertu du droit international des droits humains :

1. Jouissance universelle des droits humains
2. Égalité et non-discrimination
3. Reconnaissance devant la loi
4. Vie
5. Sécurité de la personne
6. Vie privée
7. Droit de ne pas être soumises à une privation arbitraire de liberté
8. Procès équitable
9. Droit à un traitement humain lors de la détention
10. Droit de ne pas être soumises à la torture et à des peines ou traitements cruels, inhumains et/ou dégradants
11. Protection contre toute forme d'exploitation, de commerce et de traite d'êtres humains
12. Travail
13. Sécurité sociale et autres mesures de protection sociale
14. Niveau de vie suffisant
15. Logement convenable
16. Éducation
17. Droit de jouir du meilleur état de santé possible
18. Protection contre les abus médicaux
19. Liberté d'opinion et d'expression
20. Droit de réunion pacifique et d'association
21. Liberté de pensée, de conscience et de religion
22. Liberté de circulation
23. Demande d'asile
24. Droit de fonder une famille
25. Participation à la vie publique
26. Droit de participer à la vie culturelle
27. Promouvoir les droits humains
28. Accès aux dispositifs de recours et aux moyens de réparation efficaces
29. Responsabilité (pour les personnes directement ou indirectement responsables des violations des droits)
30. Protection de l'État
31. Protection juridique
32. Intégrité corporelle et mentale
33. Absence de pénalisation et de sanctions
34. Protection contre la pauvreté
35. Assainissement
36. Jouissance des droits humains relatifs aux technologies de l'information et de la communication
37. Vérité
38. Droit de pratiquer, de protéger, de préserver et de faire vivre la diversité culturelle

# MODULE 4 : ORIENTATIONS



## Les Principes de Jogjakarta plus 10

---

*Source : <https://yoqyakartaprinciples.org/principles-fr/les-principes-de-jogjakarta-plus-10/>*

En 2006, en réponse à des abus systématiques documentés, un groupe d'éminents experts internationaux en matière de droits humains s'est réuni à Jogjakarta, en Indonésie, afin de définir un ensemble de principes internationaux relatifs à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Cette rencontre a donné naissance aux Principes de Jogjakarta : un guide universel des droits humains proclamant des normes juridiques internationales contraignantes que tous les États sont tenus de respecter. En 2017, neuf principes supplémentaires et onze obligations additionnelles pour les États ont été ajoutés. Ces principes et obligations supplémentaires couvrent des droits dont la formulation a émergé grâce à l'évolution du droit international des droits humains ainsi qu'à une meilleure compréhension des violations des droits humains auxquelles sont confrontées les personnes de diverses OSIEGCS. Ces principes et obligations supplémentaires reconnaissent également que des violations souvent distinctes touchent les personnes en raison de leur « expression de genre » et de leurs « caractéristiques de sexe ». Ensemble, les Principes de Jogjakarta et les Principes de Jogjakarta plus 10 abordent un large éventail de normes internationales en matière de droits humains et leur application aux questions relatives aux OSIEGCS. Cet aperçu fournit une brève description de certains principes fondamentaux, ainsi que quelques exemples de leur application.

### Préambule :

Le préambule reconnaît les violations des droits humains fondées sur les OSIEGCS. Il établit un cadre légal pertinent et définit les termes clés.

### Droits à la jouissance universelle des droits humains, à la non-discrimination et à la reconnaissance devant la loi :

Les principes 1 à 3 énoncent les principes d'universalité des droits humains et leur application à toutes et à tous, sans discrimination aucune, ainsi que le droit de tout individu à la reconnaissance devant la loi. Les principes 30, 31 et 37 stipulent que toute personne, indépendamment de ses OSIEGCS, a le droit d'être protégée par l'État contre la violence, la discrimination et tout autre préjudice, et de connaître la vérité sur les faits et les raisons pour lesquelles la violation a eu lieu. En outre, toute personne a droit à la reconnaissance juridique de ses OSIEGCS, y compris le droit d'obtenir et de modifier les informations relatives au genre figurant sur ses pièces d'identité.

*Exemple :* Les lois pénalisant l'homosexualité et interdisant aux personnes de modifier les informations relatives au genre figurant sur leurs pièces d'identité violent le droit à la non-discrimination (décision du Comité des droits de l'homme des Nations Unies).

### Droit à la sécurité humaine et personnelle :

Les principes 4 à 11, 32 et 33 abordent les droits fondamentaux à la vie, à la protection contre la violence et la torture, à la vie privée, à l'accès à la justice et à la protection contre les détentions arbitraires.

*Exemple* : La peine de mort continue d'être appliquée pour les relations sexuelles consenties entre personnes adultes de même genre, et ce malgré plusieurs résolutions des Nations Unies insistant sur le fait que la peine de mort ne peut être infligée en raison « de relations sexuelles entre adultes consentants ». Onze hommes ont été arrêtés dans un bar pour personnes homosexuelles et ont été détenus pendant plus d'un an. Le Groupe de travail sur la détention arbitraire des Nations Unies est arrivé à la conclusion que la détention de ces hommes constituait une violation du droit international, notant par ailleurs avec inquiétude que l'un des prisonniers était décédé à la suite de cette détention arbitraire.

### **Droit à l'intégrité physique et mentale :**

Le principe 32 souligne que tout individu a droit à l'intégrité physique et mentale, à l'autonomie et à se déterminer soi-même, indépendamment de son OSIEGCS. Cela inclut le droit de ne pas être soumis à la torture et à d'autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants fondés sur les caractéristiques OSIEGCS. Personne ne doit être soumis à des procédures médicales invasives ou irréversibles qui modifient les caractéristiques de sexe sans son consentement préalable, libre et éclairé, à moins que cela soit nécessaire pour éviter un dommage physique grave et irréparable à la personne concernée.

*Exemple* : Les enfants et les adultes doivent être protégés contre les procédures médicales forcées visant à modifier leurs caractéristiques de sexe sans leur consentement (déclaration de 2015 du Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme).

Les pratiques forçant les enfants et les adultes à subir une « thérapie de conversion » pour modifier leurs OSIEGCS violent les droits à la non-discrimination, à la santé, à la protection contre la torture et les mauvais traitements, à la liberté de conscience, de religion et d'expression, ainsi que les droits de l'enfant ([rapport de 2020](#) de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, issu de la 44<sup>ème</sup> session du Conseil des droits de l'homme).

### **Droits économiques, sociaux et culturels :**

Les principes 12 à 18, 34 et 36 soulignent l'importance de la non-discrimination dans l'exercice des droits économiques, sociaux et culturels, notamment l'emploi, le logement, la sécurité sociale, l'éducation, la santé et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

*Exemples* : Les femmes lesbiennes et transgenres sont exposées à un risque accru de discrimination, de perte de logement et de violence (rapport du Rapporteur spécial sur le logement convenable des Nations Unies) ; les filles qui expriment leur affection envers d'autres filles risquent leur expulsion des établissements d'enseignement (rapport du Rapporteur spécial sur le droit à l'éducation des Nations Unies) ; le Haut-Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme a fait part de son inquiétude concernant les lois qui interdisent la chirurgie de réassignation sexuelle pour les personnes transsexuelles ou qui imposent aux personnes intersexes de subir une telle chirurgie contre leur volonté.

### **Droits à la liberté d'expression, d'opinion et d'association :**

Les principes 19 à 21 soulignent l'importance de la liberté de s'exprimer et d'exprimer son identité, sans ingérence aucune de la part de l'État fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, y compris le droit de participer pacifiquement à des rassemblements publics ou d'autres types d'événements, ainsi que de s'associer à d'autres personnes en communauté.

*Exemple* : Un rassemblement pacifique pour la promotion de l'égalité en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre a été interdit par les autorités. Les participant(e)s ont été harcelé(e)s par la police et des militant(e)s nationalistes extrémistes qui vociféraient des slogans tels que « Attrapons les pédés » et « Nous vous ferons ce que Hitler a fait aux Juifs » (rapport du Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée).

#### **Droit de participer à la vie culturelle et familiale :**

Les principes 24 à 26 couvrent les droits des personnes à participer à la vie familiale, à la vie publique et à la vie culturelle de leur communauté, sans discrimination aucune fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Le principe 38 porte sur le droit de pratiquer, de protéger, de préserver et de faire vivre la diversité culturelle associée aux OSIEGCS.

*Exemple* : Les États ont l'obligation de ne pas discriminer les relations entre personnes de même genre par rapport aux relations entre personnes de genre différent, notamment en ce qui concerne les allocations versées aux partenaires, telles que les pensions de réversion (décision du Comité des droits de l'homme des Nations Unies).

# MODULE 4 : ORIENTATIONS



## Positions régionales sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur les OSIEGCS

---

Voici une sélection de positions régionales sur les droits humains visant à protéger les personnes contre la violence et la discrimination fondées sur les OSIEGCS.

### Afrique

La **Commission africaine des droits de l'homme et des peuples** condamne expressément les attaques systématiques perpétrées par des acteurs étatiques et non étatiques contre des personnes sur la base de leur identité de genre ou orientation sexuelle réelle ou perçue, et prie instamment les États parties de mettre un terme à tous les actes de violence et d'abus ciblant les personnes sur cette base. Voir « Article 2, Résolution 275 : Résolution sur la protection contre la violence et d'autres violations des droits humains de personnes sur la base de leur identité ou orientation sexuelle réelle ou supposée », [ACHPR/Rés.275\(LV\)2014](#), 12 mai 2014.

Selon un rapport conjoint de 2016 de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, de la Commission interaméricaine des droits de l'homme et des Nations Unies, les pratiques homosexuelles entre adultes consentants et les personnes d'expressions et d'identités de genre diverses ne sont pas étrangères aux sociétés africaines traditionnelles, et il ne fait aucun doute que des personnes africaines lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes existent également aujourd'hui en Afrique :

*« La question n'est pas de déterminer si "l'homosexualité" ou être transgenre ou intersexe est accepté par la majorité, mais plutôt de savoir si la tolérance et l'acceptation de la diversité et des minorités ont de la valeur dans une société donnée. Il est clair que dans les États multilingues, multiethniques et multi-religieux, qui sont les plus nombreux en Afrique, l'acceptation de la différence et des minorités devrait être de la plus haute importance pour la Commission africaine et pour les États partie de la Charte africaine. »*

**Voir** [Commission africaine des droits de l'homme et des peuples, Mettre fin à la violence et autres violations des droits de l'homme fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre : Un dialogue conjoint entre la Commission Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, la Commission Interaméricaine des Droits de l'Homme et les Nations Unies](#), 2016.

### Amériques

En 2014, la **Commission interaméricaine des droits de l'homme** a établi le mandat de [Rapporteur sur les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes \(LGBTI\)](#) afin de renforcer et de consolider son travail de protection, de promotion et de surveillance des droits humains des personnes LGBTI.

### Europe

L'[article 21](#) de la **Charte européenne des droits fondamentaux de l'Union européenne** interdit explicitement toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

La [Convention européenne des droits de l'homme](#) constitue la principale source de protection internationale des droits des personnes LGBT au sein de l'Union européenne. Voir en particulier l'**article 4 de la Convention européenne des droits de l'homme**.

Bien que le traité international ne comporte pas de référence directe à l'orientation sexuelle, la jurisprudence adoptée par la [Cour européenne des droits de l'homme](#) et la Cour de justice de l'Union européenne stipule que

la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est interdite et doit être abolie. Conformément à la [directive 2000/78 de l'Union européenne portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail](#), la législation de l'Union européenne protège les personnes contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion et les convictions. Toutefois, il n'existe pas encore d'interdiction européenne explicite des discriminations fondées sur l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne.



# MODULE 5

# COMMUNICATION

## INCLUSIVE

# L'histoire de Gabriela

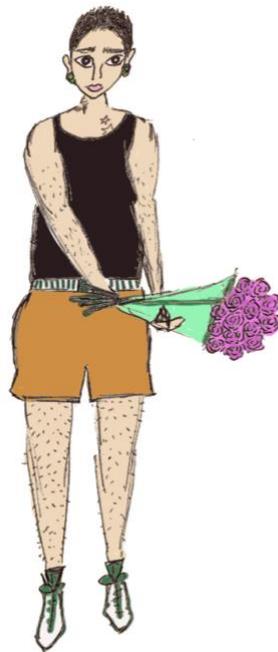
« J'ai marché 25 jours pour arriver en Équateur. Le voyage a été très difficile. J'ai souvent dormi sur la route. J'ai été victime de discrimination en raison de mon orientation sexuelle et je n'ai parfois pas obtenu l'aide dont j'avais besoin pour la même raison. »

Gabriela a quitté le Venezuela à la recherche d'un meilleur emploi. Au cours de son voyage, elle a souvent été attaquée et insultée.

« Tout ce qui m'importait, c'était d'arriver en Équateur, trouver un emploi et envoyer de l'argent à ma mère au Venezuela », raconte-t-elle.

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

En Équateur, l'OIM et ses partenaires aident la population LGBTQI+ originaire du Venezuela à s'intégrer dans la société équatorienne.



# MODULE 5 : ORIENTATIONS



## Mise au point sur le terme « inclusif »

---

Ce module est axé sur la communication « inclusive ». Nous avons consacré une grande partie de la séance de formation à définir les termes clés relatifs aux OSIEGCS. Cependant, nous n'avons pas pris le temps de définir certains des termes essentiels que nous utilisons tout au long de la séance de formation. Par exemple, savons-nous ce que signifie le terme « inclusif » ?

Le terme « inclusif » peut être défini de la manière suivante :

*Visant à garantir l'égalité des chances et de l'accès aux ressources aux personnes susceptibles d'être exclues ou marginalisées, telles que les personnes handicapées ou issues de groupes marginalisés.*

Dans le cadre de notre travail, la communication inclusive peut impliquer certains des éléments suivants :

- ✓ Reconnaître que notre langage peut éloigner ou exclure des personnes s'il se réfère étroitement à certains groupes ou individus et non à d'autres ;
- ✓ Reconnaître que le langage peut être un outil puissant et que le personnel de nos organisations peut l'utiliser pour exercer son pouvoir sur les autres, y compris les personnes que nous aidons ;
- ✓ Reconnaître également que le langage peut nuire aux personnes dans certaines situations, par exemple s'il est désobligeant ou s'il révèle des informations personnelles confidentielles ;
- ✓ Prendre des mesures réfléchies et significatives pour lutter contre ces exclusions et ces différences de pouvoir en apprenant à améliorer notre communication pour le bien des autres ;
- ✓ Apprendre de nouvelles compétences, de nouveaux termes et de nouvelles approches en matière de communication, notamment ceux qui ne nous sont pas familiers ou qui nous mettent mal à l'aise (par exemple, l'utilisation de pronoms inhabituels) ;
- ✓ S'adresser aux personnes de la manière dont elles souhaitent que l'on s'adresse à elles, indépendamment de nos ressentis personnels sur le langage qu'elles souhaitent que nous utilisions ;
- ✓ Chercher continuellement à rendre notre communication plus inclusive, y compris auprès des personnes qui ont pu être exclues ou marginalisées par le passé.
- ✓ À quoi ressemble la communication inclusive dans le cadre de votre travail et quels sentiments ou questions ce terme évoque-t-il pour vous ?

# MODULE 5 : EXERCICE



## Dialogues fictifs

---

### PREMIER DIALOGUE

Écoutez le dialogue suivant entre un(e) membre du personnel 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. Indiquez les moments où le ou la membre du personnel aurait pu mieux formuler la question ou a posé une question inappropriée. Notez les raisons qui vous ont fait penser cela pour la discussion de groupe.

**Membre du personnel :** Bonjour. Que puis-je faire pour vous ?

**Reem :** Bonjour. Je suis ici pour partager ma situation avec vous. J'attends de savoir si je suis éligible au programme de soutien aux moyens de subsistance. Cela fait beaucoup de temps que j'attends une réponse à ma demande.

**Membre du personnel (sans regarder Reem et distrait(e) par l'ordinateur) :** Pouvez-vous me donner votre numéro de demande ?

**Reem :** C'est le 560135.

**Membre du personnel :** 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.

**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 attendre. Je suis vraiment en danger chez moi et j'ai besoin de gagner ma vie pour pouvoir vivre seule. Je cherche désespérément à savoir dans combien de temps je pourrai quitter l'endroit où je vis.

**Membre du personnel (toujours concentré(e) 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.

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

**Membre du personnel :** Un instant, je dois répondre à un e-mail. *(Longue pause pendant que le ou la membre du personnel tape...)* Très bien. De quoi s'agit-il ?

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

**Membre du personnel (profond soupir) :** Pourquoi êtes-vous en danger ?

**Reem :** Ce sont mes parents. Je vis 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...

**Membre du personnel :** Si vous avez le sentiment que votre famille est en danger, vous pouvez parler à quelqu'un de l'unité de protection. C'est le programme de soutien aux moyens de subsistance ici, vous savez.

**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.

**Membre du personnel** : D'accord. Continuez.

**Reem** : Ma famille me menace. J'ai peur de rester avec eux, mais je n'ai pas le choix.

**Membre du personnel** : Pourquoi vous menacent-ils ?

**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.

**Membre du personnel** : Pourquoi ont-ils un problème avec cette relation ?

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

**Membre du personnel** (*avec dégoût*) : Ouh là ! D'accord... Donc vous aimez sortir avec des femmes ?

**Reem** (*hésite*) : ... Eh bien, oui.

**Membre du personnel** (*se penche en arrière et croise les bras*) : Je suis désolé(e) de 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.

**Reem** : Ma partenaire est aussi en danger, car 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.

**Membre du personnel** : Étiez-vous lesbienne avant de vous installer ici ?

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

**Membre du personnel** : Hmm... Peut-être pourriez-vous en parler avec votre famille et voir si les esprits se calment si vous mettez fin à votre relation ? Ou peut-être pourriez-vous les convaincre que ce n'est pas vrai ?

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

**Membre du personnel** : Dans ce cas, je ne sais pas ce que je peux faire pour vous.

**Reem** : J'aimerais que vous traitiez ma demande rapidement afin que je puisse 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.

**Membre du personnel** : Seriez-vous d'accord pour que j'aille demander 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.

**Reem** : C'est parfait. Merci.

**Membre du personnel** : Je vais aussi lui demander ce que nous pouvons faire pour vous. Veuillez patienter ici.

# MODULE 5 : EXERCICE



## Dialogues fictifs

---

### DEUXIEME DIALOGUE

Écoutez le dialogue suivant entre un(e) membre du personnel 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. Le ou la membre du personnel va à la rencontre de Neel dans la salle d'attente pour savoir de quoi il aimerait discuter. Indiquez les moments où le ou la membre du personnel aurait pu mieux formuler la question ou a posé une question inappropriée. Notez les raisons qui vous ont fait penser cela pour la discussion de groupe.

**Membre du personnel :** Bonjour. Que puis-je faire pour vous ?

**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.

**Membre du personnel :** Très bien, comment vous appelez-vous ?

**Neel :** Appelez-moi Neel.

**Membre du personnel :** Quel est le problème ?

**Neel :** Pouvons-nous parler en privé ?

**Membre du personnel :** Dites-moi simplement de quoi vous voulez parler. Personne n'écoute.

**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...

**Membre du personnel :** Qu'entendez-vous par « mis dans le mauvais dortoir » ?

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

**Membre du personnel** (avec un regard surpris) : Ils vous ont mis dans le dortoir des femmes ?!

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

**Membre du personnel :** Il doit y avoir une erreur. Allons à l'intérieur pour parler en privé.

Neel : Merci.

**Membre du personnel :** Laissez-moi vérifier votre dossier. Pouvez-vous me donner votre carte d'identité ? [Neel donne sa carte d'identité au/à la membre du personnel.] Pourquoi votre carte d'identité indique-t-elle que vous êtes une femme ? Il est écrit que votre nom est Neelim. Est-ce également une erreur ?

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

**Membre du personnel** (*rit nerveusement et fixe Neel*) : Donc, vous vous déguisez en homme, mais vous êtes en réalité une femme ?

**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 le respecter et utiliser mon nom et mes pronoms.

**Membre du personnel** : 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.

**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 des hommes. Je ne suis pas à l'aise dans le dortoir des femmes. Je n'ai pas l'air d'une femme et je crois que cela en effraie certaines. Les hommes ne vont pas tarder à s'en rendre compte et ils se demanderont ce qui se passe.

**Membre du personnel** : Je vois ce que vous voulez dire, Neelim : vous avez effectivement l'air d'un homme.

**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.

**Membre du personnel** : Je comprends que cette situation puisse être très difficile pour vous. Je suis désolé(e) que vous ayez dû traverser cette épreuve.

**Neel** : Merci.

**Membre du personnel** : Si je comprends bien vous seriez plus à l'aise dans le centre si vous pouviez intégrer le dortoir pour hommes ?

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

**Membre du personnel** : Ne craignez-vous pas de mettre les hommes mal à l'aise en utilisant leurs toilettes ?

**Neel** : Je ne sais pas.

**Membre du personnel** : 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.

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

**Membre du personnel** : D'accord, je vous laisse rejoindre la salle d'attente.

**Neel** : D'accord. Merci.

# MODULE 5 : EXERCICE



## Situations récurrentes

---

Lisez le scénario qui vous a été attribué et déterminez ensuite avec votre équipe comment vous géreriez la situation. Discutez de la manière dont votre réponse pourrait différer en fonction de votre rôle au sein de l'organisation.

### SCÉNARIO 1

Un(e) adolescent(e) vient vous voir seul(e). Iel dit qu'iel s'identifie comme non-binaire, utilise le pronom « iel » et cherche des conseils. Iel a du mal à cacher son identité de genre diverse. Iel craint qu'en se confiant à ses parents, ceux-ci ne la/le soutiennent pas et ne veuillent peut-être plus qu'iel vive à la maison. Iel vous dit qu'iel est victime d'intimidation à l'école parce que ses camarades de classe la/le perçoivent comme de genre non conforme. Iel n'en a parlé qu'à vous et à son ou sa meilleur(e) ami(e).

---

---

---

### SCÉNARIO 2

Un homme fait irruption dans votre bureau et vous informe qu'il a découvert que son fils de 20 ans entretient une relation avec un homme. Il dit qu'il souhaite renvoyer son fils dans leur pays afin que leur famille arrange un mariage avec une femme. Il pense que cela permettra de guérir son fils de l'homosexualité et de protéger l'honneur et la réputation de la famille. Vous craignez qu'il ne devienne ou ne soit déjà violent envers son fils.

---

---

---

### Scénario 3

Une femme de 30 ans prend contact avec vous. Elle dit qu'elle est déprimée, car elle est rapatriée avec sa famille et que sa partenaire reste dans le pays avec la sienne. Elle craint qu'elles ne soient séparées à jamais. Elle déclare qu'elle ne peut pas dire à sa famille qu'elle a une partenaire de sexe féminin, et qu'elle est financièrement et physiquement dépendante d'eux en raison de son handicap. Cependant, elle préfère si nécessaire se séparer de sa famille pour être avec sa partenaire. Elle vous explique avoir récemment envisagé le suicide, tant cette situation la désespère.

---

---

---

# MODULE 5 : EXERCICE



## Jeu de rôles en binôme 1

---

### PERSONNE : 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<sup>lle</sup>.

*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 ».

*Conjoint(e) ou partenaire ?*

- Ayo a un partenaire de sexe masculin.

*Confidentialité :*

- Ayo accepte de partager des informations avec le personnel de l'organisation et les prestataires de services susceptibles de l'aider.
- Elle refuse que ces informations 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 lorsque le sujet est abordé. Ils ne savent pas qu'Ayo partage ces informations avec des personnes extérieures.

*Organisation informée lors des précédents échanges ?*

- Non.

*Circonstances :*

- Les parents d'Ayo et les médecins lui ont assigné à la naissance le sexe masculin sur la base de son apparence physique. Cette information figure sur sa carte d'identité. À présent jeune adulte, elle n'a pas l'impression d'être un homme et son corps ne correspond pas aux caractéristiques typiquement associées aux personnes auxquelles on a assigné le sexe masculin.
- Ayo habite avec sa famille dans une région accueillant un grand nombre de personnes venues de l'extérieur.
- Elle vit dans une maison bondée avec les nombreux membres de sa famille.
- Ayo est obligée de dormir sur le sol près de la porte. Les membres de sa famille lui marchent souvent dessus la nuit en se rendant aux toilettes. C'est pourquoi elle dort très mal et en ressent les effets sur sa santé.
- Les membres de sa famille savent qu'elle a un partenaire masculin. Ils la harcèlent régulièrement pour qu'elle mette fin à cette relation.
- Ayo estime que la tension avec sa famille a atteint un point de rupture : soit elle met fin à la relation, soit elle doit quitter le domicile familial.

*Demandes :*

- Elle souhaiterait savoir comment elle et son partenaire pourraient rester ensemble, maintenant ou à l'avenir.

- Elle voudrait savoir si elle peut s'éloigner des membres de sa famille. Ayo pense que sa famille sera moins en colère si elle est capable de déménager et d'affirmer son indépendance. Les membres de sa famille lui disent souvent qu'elle est une malédiction pour leur foyer.
- Elle aimerait savoir comment vivent les gens comme elle dans d'autres endroits.
- Elle voudrait savoir s'il existe des organisations communautaires qui peuvent l'aider.
- Elle souhaiterait que ses documents officiels soient légalement modifiés en tenant compte de son nom et de son genre.
- Elle voudrait s'assurer que personne ne dira à sa famille qu'elle a parlé de sa situation en public.

# MODULE 5 : EXERCICE



## Jeu de rôles en binôme 2

### PERSONNE : EDUARDO

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

- Eduardo, 34 ans.

*Conjoint(e) ou partenaire ?*

- Non.

*Confidentialité :*

- Eduardo accepte de partager des informations avec le personnel de l'organisation et les prestataires de services susceptibles de l'aider.
- Il ne veut pas que son orientation sexuelle soit mentionnée devant les membres de sa famille s'ils se renseignent sur lui par le biais de l'organisation.
- L'adresse actuelle d'Eduardo ne doit pas non plus être communiquée aux membres de sa famille.

*Organisation informée lors des précédents échanges ?*

- Oui. Eduardo déclare avoir mentionné son orientation sexuelle à la première personne qu'il a rencontrée dans l'organisation. 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 le personnel à qui il s'est confié ne s'est pas montré respectueux. Selon lui, la personne semblait mal à l'aise et lui a conseillé de garder pour lui les détails d'ordre privé.
- Après cet échange, Eduardo a pensé qu'il ne pouvait pas demander de l'aide à l'organisation. Il a ensuite appris par l'intermédiaire d'une autre personne que vous pouviez partager ces informations au sein de l'organisation et l'orienter vers des services spécialisés, alors il a décidé de retenter sa chance.

*Circonstances :*

- En raison de la discrimination dont il est victime de la part des membres de sa famille et de sa communauté, Eduardo a quitté la collectivité de ses compatriotes vivant à la frontière pour s'installer en milieu urbain.
- Lorsqu'il a déménagé en ville, Eduardo a laissé sa famille derrière lui. Actuellement, il ne parle pas à la plupart de ses proches. Il est seulement en contact avec 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 s'inquiète de la violence que pourraient exercer certains membres de sa famille s'ils découvraient où il vit.
- 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.
- Lorsqu'il s'est installé en ville, Eduardo s'est intégré à une petite communauté de personnes aux orientations sexuelles diverses.
- Il a déménagé d'une maison à l'autre, logeant chez différentes personnes rencontrées au sein de la communauté, tout en cherchant un revenu et une résidence plus stables.

- Eduardo dit que la police dans les lieux où il a vécu harcèle régulièrement les personnes de diverses OSIEGCS.
- Eduardo est déprimé, car il se sent isolé et manque d'un soutien fiable dans l'environnement urbain. Parfois, il ne sait pas s'il pourra manger ni où il dormira.

*Demandes :*

- Eduardo souhaiterait obtenir une aide pour le logement, la nourriture et les soins de santé. Il souffre d'une infection persistante des voies respiratoires qui s'est selon lui aggravée à cause du froid, du mal-logement et du manque de nourriture.
- Il aimerait aussi qu'on l'aide à trouver du travail pour qu'il puisse subvenir à ses besoins.
- Il dit que d'autres personnes de la communauté ont besoin d'aide et il voudrait savoir qui peut les aider.

# MODULE 5 : ORIENTATIONS



## Six principaux objectifs et trois mesures pour une communication inclusive



### Six principaux objectifs de communication

Les six principaux objectifs suivants constituent les **principes de base** sur lesquels repose notre travail. Ils doivent toujours nous guider dans notre communication avec les autres.

#### Dans notre travail :

- Nous devons aborder chaque interaction avec l'intention de comprendre l'autre.
- Nous devons tisser des relations basées sur la confiance avec chaque individu.
- Nous devons écouter attentivement, sans critiquer ou porter de jugement.
- Nous devons éviter de reproduire les attitudes et les comportements négatifs et insensibles auxquels les personnes que nous assistons ont peut-être déjà été confrontées.
- Nous devons lutter contre l'exclusion, la discrimination et la stigmatisation au sein de la société ou d'autres organisations d'aide.
- Nous devons apporter une réponse opportune et offrir une assistance concrète.

### Trois actions simples pour une communication inclusive

#### Les trois actions suivantes vous permettront d'établir une communication inclusive :

1. Partez du principe que **chaque personne** que vous rencontrez pourrait avoir une OSIEGCS diverse et adaptez votre communication. Il s'agit notamment d'utiliser des termes non genrés, de ne pas présumer de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou des pronoms de votre interlocuteur(rice), et de veiller à ce que les ressources que vous fournissez aux personnes que vous aidez soient inclusives.
2. Lorsqu'une personne vous fait part de son OSIEGCS, **remerciez-la** d'avoir partagé cette information et veillez à ce que votre langage corporel et votre ton soient neutres ou positifs.
3. Après qu'une personne vous a fait part de son OSIEGCS, posez des **questions** simples et respectueuses afin de recueillir les informations dont vous avez besoin pour passer aux étapes suivantes.

# MODULE 5 : ORIENTATIONS



## Bonnes pratiques de conversation

---

Voici les bonnes pratiques que nous avons apprises au cours de l'exercice sur les dialogues fictifs. Ces conseils vous aideront à améliorer vos conversations avec les personnes de diverses OSIEGCS et sont particulièrement utiles lorsque quelqu'un vous révèle son OSIEGCS ou sollicite votre aide.

- Dans la mesure du possible, trouvez un endroit calme et **privé** pour discuter.
- Lorsqu'une personne partage des informations avec vous, **écoutez** patiemment. Ne l'interrompez pas. Hochez la tête et maintenez le contact visuel, si cela est culturellement approprié. **Suivez** ce que dit la personne plutôt que de mener la conversation.
- Lorsque la personne a fini de parler, **confirmez** que vous l'avez entendue. Vous pouvez le faire en hochant la tête et en faisant des déclarations affirmatives telles que « J'entends que vous avez traversé une période difficile » ou « Cela a dû être très dur pour vous ».
- Lorsqu'une personne vous **dévoile** son OSIEGCS pour la première fois, vous pouvez réagir en répondant : « Merci de m'en avoir parlé ».
- **Répétez** les propos de la personne afin de vous assurer que vous avez bien compris et, si nécessaire, demandez des précisions en utilisant les formules suivantes : « D'après ce que vous m'avez dit, il semble que... », « Si j'ai bien compris vos propos, vous voulez dire que... » ou « Pouvez-vous m'en dire plus sur... ? ». REMARQUE : Faites preuve de discrétion et de tact ; demander à une personne de recommencer le récit d'une expérience difficile ou douloureuse peut avoir pour effet d'accroître le traumatisme qu'elle a subi. Si la personne concernée refuse de répéter une information, n'insistez pas.
- Lorsque vous désignez l'individu, employez la même **terminologie** que lui, même si elle ne vous est pas familière ou qu'elle n'est pas considérée comme « correcte » par les cercles sociaux au sein desquels vous évoluez. Chaque individu a le droit de choisir les termes qui définissent son identité ou de n'en utiliser aucun. Si vous avez un doute sur le sens d'un mot en particulier ou sur la façon dont il est employé par la personne concernée, demandez-lui : « Que signifie ce mot pour vous ? ».
- **N'imposez pas votre vocabulaire** à la personne concernée. Une femme peut par exemple entretenir une relation avec une personne de même genre sans pour autant se définir comme « lesbienne » ou « queer ». Lorsqu'un individu partage avec vous sa diversité d'OSIEGCS, vous devez lui demander s'il a l'habitude d'employer un terme spécifique pour se définir.
- Évitez d'employer des **termes désobligeants**. Si un individu emploie un terme désobligeant pour se décrire, demandez-lui ce que ce mot signifie pour lui et s'il n'en utilise pas d'autres. Vous pouvez ensuite ajouter une note explicative aux différents supports sur lesquels sont enregistrées les informations relatives à la personne concernée.
- Ne promettez pas de prendre des **mesures** si vous n'avez pas la certitude de pouvoir les mettre en œuvre.

- Ne promettez pas de respecter le principe de **confidentialité** si l'aide apportée nécessite que vous partagiez l'OSIEGCS de la personne concernée avec un tiers ; indiquez-lui plutôt avec qui vous comptez partager ces informations et sollicitez son consentement.

## Pronoms

Comme tout le monde, les personnes transgenres, non binaires ou de genre non conforme attachent de l'importance à l'exactitude du pronom, du nom, du genre et du titre de civilité employés pour les désigner.

On part généralement du principe qu'une femme transgenre utilise les pronoms « elle/elle », qu'un homme transgenre emploie « il/lui » et qu'une personne non binaire préfère le pronom « iel ». Néanmoins, lorsqu'une personne partage avec vous la diversité de son identité ou de son expression de genre et que vous ignorez quel pronom elle utilise, il est préférable de lui poser poliment la question. En fonction du contexte, la question peut être posée directement ou intégrée à un formulaire. Cette question doit être posée de manière sûre et confidentielle, afin de protéger la personne concernée d'une éventuelle divulgation de ses informations ou de toute autre forme de préjudice. Si vous intervenez sur un territoire dont la langue est dépourvue de pronoms, mais a recours à des formules de politesse genrées telles que « petite sœur » ou « petit frère », demandez à la personne comment elle souhaite que vous vous adressiez à elle.

En français, le pronom neutre le plus courant est « iel » ; par exemple, « *iel* a oublié son sac dans le train. J'espère qu'*iel* a pensé à garder son portefeuille sur *iel*. » Il peut être utile de s'entraîner à l'utilisation de pronoms neutres en créant des phrases types ou en utilisant des outils Internet tels que le site <https://www.practicewithpronouns.com>, consacré à l'emploi des pronoms anglais « they/them/their ».

# MODULE 5 : ORIENTATIONS



## Propositions de questions à poser à une personne qui vient de partager sa diversité d'OSIEGCS

---

Vous trouverez ci-dessous des propositions de questions à poser à une personne qui vient de partager avec vous sa diversité d'OSIEGCS. Gardez à l'esprit que les questions posées et les informations recueillies ont pour seul but d'aider au mieux la personne concernée. Pour retenir plus facilement les préconisations relatives à la formulation de vos questions, pensez à l'acronyme STAR. Les questions que vous posez doivent être :

**Simple** : Vos questions doivent être simples, directes et faciles à comprendre.

**Tournées vers les besoins de la personne** : Vos questions doivent être en lien avec l'aide dont la personne a besoin à ce moment-là. Chaque question doit répondre à un motif clair.

**Appropriées** : Vos questions doivent être adaptées à la personne concernée. Par exemple, évitez de poser des questions relatives à l'identité de genre si la personne concernée vous a expliqué que l'aide dont elle avait besoin était liée à son orientation sexuelle.

**Respectueuses** : Vos questions doivent être posées de manière respectueuse et formulées dans un langage poli, positif et bienveillant.

## Questions destinées aux personnes présentant une diversité d'orientation sexuelle ou de caractéristiques de sexe

### 1. En quoi puis-je vous être utile aujourd'hui ?

La première étape consiste à demander à la personne en quoi vous pouvez lui être utile. En règle générale, la personne concernée vous répondra qu'elle souhaite signaler un incident de sécurité, exprimera un besoin en matière de protection ou sollicitera des services d'aide. Cette aide peut prendre diverses formes, telles que l'accès à un logement sûr, l'orientation vers des services communautaires ou encore un accompagnement pour garantir le respect de la diversité dans le cadre des soins de santé, de l'emploi et du processus de réinstallation dans le pays d'accueil.

### 2. M'autorisez-vous à consigner des informations relatives à votre/vos [orientation sexuelle ou caractéristiques de sexe] dans notre/nos [fichiers, base de données, etc.] ?

Posez cette question avant de consigner toute information relative à l'orientation sexuelle ou aux caractéristiques de sexe de l'individu dans un fichier ou une base de données.

### 3. M'autorisez-vous à partager les informations relatives à votre/vos [orientation sexuelle ou caractéristiques de sexe] avec [nom de la personne, de l'entité, etc.] ?

Posez cette question avant de partager ce type d'informations avec des tiers, que ces personnes fassent partie ou non du personnel de votre bureau, par exemple avec des collègues travaillant dans le cadre d'un autre programme ou un partenaire opérationnel.

**4. Les membres de votre famille sont-ils au courant de votre/vos [orientation sexuelle ou caractéristiques de sexe] ? Si oui, accepteriez-vous d'en discuter en leur présence ?**

Si une personne se présente à votre bureau accompagnée de certains membres de sa famille, il est impératif que vous sachiez lesquels d'entre eux sont au courant des informations dont vous disposez, afin d'éviter toute violation du principe de confidentialité.

**5. Avez-vous évoqué votre/vos [orientation sexuelle ou caractéristiques de sexe] au cours de votre entretien ? [Lorsque la personne fait actuellement l'objet d'une procédure de détermination du statut de réfugié (DSR) ou de demande de réinstallation du HCR, ou qu'elle a déjà participé à un entretien lié à une procédure de réinstallation.]**

*Dans le cadre d'une procédure de DSR ou de réinstallation, cette question revêt une importance particulière. En effet, si l'individu n'a pas partagé ces informations avec la personne en charge d'un précédent entretien, vous pourriez être amené(e) à contacter cette dernière afin de mettre à jour les documents existants. Si l'individu concerné est d'accord, il peut également arriver qu'un nouvel entretien soit organisé.*

**6. Avez-vous un(e) partenaire ou un(e) conjoint(e) qui pourrait avoir besoin de notre aide ?**

Cette question est particulièrement pertinente dans le contexte d'une procédure de logement ou de déplacement, afin de s'assurer que les partenaires de même genre ne soient pas séparés l'un de l'autre. N'oubliez pas qu'un individu peut aussi bien être marié à un(e) partenaire de genre différent qu'à un(e) partenaire de même genre. Veuillez noter que, dans certaines situations, un individu présentant une orientation sexuelle diverse peut avoir à la fois un(e) conjoint(e) et un(e) partenaire qui nécessitent tous deux votre aide.

## Questions destinées aux personnes présentant une identité de genre diverse.

**1. Quels genre, nom, pronom et titre de civilité souhaitez-vous que nous utilisions ?**

***Expliquez :***

- Les informations relatives à votre genre, nom, pronom et titre de civilité seront enregistrées dans nos fichiers.
- Pour des raisons d'ordre juridique, les informations principales inscrites sur nos formulaires reprendront le genre et le prénom renseignés sur vos documents officiels. Le règlement de notre organisation l'exige et nous vous présentons nos excuses pour la gêne que cela pourrait occasionner.

## **2. En quoi puis-je vous être utile aujourd'hui ?**

Après avoir abordé la question du genre, du nom, du pronom et du titre de civilité de la personne, la première chose à faire est de lui demander en quoi vous pouvez lui être utile. Là encore, en règle générale, la personne concernée vous répondra qu'elle souhaite signaler un incident de sécurité, exprimera un besoin en matière de protection ou sollicitera des services d'aide. Cette aide peut prendre diverses formes, telles que l'accès à un logement sûr, l'orientation vers des services communautaires ou encore un accompagnement pour garantir le respect de la diversité dans le cadre des soins de santé, de l'emploi et du processus de réinstallation dans le pays d'accueil.

## **3. M'autorisez-vous à consigner des informations relatives à votre [identité de genre] dans notre/nos [fichiers, base de données, etc.] ?**

Posez cette question avant de consigner toute information relative à l'identité de genre de l'individu dans un fichier ou une base de données.

## **4. M'autorisez-vous à partager des informations relatives à votre [identité de genre] avec [nom de la personne, de l'entité, etc.] ?**

Posez cette question avant de partager ce type d'informations avec des tiers, que ces personnes fassent partie ou non du personnel de votre bureau, par exemple avec des collègues travaillant dans le cadre d'un autre programme ou un partenaire opérationnel.

## **5. Les membres de votre famille sont-ils au courant de votre [identité de genre] ? Si oui, accepteriez-vous d'en discuter en leur présence ?**

Si une personne se présente à votre bureau accompagnée de certains membres de sa famille, il est impératif que vous sachiez lesquels d'entre eux sont au courant des informations dont vous disposez, afin d'éviter toute violation du principe de confidentialité.

## **6. Avez-vous évoqué votre identité de genre au cours de votre entretien ? [Lorsque la personne fait actuellement l'objet d'une procédure de DSR ou de demande de réinstallation du HCR, ou qu'elle a déjà participé à un entretien lié à une procédure de réinstallation.]**

*Dans le cadre d'une procédure de DSR ou de réinstallation, cette question revêt une importance particulière. En effet, si l'individu n'a pas partagé ces informations avec la personne en charge d'un précédent entretien, vous pourriez être amené(e) à contacter cette dernière afin de mettre à jour les documents existants. Si l'individu concerné est d'accord, il peut également arriver qu'un nouvel entretien soit organisé.*

## **7. Avez-vous un(e) partenaire ou un(e) conjoint(e) qui pourrait avoir besoin de notre aide ?**

Cette question est particulièrement pertinente dans le contexte d'une procédure de logement ou de déplacement, afin de s'assurer que les partenaires de même genre ne soient pas séparés l'un de l'autre. N'oubliez pas qu'un individu peut aussi bien être marié à un(e) partenaire de genre différent qu'à un(e) partenaire de même genre.

**8. À l'heure actuelle, suivez-vous un processus de transition, passant notamment par un changement de style vestimentaire, de coiffure ou de maquillage, un traitement hormonal ou toute autre forme de traitement médical, ou encore une modification de vos documents officiels ?**

Il se peut que la personne avec laquelle vous échangez ne connaisse pas le mot « transition ». Vous devez alors lui expliquer le sens que vous donnez à ce terme. Avant de poser cette question, assurez-vous que vous avez une bonne raison de le faire. En quoi les informations recueillies au sujet d'une éventuelle transition peuvent-elles améliorer l'aide apportée à la personne concernée ? Expliquez à l'individu pourquoi vous posez cette question et en quoi ces informations peuvent vous être utiles pour l'aider.

**9. Envisagez-vous de procéder à une transition à l'avenir ?**

Cette question peut notamment s'avérer utile dans le cas d'un individu qui sera amené à se déplacer en compagnie du personnel de l'OIM ou du HCR. Si cet individu envisage, avant son départ, de procéder à une transition, il pourra bénéficier de notre aide en matière d'immigration et de soins de santé. Si la personne avec laquelle vous échangez n'est pas dans cette situation, il n'est pas nécessaire de poser cette question.

# MODULE 5 : MISE EN PRATIQUE

## Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR

Les exemples ci-dessous sont issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR. Ils reposent sur l'emploi de méthodes de communication innovantes afin de transmettre des informations et des ressources aux personnes de diverses OSIEGCS. Ils reflètent également la volonté de garantir à ces personnes une prise en charge respectueuse au sein de nos locaux. Partagez vos propres exemples positifs avec votre animateur(rice) ou en nous envoyant un courrier électronique !



### CANADA – OIM

L'initiative Orientation canadienne à l'étranger (OCE) a mis au point des supports destinés à répondre aux besoins des personnes réfugiées LGBTQI+ qui se réinstallent au Canada. Le *Manuel du participant* de l'OCE réunit un ensemble d'informations portant notamment sur les droits, le transport, le logement, les soins de santé, l'accès aux services canadiens, l'emploi et la marche à suivre en cas de discrimination basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou les caractéristiques de sexe au Canada. Le contenu de ce programme est désormais enseigné aux personnes réfugiées du monde entier qui préparent leur réinstallation au Canada.

### IRAQ – OIM

En 2010-2012, pendant les vagues de violence qui ont touché les personnes LGBTQI+ en Iraq, les bureaux de l'OIM à Bagdad ont mis en place un numéro d'écoute téléphonique joignable en continu. Ce service était assuré par des personnes LGBTQI+ et alliées issues du personnel arabophone du Moyen-Orient, et offrait également la possibilité de faire appel à un traducteur kurde. Ce numéro d'écoute a joué un rôle important pour les individus qui avaient besoin d'aide. L'OIM a également instauré une déclaration type applicable à l'ensemble des interactions et visant à présenter le bureau comme un espace sûr pour les personnes de diverses OSIEGCS. Cette information a également fait l'objet d'un affichage dans les salles d'attente, les salles de classe et les salles d'entretien.

## KENYA, THAÏLANDE ET OUGANDA – OIM

Le Programme de protection et de redevabilité envers les populations affectées mis en place par la Division des réinstallations et de la gestion des mouvements de l'OIM a élaboré plusieurs outils de communication qui font actuellement l'objet d'une mise à l'essai au Kenya, en Ouganda et en Thaïlande, avant un déploiement à l'échelle mondiale. Ces outils comprennent notamment : un script de communication et des conseils relatifs à l'emploi des pronoms et à l'expression de genre ; un cahier des charges destiné aux interprètes soulignant la nécessité de faire preuve d'objectivité, de traiter toutes les parties avec courtoisie, respect et dignité, et de prendre en compte les besoins, les opinions et les préoccupations liées au genre dans le cadre de leurs missions et sur leur lieu de travail ; ainsi qu'un guide d'initiation destiné aux interprètes incitant à adopter en toutes circonstances un comportement respectueux grâce à des mesures et des méthodes concrètes de communication verbale et corporelle.

## INDE – HCR

Afin de répondre aux préoccupations des personnes de diverses OSIEGCS relatives à la présence d'interprètes issus de leur communauté d'origine, les bureaux du HCR en Inde ont mis en place des solutions innovantes. Ils ont notamment fait appel à des ressortissant(e)s d'autres pays dotés d'une bonne maîtrise académique de la langue en question et, le cas échéant, ont eu recours à un service d'interprétation téléphonique.

## NÉPAL – OIM

L'OIM a pris acte du fait que, dans le cadre d'un programme de réinstallation à grande échelle, l'organisation n'avait pas su répondre aux besoins d'un certain nombre de personnes réfugiées de diverses OSIEGCS et que, par le passé, certaines personnes avaient pu se montrer réticentes à revenir dans leurs locaux après y avoir subi des discriminations. L'organisation a donc décidé de publier un communiqué commun avec le HCR. Ce document, qui précisait la position de l'OIM sur la diversité d'OSIEGCS et offrait des garanties de confidentialité et de soutien, a été largement diffusé au sein des camps de personnes réfugiées relevant de la compétence de l'organisation. En outre, l'OIM a pris les mesures suivantes :

- Instauration d'une déclaration type applicable à l'ensemble des interactions entre membres du personnel et visiteurs, afin de présenter le bureau comme un espace sûr pour les personnes de diverses OSIEGCS ;
- Élaboration d'affiches et de brochures destinées à diffuser ces informations au sein de nos locaux ;
- Création d'une vidéo sous-titrée diffusée dans les salles d'attente et permettant d'exprimer le soutien de l'OIM aux personnes de diverses OSIEGCS ;
- Rencontre avec les représentants locaux de la Blue Diamond Society (BDS) dans les camps de personnes réfugiées afin de mieux comprendre les préoccupations des personnes réfugiées de diverses OSIEGCS ;
- Organisation de plusieurs groupes de discussion avec des personnes réfugiées de diverses OSIEGCS et la Blue Diamond Society (BDS) afin de partager des informations relatives aux services de l'OIM et des pistes d'amélioration.



# MODULE 6

## LES ESPACES SÛRS

# L'histoire de Muhab

« Être une personne gay de couleur au sein 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 impuissant et réduit au silence. La situation n'a fait qu'empirer. 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 de mon privilège. J'espère qu'en aidant les autres, je pourrai guérir les plaies du passé. »



# MODULE 6 : EXERCICE



## Créer des espaces sûrs

---

Utilisez cette fiche d'exercices pendant la séance en plénière si vous souhaitez prendre des notes sur les éléments relatifs aux questions posées ci-dessous.

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, le cas échéant, 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 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 ?

---

---

---

---

# MODULE 6 : EXERCICE



## Plan d'action

---

Utilisez cette fiche d'exercices pour décrire le plan d'action que vous comptez mettre en œuvre à votre retour au bureau.

**1. Quelles sont les pratiques à METTRE EN PLACE ?**

---

---

---

---

**2. Parmi nos pratiques actuelles, lesquelles pouvons-nous ou devons-nous ABANDONNER ?**

---

---

---

---

---

**3. Parmi les mesures actuellement en vigueur, lesquelles fonctionnent et doivent être MAINTENUES ?**

---

---

---

---

# MODULE 6 : ORIENTATIONS



## Mettre en place des espaces plus sûrs et plus inclusifs

---

Il peut s'avérer difficile de mettre à disposition des personnes de diverses OSIEGCS des espaces sûrs, accueillants, inclusifs, accessibles et dépourvus d'obstacles. Il s'agit pourtant d'une condition indispensable à la dignité de traitement que nous devons offrir à toutes les personnes que nous aidons.

### Qu'est-ce qu'un espace sûr ?

L'expression « **espace sûr** » désigne un espace – forum en ligne, espace virtuel, communauté, réseau, famille (biologique ou choisie), relation, conversation ou espace physique déterminé – sûr et facile d'accès, au sein duquel il est possible d'être soi-même sans craindre le regard des autres ou d'éventuelles représailles. S'agissant de nos bureaux, on peut définir les espaces sûrs comme des lieux accessibles, inclusifs, sensibles aux questions d'identité, confidentiels et dotés des ressources adéquates, d'un personnel formé et d'une politique de tolérance zéro à l'égard de toute discrimination, où il est possible d'aborder ouvertement les questions relatives aux préjugés et aux microagressions. Ce type d'espace doit également proposer un affichage favorisant la diversité et l'inclusion, ainsi que des mécanismes permettant au personnel et aux individus accompagnés de signaler d'éventuels incidents ou de déposer une plainte de manière anonyme. Enfin, un espace sûr doit soutenir les membres du personnel de diverses OSIEGCS.

### Inclusion et accessibilité

Nous partageons tous les **mêmes** besoins essentiels, que ce soit pour l'accès au logement, à la nourriture, à l'eau, aux vêtements, à l'éducation et aux moyens de subsistance, ou en matière d'appartenance à une communauté et de relation aux autres. Dans le cadre de nos missions, nous devons garantir à chaque individu le respect, la confidentialité et l'accès aux différents programmes et services que nous avons conçus pour tenir compte de toutes les situations. Cette règle s'applique à l'ensemble des personnes que nous accompagnons.

Dans un espace inclusif, les individus marginalisés doivent être traités avec équité et respect, et bénéficier des mêmes opportunités, des mêmes ressources et des mêmes facilités d'accès que le reste de la population. Notre capacité à répondre aux besoins d'un individu dépend des obstacles auxquels il est confronté.

### Obstacles

L'observation du **modèle d'inclusion mis en place pour les personnes en situation de handicap** nous permet de définir les obstacles comme un ensemble de circonstances, de politiques et d'attitudes qui empêchent ou entravent l'accès à nos services et à nos informations. Ces obstacles peuvent être comportementaux, institutionnels ou environnementaux.

- Les obstacles **comportementaux** comprennent la stigmatisation et les stéréotypes susceptibles d'entraîner des actes de discrimination. Quels exemples d'obstacles comportementaux pouvez-vous citer ? Il peut s'agir d'un(e) membre du personnel qui se moque des personnes de diverses OSIEGCS ou refuse de les aider.

- Les obstacles **institutionnels** désignent les politiques, les stratégies et les pratiques discriminatoires. Il peut s'agir de politiques de sécurité visant à restreindre l'accès d'un bureau aux personnes dont la pièce d'identité correspond à leur expression de genre, ou à imposer à chaque visiteur une fouille assurée par une personne du même genre que celui indiqué sur leur pièce d'identité.
- Les obstacles **environnementaux** désignent les caractéristiques de l'environnement physique qui empêchent les individus d'accéder à un service. Il peut s'agir de l'absence de toilettes neutres, de l'impossibilité d'accéder aux informations relatives aux politiques d'un bureau depuis un ordinateur personnel ou de l'emplacement d'un bureau situé dans une zone dangereuse pour les personnes de diverses OSIEGCS.

### Voici une liste élargie des éléments susceptibles de constituer des obstacles dans l'exercice de nos fonctions :

- Camps et communautés de personnes migrantes, de demandeurs et demandeuses d'asile, de personnes réfugiées et déplacées, notamment les comités de gouvernance et les processus mis en place par les personnes déplacées pour assurer la liaison avec les acteurs humanitaires
- Membres des communautés d'accueil
- Logements urbains (par exemple, propriétaires et voisins)
- Camps informels
- Centres de réception
- Points de distribution de l'aide alimentaire ou non alimentaire
- Contrôles de sécurité à l'entrée des bureaux
- Agents de sécurité
- Chauffeurs (en particulier lorsqu'un service de transport privé est organisé)
- Réceptionnistes et salles d'attente
- Toilettes et installations d'hygiène
- Logement de transit et installation sanitaires
- Centres de détention et prisons
- Procédures judiciaires
- Centres de santé, cliniques de dépistage et hôpitaux
- Commerçants
- Enseignants et personnel d'éducation
- Interprètes
- Entretiens relatifs à une demande d'asile ou à une procédure de DSR ou de réinstallation ; entretiens destinés à établir l'éligibilité à la protection et aux programmes ; personnes en charge des entretiens – expressions faciales, gestes, vocabulaire, etc.

- Personnel mal formé ou non formé
- Postes de contrôle militaires, paramilitaires et policiers
- Programmes de déplacement
- Personnel en charge des programmes de rapatriement volontaire
- Aéroports
- Postes de contrôle migratoires et passage des frontières
- Déclaration de naissance des enfants intersexes
- Autres processus administratifs gouvernementaux
- Politiques et pratiques internes de nos organisations, susceptibles de freiner notre capacité à mettre en place des espaces sûrs, inclusifs et accessibles
- Environnements inadaptés, tels que des locaux dépourvus de toilettes

## Révélation de l'OSIEGCS

Encourager les individus à nous communiquer leur diversité d'OSIEGCS peut jouer un rôle déterminant dans **l'efficacité de l'aide apportée**. Ces données nous permettent de prendre des décisions plus éclairées pour orienter les individus vers les interlocuteur(rice)s adéquat(e)s et identifier la marche à suivre pour les aider au mieux. Elles peuvent également être d'un grand secours pour les personnes qui souhaitent trouver une solution à long terme aux difficultés qu'elles rencontrent. Toutefois, les personnes de diverses OSIEGCS peuvent refuser de partager ces informations avec nous pour de nombreuses raisons. Néanmoins, elles ont tendance à partager ces informations lorsqu'elles sont confrontées à un problème urgent, tel qu'un problème en matière de protection ou de santé, un risque d'expulsion ou de détention, ou encore des inquiétudes liées aux membres de la famille. Elles ont également tendance à partager ces informations lorsqu'elles ont la conviction que le principe de confidentialité sera respecté et que les mesures prises par le personnel viseront à protéger leurs intérêts. Cependant, elles peuvent refuser de s'exprimer à ce sujet si le bureau concerné a pour réputation de se montrer peu accueillant, si le risque semble trop élevé par rapport aux avantages éventuels ou si un interprète est présent.

## L'inclusivité sur le lieu de travail

Une organisation qui promeut l'inclusion des personnes de diverses OSIEGCS doit offrir le même soutien à son **personnel**. Pour être qualifié d'inclusif, un lieu de travail doit offrir la possibilité à son personnel de partager sa diversité d'OSIEGCS de manière ouverte ou confidentielle, sans craindre la révélation publique de ces informations ni les actes de représailles, d'intimidation, de discrimination ou de violence. La communication de la direction, de même que les politiques et pratiques en vigueur doivent également être inclusives et bienveillantes. Les organismes des Nations Unies sont confrontés à de nombreux défis en matière d'inclusion sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de microagressions, d'actes d'intimidation et de harcèlement, de la discrimination à l'embauche, de la révélation publique de l'OSIEGCS par le personnel des ressources humaines, ou encore du signalement de ces caractéristiques aux services de sécurité. Tous ces problèmes contribuent à l'instauration d'un environnement de travail hostile pour les personnes de diverses OSIEGCS et entravent notre capacité à les aider dans la dignité et le respect.

## Comment puis-je apporter ma contribution ?

En tant que membre du personnel, vous pouvez apporter votre contribution et améliorer votre environnement de travail de multiples façons. Voici quelques suggestions pour commencer :

- Intéressez-vous au quotidien et à l'expérience des personnes de diverses OSIEGCS.
- Adoptez un vocabulaire respectueux dans la langue de la personne que vous aidez.
- En coordination avec votre bureau, proposez des brochures ainsi qu'un affichage informatif et accueillant.
- Le cas échéant, prévoyez des affiches et des autocollants afin de signaler les espaces sûrs. Gardez à l'esprit que tout le monde ne sera pas en mesure d'interpréter les couleurs de l'arc-en-ciel comme le symbole d'un espace sûr pour les personnes LGBTQI+. Consultez les personnes LGBTQI+ et les organisations qui les représentent au niveau local afin de connaître les symboles, le langage (écrit ou verbal) ou le mécanisme le plus répandu dans la zone d'intervention.

- Ajoutez à votre badge nominatif un symbole indiquant un espace sûr afin que les personnes relevant de la compétence du HCR sachent qu'elles peuvent vous révéler leur OSIEGCS en toute sécurité.
- Encouragez votre bureau à publier des informations sur son site Web.
- Distribuez des ressources au sein de votre bureau, ou envoyez-les par courrier électronique ou tout autre canal de communication sécurisé.
- Lorsque votre interlocuteur(rice) le demande et que cela vous semble approprié, proposez de l'orienter vers un membre du personnel d'un autre genre que le vôtre.
- Demandez aux personnes de diverses OSIEGCS de vous donner des précisions sur le type de soutien qui leur semblerait le plus utile.
- Assurez-vous de pouvoir vous appuyer sur un mécanisme de prise en charge des réclamations permettant de signaler les actes abusifs ou discriminatoires et de recueillir l'opinion des bénéficiaires sur l'aide reçue.
- Incitez les organisations de la société civile et les ONG à orienter les personnes LGBTQI+ vers votre organisation et aidez-les à fournir des informations sur les programmes proposés.
- Encouragez votre bureau à proposer des possibilités de formation à l'ensemble du personnel.
- Désignez une personne référente en matière d'identités LGBTQI+ ou de caractéristiques OSIEGCS afin qu'elle puisse répondre aux questions des autres membres du personnel de votre bureau.

## Quelles mesures doivent prendre les responsables et la direction ?

Les organisations disposent d'un large éventail de mesures, y compris dans les environnements les plus répressifs : En voici quelques exemples :

- Concevoir des panneaux relatifs à la diversité et à la confidentialité et les afficher à portée de vue.
- Diffuser des vidéos accueillantes dans les salles d'attente communes.
- Distribuer des supports informatifs permettant à chacun d'accéder aux informations, sans pour autant se sentir isolé ; il peut s'agir d'informations relatives à la législation nationale, aux procédures de demande de protection, aux mécanismes de dépôt de plaintes ou de réclamations, ou aux différentes façons d'entrer en contact avec les organisations représentant les intérêts des personnes LGBTQI+ au niveau local.
- Mettre à disposition des espaces de réunion confidentiels.
- Embaucher du personnel de diverses OSIEGCS, y compris des personnes de genre non conforme.
- Désigner des personnes référentes spécialisées dans les enjeux relatifs à la diversité d'OSIEGCS au sein du bureau.
- Mettre en place un numéro d'écoute téléphonique confidentiel ou tout autre moyen de communication permettant aux personnes de diverses OSIEGCS de s'exprimer en toute confiance.
- Prévoir des heures ou des jours spécifiques, en dehors des horaires d'ouverture habituels, pour accueillir les personnes de diverses OSIEGCS qui souhaitent procéder à leur enregistrement ou à toute autre démarche, et faire connaître ces créneaux en les communiquant aux partenaires.

- Collaborer avec les acteurs de la société civile et les organisations gouvernementales pour entrer en contact avec les personnes LGBTQI+ relevant de la compétence du HCR.
- Inclure les personnes de diverses OSIEGCS dans les processus décisionnels de l'organisation et leur demander d'exprimer leur opinion sur les services proposés.
- S'assurer que les partenaires et les prestataires de services disposent d'un personnel formé et que leurs programmes sont appropriés, inclusifs et accessibles.
- Procéder de manière régulière au suivi et à l'évaluation des programmes afin de garantir le maintien des exigences en matière d'inclusion et d'accessibilité.
- Organiser des formations et des mises à niveau régulières à destination du personnel.
- S'assurer que les interprètes sont suffisamment formés.
- Établir des directives claires et bien assimilées pour encadrer les activités menées auprès des personnes de diverses OSIEGCS.
- S'appuyer sur des politiques internes claires et bien assimilées pour assurer la protection du personnel de diverses OSIEGCS.
- Assurer la formation des représentants du gouvernement, des services de sécurité et des forces de l'ordre.

# MODULE 6 : MISE EN PRATIQUE

Exemples de matériel pour des espaces sûrs élaboré par les bureaux de l'OIM et du HCR

**UNHCR, A DISCRIMINATION FREE ZONE**

Le HCR, un espace sans discrimination  
 ACNUR, un espacio libre de discriminación  
 УВКБ – зона, свободная от дискриминации  
 UNHCR, 无歧视区  
 UNHCR, مساحة خالية من أي تمييز






**YOU ARE SAFE HERE**




**أنت بأمان هنا**



**AT IOM**

WE ARE ALL  
**EQUAL IN**

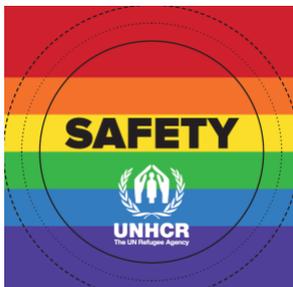
*Dignity & Rights*

**IN THIS OFFICE, WE RESPECT  
 EVERYONE'S DIGNITY REGARDLESS OF**



RACE	RELIGION	SKIN COLOR	NATIONALITY	AGE
ANCESTRY	SEX	SEXUAL ORIENTATION	GENDER	
IDENTITY	GENDER EXPRESSION	MARITAL STATUS		
FAMILY STRUCTURE	PHYSICAL ABILITY	MENTAL ABILITY		

[www.iom.int/diversity](http://www.iom.int/diversity) | [diversity@iom.int](http://diversity@iom.int)



IN IOM  
LGBTIQ+

STAFF AND ALLIES

*Stand Together*

IN THIS OFFICE, WE RESPECT  
EVERYONE'S DIGNITY REGARDLESS OF

RACE	RELIGION	SKIN COLOR	NATIONALITY	AGE
ANCESTRY	SEX	SEXUAL ORIENTATION	GENDER	
IDENTITY	GENDER EXPRESSION	MARITAL STATUS		
FAMILY STRUCTURE	PHYSICAL ABILITY	MENTAL ABILITY		

WWW.IOM.INT/DIVERSITY | DIVERSITY@IOM.INT



# LGBTIQ+ SAFE SPACE

SAFE SPACE WORKPLACE

OUR OFFICE IS A SAFE SPACE FOR EVERYONE

Including people who are lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, or gender diverse (LGBTIQ+) and people who have diverse sexual orientations, gender identities, gender expressions and/or sex characteristics and identify using other terms.

To learn more visit: [lgbti.iom.int](http://lgbti.iom.int)



# MODULE 6 : MISE EN PRATIQUE

## Exemples positifs issus de l'expérience des bureaux de l'OIM et du HCR

Les situations décrites ci-dessous constituent des exemples positifs d'espaces sûrs mis en place par les bureaux de l'OIM et du HCR à destination des personnes de diverses OSIEGCS. Partagez vos propres exemples positifs avec votre animateur(rice) ou en nous envoyant un courrier électronique !



### AMÉRIQUES – HCR

Le bureau du HCR dans les Amériques a mis en place et continue d'entretenir un réseau régional de protection des personnes réfugiées, des demandeurs et des demandeuses d'asile ainsi que des personnes migrantes LGBTQI+ couvrant neuf pays d'Amérique du Sud, d'Amérique centrale et d'Amérique du Nord. Ce réseau comprend notamment 152 espaces de soutien spécifiquement destinés aux personnes LGBTQI+ et situés sur les routes migratoires du Brésil, du Chili, de Colombie, de l'Équateur et du Pérou.

### BELGIQUE – OIM

Le [projet Equall\(c\)ity de l'OIM](#) vise à améliorer les services destinés aux personnes survivantes de violences basées sur le genre en milieu urbain. Dans le cadre de ce projet, la RainbowHouse Brussels travaille, en partenariat avec l'OIM en Belgique, à l'élaboration d'une boîte à outils destinée à accompagner le personnel de première ligne des villes européennes dans la mise en place d'espaces (plus) sûrs pour les personnes migrantes LGBTQI+. Cette boîte à outils comprend notamment une formation relative à l'adoption d'une approche intersectionnelle au service de la création d'espaces sûrs.

### TCHAD – OIM

L'OIM au Tchad est la première organisation des Nations Unies à avoir proposé au personnel en charge des programmes, des opérations et des interventions d'urgence une formation complète aux questions LGBTQI+, afin de mettre en place un espace plus sûr au service des personnes relevant de sa compétence.

## ÉQUATEUR – OIM

L'OIM en Équateur a créé une vidéo en espagnol consacrée aux espaces sûrs et destinée à compléter l'affichage et les supports écrits existants. La vidéo, diffusée dans la salle d'attente, visait à présenter l'OIM en Équateur comme un espace sûr pour les personnes de diverses OSIEGCS et à fournir des indications sur la possibilité d'échanger avec le personnel de l'OIM de manière sûre et confidentielle.

## À L'ÉCHELLE DE L'ORGANISATION – OIM

L'OIM dispose d'une vaste gamme de matériels relatifs à la diversité visuelle et aux espaces sûrs, qu'il s'agisse d'affiches, de badges, d'autocollants, de marque-pages, de fonds d'écran, d'arrière-plans pour les appels vidéo ou de filtres pour les réseaux sociaux. Ces supports sont disponibles en français, en anglais et en espagnol, et peuvent être imprimés par un professionnel ou directement au bureau. On peut les trouver sur la page de l'Intranet de l'OIM consacrée à la « Diversité et à l'inclusion dans les programmes de l'OIM », à la rubrique « Matériel visuel ». L'OIM dispose également d'un point focal pour la prise en compte des identités LGBTQI+ et de la diversité d'OSIEGCS dans les programmes à l'échelle mondiale, ainsi que de points focaux au niveau régional et national.

## KENYA – OIM et HCR

Les bureaux de l'OIM et du HCR au Kenya ont organisé des réunions de coordination régulières avec les organismes des Nations Unies, les ONG nationales et internationales ainsi que les représentants des ambassades, afin d'échanger des informations et de renforcer la protection des personnes LGBTQI+ relevant de leur compétence.

## LIBAN – HCR

Dans les zones rurales du Liban, le personnel du HCR a mis au point une approche particulièrement efficace pour faire de son bureau un espace sûr pour les personnes LGBTQI+, en particulier pendant les processus d'identification et d'enregistrement. Ce système est le fruit de la collaboration entre les personnes déplacées LGBTQI+, les groupes de soutien locaux (lorsqu'ils existent), le personnel du HCR en charge de l'accueil, de l'enregistrement et de la protection, et les prestataires de services de sécurité chargés de la gestion des files d'attente à l'enregistrement et des fouilles à l'entrée des bureaux. La plateforme du HCR intitulée « Communiquer avec les communautés » a permis de choisir un mot de passe que les personnes LGBTQI+ pouvaient utiliser pour signaler discrètement leur présence aux agents de sécurité et au personnel du HCR, afin d'être escortées vers une entrée distincte, conçue comme un espace sûr. Les agents de sécurité avaient pour instruction de toujours prévoir la présence d'une femme pour assurer la fouille des personnes transgenres et de genre non conforme. Les personnes dont la présence dans les salles d'attente communes devait rester la plus brève possible étaient ensuite escortées directement jusqu'à la salle de rendez-vous, puis à nouveau vers la sortie. Lorsqu'une personne ne se sentait pas suffisamment en sécurité pour se déplacer jusqu'aux locaux du HCR, le personnel proposait un entretien à domicile.

## RWANDA – HCR

Au Rwanda, le HCR a réalisé une série de vidéos consacrées à la mise en place d'espaces sûrs au service de différents groupes de population marginalisés, notamment les personnes LGBTQI+ relevant de la compétence du HCR.

## THAÏLANDE – HCR

En collaboration avec les organisations nationales de défense et de soutien aux personnes LGBTQI+ du Myanmar et de Thaïlande, le HCR en Thaïlande s'est rapproché des différents groupes communautaires œuvrant dans les camps situés le long de la frontière birmano-thaïlandaise, afin de les former à la protection des jeunes LGBTQI+ contre l'intimidation et la discrimination.

## TUNISIE – HCR

Le HCR en Tunisie a élaboré une note d'information sur la protection des personnes LGBTQI+ et un tableau de bord pour la prise en charge de ces personnes, permettant de ventiler les données par âge, sexe, genre, pays d'origine, statut migratoire et différentes catégories de vulnérabilités croisées.

## UKRAINE – OIM

L'ensemble des agents de sécurité des bureaux de réinstallation de l'OIM à Kyiv ont reçu une formation consacrée au respect de la diversité et au maintien d'un espace de travail inclusif. Le reste du personnel a reçu une formation exhaustive sur les enjeux relatifs aux caractéristiques OSIEGCS. En entrant dans les bureaux de l'OIM, chaque visiteur est accueilli par un message soulignant la politique de l'organisation concernant les espaces sûrs, et toutes les salles d'attente sont dotées de panneaux indiquant que les visiteurs se trouvent dans un espace sûr. Cette politique est également rappelée verbalement dans le cadre des différentes réunions par le personnel de l'OIM.

## DIVERS – HCR

Dans plusieurs de ses bureaux à travers le monde, le HCR propose aux personnes de diverses OSIEGCS des rendez-vous en dehors des horaires d'ouverture habituels afin de leur offrir un espace plus sûr. Ces bureaux collaborent également avec des organisations de défense des droits des personnes LGBTQI+ pour mettre en place des dispositifs d'orientation.



# MODULE 7

## MYTHES ET RÉALITÉS

# L'histoire 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 personnes réfugiées 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 lors d'occasions festives. Ma vie a donc été totalement affectée par la COVID-19. J'ai perdu mon emploi et j'ai dû faire face à des difficultés financières. Les personnes 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 n'est pas en mesure de créer des liens avec les autres et que l'on reste enfermé dans cette bulle d'isolement, sans pouvoir rejoindre un cercle d'amis, on risque de tomber dans 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 dans laquelle vous vivez... vous vivrez dans l'isolement.



# RÉALITÉ

# ETHYMN

# POUR ALLER PLUS LOIN

## Conseils bibliographiques

---

### Terminologie

African Men for Sexual Health and Rights (AMSHer), **Comprendre la sexualité, les Droits de l'homme et le VIH : Un guide des droits – Glossaire, Termes et Acronymes**, 2015. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

[https://plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2016/02/AMSHer\\_UnderstandingSexualityHumanRightsHIV\\_2015FR.pdf](https://plateforme-elsa.org/wp-content/uploads/2016/02/AMSHer_UnderstandingSexualityHumanRightsHIV_2015FR.pdf).

Edge Effect, « **42 Degrees Glossary and Lexicon** » (à destination des professionnels des secteurs de l'humanitaire et du développement). Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.42d.org/2020/07/21/42-degrees-glossary-and-lexicon-2/>.

GLAAD, « **GLAAD Media Reference Guide – 11<sup>th</sup> Edition** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<http://www.glaad.org/reference>.

GLSEN, « **Terminology Match-up** », dans le document *Safe Space Kit: Guide to Being an Ally to LGBT Students*, 2013. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [www.glsen.org/educator](http://www.glsen.org/educator).

GLSEN, « **Gender Terminology – Visual and Discussion Guide** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.glsen.org/activity/gender-terminology>.

GLSEN, « **Gender Education Information Guide** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.glsen.org/activity/gender-terminology>.

interACT Advocates for Intersex Youth, brochures informatives diverses, dont « **INTERSEX 101: A Beginner's Guide!** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://interactadvocates.org/resources/intersex-brochures/>.

Organisation pour les réfugiés, l'asile et les migrations (ORAM), « **Orientation Sexuelle, Identité de Genre et Expression de Genre : Terminologie Essentielle pour le Secteur Humanitaire** », 2019. Disponible (en cinq langues) à l'adresse suivante : [https://65cf986c-561b-404d-86c6-239bb71dad13.usrfiles.com/uqd/65cf98\\_05b1aee0de78423389295ae1f782a203.pdf](https://65cf986c-561b-404d-86c6-239bb71dad13.usrfiles.com/uqd/65cf98_05b1aee0de78423389295ae1f782a203.pdf).

Organisation Intersex International Europe (OII Europe) et Organisation internationale des étudiants et des jeunes lesbiennes, homosexuels, bisexuels, personnes transgenres et queers (IGLYO), « **Intersex Questions and Answers** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://youtu.be/f4Z95e\\_aQBc](https://youtu.be/f4Z95e_aQBc).

Regional Safe Spaces Network Americas | Red Regional de Espacios Seguros en la Región de las Américas, « **Sexual Gender Based Violence and Child Protection Glossary | Glosario Sobre Protección de la Infancia, Violencia Sexual y de Género y Terminología Relacionada** », 2018. Disponible (en espagnol) à l'adresse suivante :

<https://rssn-americas.org/fileadmin/rssn-americas/documents/11638.pdf>.

Projet RAINBOW (Rights Against Intolerance Building an Open-Minded World), « **Glossaire des termes LGBTI** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<http://www.rainbowproject.eu/material/fr/glossary.htm>.

Transgender Europe, « **Glossary** », 2016. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://tgeu.org/glossary/>.

Campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, « **Glossaire** », 2020. Disponible (dans les cinq langues officielles des Nations Unies et en portugais) à l'adresse suivante : <https://www.unfe.org/fr/definitions/>.

## Ressources générales

Amnesty International, « **La fierté ne peut pas être mise en quarantaine. Réflexions sur les droits des personnes LGBTIQ+ dans les Amériques** », 26 juin 2020. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://www.amnesty.org/fr/latest/news/2020/06/orquillo-derechos-personas-lgbtq-americas/>.

Amnesty International, « **Mapping anti-gay laws in Africa** », 31 mai 2018. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.amnesty.org.uk/lgbti-lgbt-qay-human-rights-law-africa-uganda-kenya-nigeria-cameroon>.

Asia Pacific Transgender Network (APTN), « **APTN Factsheet: Being Trans in Asia and the Pacific** », 2017. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://weareaptn.org/2017/08/01/aptn-fact-sheets-being-trans-in-asia-and-the-pacific-i-think-i-might-be-trans-and-other-resources/>.

Association pour la reconnaissance des droits des personnes homosexuelles et trans à l'immigration et au séjour (ARDHIS),

« **Des Pays Sûrs ? Mais Pour Qui Exactement ? Revue de Littérature (de 15 Pays)** », juillet 2019. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://ardhis.org/wp-content/uploads/2019/07/Des-pays-s%C3%BBrs-mais-pour-qui-exactement-web.pdf>.

Amnesty International, *Quand aimer devient un crime. La criminalisation des relations entre personnes de même sexe en Afrique subsaharienne*, 25 juin 2013. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://www.amnesty.org/fr/documents/afr01/001/2013/fr/#:~:text=Amnesty%20International%20engage%20les%20gouvernements,que%20leur%20impose%20le%20droit>.

Commonwealth Forum of National Human Rights, Commission australienne des droits de l'homme, gouvernement australien et Australian Human Rights Centre, « **SOGI's Story** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://humanrights.gov.au/about/news/sogis-story>.

Bureau européen d'appui en matière d'asile, *Researching the situation of lesbian, gay and bisexual persons (LGB) in countries of origin*, 2015. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.easo.europa.eu/news-events/easo-practical-guide-researching-situation-lesbian-gay-and-bisexual-persons-lgb>.

Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, « **A long way to go for LGBTI equality: 2019 Survey on LGBTI People in the European Union, North Macedonia and Serbia** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>.

Flores, A., **Social Acceptance of LGBT People in 174 Countries: 1981-2017**, octobre 2019. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/global-acceptance-index-lgbt/>.

Revue Migrations Forcées, « **Numéro spécial : Orientation sexuelle et identité de genre et protection des migrants forcés** », n° 42, avril 2013. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://www.fmreview.org/fr/osiq>.

Gender Dynamix, **Gender Identity and Gender Expression in South African Schools: Manual**, 2018.

Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.genderdynamix.org.za/for-educators>.

Global Action for Trans Equality (GATE), « **GATE Fact Sheet: Intersex and the Yogyakarta Principles Plus 10** », 2017. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://gate.ngo/intersex-and-the-yogyakarta-principles-10>.

GATE, « **Identité de genre et droits humains** », 2013. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://gate.ngo/wp-content/uploads/2020/03/gender-identity-and-hr-background-er-with-logo-french-doc.pdf>.

44<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **Pratique des thérapies dites « de conversion » : Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/HRC/44/53, rapport du 1<sup>er</sup> mai 2020. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://undocs.org/fr/A/HRC/44/53>.

41<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **La collecte et la gestion des données en tant que moyens de sensibiliser davantage à la violence et à la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/HRC/41/45, rapport du 14 mai 2019. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://undocs.org/fr/A/HRC/41/45>.

38<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/HRC/38/43, rapport du 11 mai 2018. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://undocs.org/fr/A/HRC/38/43>.

35<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **Diversité de l'humanité, humanité dans la diversité. Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/HRC/35/36, rapport du 19 avril 2017. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://undocs.org/fr/A/HRC/35/36>.

19<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **Lois et pratiques discriminatoires et actes de violence dont sont victimes des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre**,

A/HRC/19/41, rapport du 17 novembre 2011. Disponible (en français) à l'adresse suivante :

<https://undocs.org/fr/A/HRC/19/41>.

29<sup>e</sup> session du Conseil des droits de l'homme, **Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre**, A/HRC/29/23, rapport du 4 mai 2015.

Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://undocs.org/fr/A/HRC/29/23>.

Human Rights Watch produit de nombreux rapports sur divers pays à travers le monde. L'ensemble de ces documents, notamment ceux mentionnés ci-dessous, sont disponibles (en anglais) à l'adresse <https://www.hrw.org/fr> :

- « Country Profiles: Sexual Orientation and Gender Identity » (une série de cartes interactives inspirées du *Rapport mondial 2020*), 2020
- Fear for Life: Violence against Gay Men and Men Perceived as Gay in Senegal, 2010
- "I Want to Be Like Nature Made Me" Medically Unnecessary Surgeries on Intersex Children in the US, 2017
- "I'm Scared to Be a Woman" – Human Rights Abuses Against Transgender People in Malaysia, 2014
- *No Longer Alone: Voices from the Middle East and North Africa*, 2018 (avec la Fondation arabe pour les libertés et l'égalité)
- "No Support": Russia's "Gay Propaganda" Law Imperil LGBT Youth, 2018
- "Not Worth a Penny": Human Rights Abuses Against Transgender People in Honduras, 2009
- « #Outlawed: The Love that Dare Not Speak Its Name – Global Map of Laws Criminalizing Same-Sex Relations and Forms of Gender Expression », 2020
- These Everyday Humiliations: Violence Against Lesbians, Bisexual Women, and Transgender Men in Kyrgyzstan, 2008
- "They Treated Us in Monstrous Ways": Sexual Violence Against Men, Boys and Transgender Women in the Syrian Conflict, 2020
- "They Want Us Exterminated": Murder, Torture, Sexual Orientation and Gender in Iraq, 2009
- This Alien Legacy: The Origins of "Sodomy" Laws in British Colonialism, 2008
- "We Are a Buried Generation": Discrimination and Violence against Sexual Minorities in Iran, 2010
- "We'll Show You You're a Woman": Violence and Discrimination against Black Lesbians and Transgender Men in South Africa, 2011

Commission internationale de juristes (CIJ), « **Principes de Jogjakarta** », novembre 2017. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://yoqyakartaprinciples.org/principles-fr/>.

CIJ, « **Les Principes de Jogjakarta plus 10 : Principes additionnels et obligations additionnelles des états au sujet de l'application du droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle, d'identité de genre, d'expression de genre et de caractéristiques de sexe pour compléter les Principes de Jogjakarta** », novembre 2017. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <http://yoqyakartaprinciples.org/principles-fr/les-principes-de-jojakarta-plus-10/>.

ILGA Europe propose une vaste gamme de ressources, disponibles à l'adresse suivante : <https://ilga.org/fr>. On y trouve notamment les ressources suivantes :

- LGBTI Rights in the Reform of the Common European Asylum System (en anglais), 2019 (avec TGEU)
- « Cartes – Lois sur l'orientation sexuelle » (en français), 2020
- *Rapport sur l'homophobie d'État* (en anglais et en espagnol), 2020

- Trans Legal Mapping Report: Recognition before the law (en anglais et en espagnol), 2019
- United Nations Treaty Bodies: References to SOGIESC – Annual Report 2020 (en anglais et en espagnol)

Mugisha, F., Directeur général de l'organisation Minorités sexuelles en Ouganda, « **Expanded Criminalization of Homosexuality in Uganda: A Flawed Narrative** », 2 février 2016. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.huffpost.com/entry/expanded-criminalisation-b-4690902>.

National Center for Transgender Equality, **Teaching Transgender**, janvier 2009. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [http://transequality.org/Resources/NCTE\\_Teaching\\_Transgender.pdf](http://transequality.org/Resources/NCTE_Teaching_Transgender.pdf).

OutRight Action International (anciennement International Gay and Lesbian Human Rights Commission), « **At A Glance: Sociolegal Perspectives on the Situation of LGBTIQ People in Countries Around the World** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://outrightinternational.org/where-we-work>.

OutRight Action International, **Nowhere to Turn: Blackmail and Extortion of LGBT People in Sub-Saharan Africa**, 15 février 2011. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://outrightinternational.org/content/nowhere-turn-blackmail-and-extortion-lgbt-people-sub-saharan-africa>.

OutRight Action International, **Violence: Through the Lens of Lesbians, Bisexual Women and Trans People in Asia**, 5 juin 2014. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://outrightinternational.org/content/violence-through-lens-lbt-people-asia>.

Stonewall, **LGBT in Britain: Home and Communities**, 2018. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.stonewall.org.uk/get-involved/stonewall-research>.

Transgender Europe, **Welcome to Stay: Building Trans Communities Inclusive of Trans Asylum Seekers and Refugees in Europe**, 2016. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://tgeu.org/wp-content/uploads/2017/09/TGEU\\_TransAsylumBrochure\\_LR.pdf](https://tgeu.org/wp-content/uploads/2017/09/TGEU_TransAsylumBrochure_LR.pdf).

Transrespect Versus Transphobia Worldwide, « **Trans Murder Monitoring, Legal and Social Research** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://transrespect.org/en/>.

Nations Unies, « **Déclaration conjointe des Nations Unies : mettre fin à la violence et à la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes** », 29 septembre 2015. Disponible (en français) à l'adresse suivante : [https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/Joint\\_LGBTI\\_Statement\\_FR.PDF](https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Discrimination/Joint_LGBTI_Statement_FR.PDF).

Campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, **notes d'information**. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.unfe.org/fr/learn-more/>.

74<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale des Nations Unies, **Inclusion socio-culturelle et économique : Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/74/181, 17 juillet 2019. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://undocs.org/fr/A/74/181>.

73<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale des Nations Unies, **Protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre : Rapport de l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, A/73/152, 12 juillet 2018. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://undocs.org/fr/A/73/152>.

HCR, « **Legal, Policy and Background Information on Sexual Orientation and Gender Identity** », août 2020 (mis à jour régulièrement). Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/soqi.html>.

HCR, *Protéger les personnes de diverses orientations sexuelles et identités de genre : Un rapport global sur les efforts du HCR pour protéger les demandeurs d'asile et les réfugiés lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués*, décembre 2015. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=57a431dd4>.

ONU Info, « **LGBT community in Chechnya faces "new wave of persecution": UN human rights experts** », 13 février 2019. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://news.un.org/en/story/2019/02/1032641>.

Banque mondiale, *Proposition d'un ensemble d'indicateurs pour l'indice d'inclusion des LGBTI*, 2018. Disponible (en français) à l'adresse suivante : [https://www.undp.org/sites/g/files/zskqke326/files/publications/FRENCH\\_LGBTI\\_index.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskqke326/files/publications/FRENCH_LGBTI_index.pdf).

## Droit international

Assemblée générale des Nations Unies, « **Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants** », *United Nations Treaty Series*, vol. 1465, 10 décembre 1984, p. 85. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3a94.html>.

CIJ, « **SOGI Legislative Database** », août 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.icj.org/soqi-legislative-database/>.

CIJ, *Refugee Status Claims Based on Sexual Orientation and Gender Identity - A Practitioners' Guide*, février 2016. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://www.refworld.org/docid/56cabb7d4.html>.

CIJ, *Orientation sexuelle, identité de genre et droit international des droits de l'homme : Guide pratique no. 4*, Genève, 2009. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2009/07/sexual-orientation-international-law-Practitioners-Guide-2009-fra.pdf>.

CIJ, *Sexual Orientation, Gender Identity and Justice – A Comparative Law Casebook*, 6 septembre 2011, p. 7-45. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4f9eae7c2.html>.

Assemblée générale des Nations Unies, « **Pacte international relatif aux droits civils et politiques** », *United Nations Treaty Series*, vol. 999, 16 décembre 1966, p. 171. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f50332>.

Assemblée générale des Nations Unies, « **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** », *United Nations Treaty Series*, vol. 993, 16 décembre 1966, p. 3. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0f50a22>.

O'Flaherty, M. et Fisher, J., « **Sexual Orientation, Gender Identity and International Human Rights Law: Contextualizing the Yogyakarta Principles** », *Human Rights Law Review*, vol. 8, n° 2, 2008, p. 207-248. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://hrlr.oxfordjournals.org/content/8/2/207.abstract>.

Assemblée générale des Nations Unies, « **Convention relative aux droits de l'enfant** », *United Nations Treaty Series*, vol. 1577, 20 novembre 1989, p. 3. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cqi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=50a627c72>.

Assemblée générale des Nations Unies, « **Convention relative au statut des réfugiés** », *United Nations Treaty Series*, vol. 189, 28 juillet 1951, p. 137. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4c0652682>.

Assemblée générale des Nations Unies, **Déclaration universelle des droits de l'homme**, 10 décembre 1948, 217 A (III). Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=47a080c92>.

HCR, « **Principes directeurs sur la protection internationale n°9 : Demandes de statut de réfugié fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre dans le contexte de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés** », 23 octobre 2012, HCR/GIP/12/09. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=52d8facd4>.

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), **Nés libres et égaux : Orientation sexuelle et identité de genre en droit international des droits de l'homme**, HR/PUB/12/06, septembre 2012. Disponible (en français) à l'adresse suivante : [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_FR.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_FR.pdf).

## Communication et espaces sûrs

Girl's Best Friend Foundation et Advocates for Youth, **Creating Safe space for GLBTQ Youth: A Toolkit**, 2005. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://advocatesforyouth.org/wp-content/uploads/storage/advfy/documents/safespace.pdf>.

GLSEN, **Pronouns: A Guide from GLSEN**, 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.glsen.org/activity/pronouns-guide-glsen>.

Heartland Alliance International, « **Rainbow Welcome Initiative : Cultivating Safe Spaces and Supportive Communities** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://rainbowwelcome.org/>.

Heartland Alliance International, « **Training: Strengthening Services for LGBT Refugees and Asylees Part II: Creating Safe Spaces** », 14 janvier 2013. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://refugeehealthta.org/2013/01/27/webinar-strengthening-services-for-lgbt-refugees-asylees-part-ii/>.

Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants, « **Positive Spaces Initiative: Support LGBTQIA+ Newcomers** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.positivespaces.ca/>.

Open for Business, « **Business Action for LGBT+ Inclusive Societies** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://open-for-business.org/local-influencer-program>.

Organization Intersex International Australia (OII Australia), **Employer's Guide to Intersex Inclusion**, 2014. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://ihra.org.au/27909/employers-guide-intersex-inclusion/>.

OII Australia, « **Intersex for Allies** », 2014. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://ihra.org.au/allies/>.

OII Australia, « **Making Your Service Intersex Friendly** », 2014. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.prideinclusionprograms.com.au/content/uploads/2015/06/OII-Australia-Inclusive-Service.pdf>.

OII Europe, « **Toolkits – Information for parents, allies, policy makers, health professionals, human rights defenders, teachers** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://oiieurope.org/library-en/toolkit-cat/>.

Out and Equal Workplace Advocates, « **Toolkits and Guides: Strategies for Inclusion in the Workplace** », 2020. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://outandequal.org/toolkits-guides/>.

Stonewall, **Workplace Guides**. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.stonewall.org.uk/global-workplace-briefings>.

HCR, **Code de conduite**, 2004. Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.unhcr.org/fr/admin/policies/4ad2fb301d/code-conduite-commentaires-code.html>.

# APPRENTISSAGE CONTINU

## Contenus à visionner

---

### Arabe

Human Rights Watch et la Fondation arabe pour les libertés et l'égalité (AFE), « **Plus jamais seuls : Activistes LGBT dans le monde arabe** ». Disponible à l'adresse suivante :

[https://www.youtube.com/watch?v=WfsyppqPeMpw&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=WfsyppqPeMpw&feature=emb_logo) (sous-titres anglais) ou

<https://www.youtube.com/watch?v=6AkVxl8xbQs> (sous-titres français).

HCR et MOSAIC « **Lebanon: LGBTI (Trans) Refugees Tell Their Story** ». Disponible à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=F6COKYChXO4> (sous-titres anglais).

### Anglais

ABC News, « **Transgender at 11: Barbara Walters Interviews Jazz** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://abcnews.go.com/2020/video/transgender-11-listening-jazz-18260857>.

The Advocate, « **What is Asexuality? | Queer 101** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=c8pu3t1Kf-c>.

As/Is, « **LGBTI Refugees in the U.S.** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=FfsbFIZ4XB0>.

BeLonG To Youth Services, « **Seeking Sanctuary** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=XxoU8wRLaQI>.

Bradley Secker et Spindle Films, « **Iraq's Unwanted People** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=xc5KsCXF60o&feature=related>.

Centre for Human Rights, « **I Am Intersex: Challenges and experiences** » (Afrique du Sud). Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=HG8sy2zjJ7q>.

Commonwealth Forum of National Human Rights, Commission australienne des droits de l'homme, gouvernement australien et Australian Human Rights Centre, « **SOGI's Story** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://humanrights.gov.au/about/news/soqis-story>.

Heartland Alliance, « **LGBT Refugees Webinar (for US Resettlement Agencies) – Understanding Terms, Concepts and Conditions** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<http://www.youtube.com/watch?v=YKKwHEvbUKw>.

Heartland Alliance, « **LGBT Refugees Webinar (for US Resettlement Agencies) – Creating Safe Spaces** ».

Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=BRv0UC55O9k>.

Human Rights First, « **Protecting LGBTI Refugees** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=yIj2c-PO2vk>.

Human Rights Watch, « **US: End Irreversible Genital Surgeries on Intersex Infants** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=KeAVdOJOOfkk>.

IGLHRC, « **Courage Unfolds** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=p8xKbbVYwRs>.

IGLHRC, « **UN: Ban Ki Moon Condemns Homophobia** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<http://www.youtube.com/watch?v=4dN69drbrGU&list=UUD9BxGZLsOKkCqWmZJn51uQ&index=1>.

Immigration Equality, « **LGBT Asylum: Three Stories** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=p500h-1hCc>.

InQueery, « **What Does Intersex Mean?** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

[https://www.youtube.com/watch?v=n\\_5I2fwWGco](https://www.youtube.com/watch?v=n_5I2fwWGco).

interACT Youth Advocacy Group, « **What It's Like to Be Intersex** ». Disponible (en anglais avec sous-titres anglais et italiens) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=cAUDKEI4QKI>.

OIM et campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, « **Apollo's Story** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=6TdDb6mXiqk>.

OIM et campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, « **Jen's Story** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=N2eHWsv\\_HEk](https://www.youtube.com/watch?v=N2eHWsv_HEk).

OIM et campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, « **Muhab's Story** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=W\\_Sq0DJz-P4](https://www.youtube.com/watch?v=W_Sq0DJz-P4).

The Kumu Hina Project, « **The Meaning of Māhū** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=2pCThN5y46Q>.

MOSAIC-MENA et Gender Justice and Security, **Impact of the Syrian Civil War and Displacement on SOGIESC Populations**. Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://thegenderhub.com/wp-content/uploads/2021/01/MOSAIC\\_Report\\_Online-1f443677dafb1a3e936ac0eade8236412c9f032fc4de51dc0d6387cbb67568863.pdf](https://thegenderhub.com/wp-content/uploads/2021/01/MOSAIC_Report_Online-1f443677dafb1a3e936ac0eade8236412c9f032fc4de51dc0d6387cbb67568863.pdf).

HCDH, « **A history of LGBT rights at the UN** ». Disponible (en anglais avec sous-titres français) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=XvpHn\\_zdkTY](https://www.youtube.com/watch?v=XvpHn_zdkTY).

HCDH, « **The Power of Sharing** ». Disponible (en anglais avec sous-titres français) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=0003jJ6JTyU>.

HCDH, « **The Riddle** ». Disponible (en anglais avec sous-titres français) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=sYFNfW1-sM8>.

HCDH, « **The 'T' in LGBT should never be silent** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=-rpVV1s0yuk>.

HCDH, « **The Welcome** ». Disponible (en anglais avec sous-titres français) à l'adresse suivante :

<https://www.youtube.com/watch?v=lihVCIFamb0>.

ORAM, « **As I Am: Understanding the Sexual Orientation and Gender Identity of Refugees** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=JXclhl75hmq>.

ORAM, « **No Place for Me: Protecting Sexual and Gender Minority Refugees** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=oTjH69acNSI>.

ORAM, « **Nowhere to Run** ». Disponible (en anglais avec sous-titres français) à l'adresse suivante :

<https://www.oramrefugee.org/post/nowhere-to-run>.

Seventeen, « **What Does Queer Really Mean?** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=58od0RBIjY>.

Teen Vogue, « **Why Intersex Genital Mutilation Needs to Stop** » (article et vidéo). Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <http://www.teenvogue.com/story/intersex-genital-mutilation>.

Tiers Nigera, « **Untold Facts S4 E2 – Intersectionality in the LGBT Movement** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=4GITnkmf5DI>.

Campagne « Libres et égaux » des Nations Unies, « **Intersex Awareness** ». Disponible (en anglais) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=SpWdVTzxqG8&list=PLYUVFvBU-lofhW23ryCB1S1Gkvp\\_l6qyE&index=8](https://www.youtube.com/watch?v=SpWdVTzxqG8&list=PLYUVFvBU-lofhW23ryCB1S1Gkvp_l6qyE&index=8).

## Espagnol

CNN Español, « **¿Quién ayuda a los refugiados LGBTQ en Argentina de los impactos de la pandemia del covid-19?** ». Disponible (en espagnol) à l'adresse suivante : <https://cnnspanol.cnn.com/video/refugiados-vulnerables-coronavirus-migrantes-acnur-pkg-ivan-perez-sarmenti-perspectivas-buenos-aires/>.

Comision Española de Ayuda al Refugiado, « **Refugiados LGTB Attrapados en Lesbos : Entrevista con Ovil** » (Ovil, un réfugié bangladais gay à Lesbos, en Grèce). Disponible (en espagnol) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=CpY0jmfZnfU>.

Télam Argentina, « **En Argentina hay 43 refugiados LGBTIQ+, que llegaron al país escapando de la homofobia** ». Disponible (en espagnol) à l'adresse suivante : <https://www.telam.com.ar/notas/202010/530817-datos-de-la-comision-nacional-de-refugiados-colectivo-lgbtiq.html>.

## Français

Association BAAM (Bureau d'accueil et d'accompagnement des migrants), « **Asile, clichés et LGBT+** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=90kyA-XiRxc&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=90kyA-XiRxc&feature=emb_logo).

France 24, « **Africains et Homosexuels, l'exil pour seul horizon – un document à découvrir sur InfoMigrants.net** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=UGYKTGRWIBq>.

InfoMigrants, « **Migrants homosexuels : "Ils viennent de pays où l'homosexualité est criminalisée"** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante : [https://www.youtube.com/watch?v=eWKYTDWT1o8&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=eWKYTDWT1o8&feature=emb_logo).

LCI France, « **Késako #Le Lexique LGBT** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.lci.fr/societe/video-kesako-definition-trans-cisgenre-queer-intersexe-le-lexique-lgbt-2058143.html>.

Radio Télévision Suisse (RTS), « **Trans-identité et non-binarité : Vers une image positive de soi | Dans la tête d'un trans** ». Disponible (en français) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=phxMD2hDdK4>.

## Portugais

AmCham Brasil, « **Fórum Diversidade 2018: A Questão de Interseccionalidade: Gênero, Raça, LGBT e PCD: como lidar e somar as diferentes** ». Disponible (en portugais) à l'adresse suivante :

[https://www.youtube.com/watch?v=EbKwnFjhJ4I&feature=emb\\_logo](https://www.youtube.com/watch?v=EbKwnFjhJ4I&feature=emb_logo).

CartaCapital, « **Lara Lopes : Brasil não tem mais estabilidade para refugiados LGBT como antes | allora e ela** ». Disponible (en portugais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=ae-dtvOANn0>.

Governo do Estado do Paraná, « **Brasil | Secretaria da Justiça, Família e Trabalho e Plan International Brasil, LGBT** ». Disponible (en portugais) à l'adresse suivante : <http://www.justica.pr.gov.br/Pagina/LGBT>.

Plan International Brasil, « **O Desafio de Igualdade : Uma nova educação** ». Disponible (en portugais) à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=04u0UHEq2f4&feature=youtu.be>.







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.

