

# Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants

Promotion d'un climat  
de travail inclusif à  
l'Hospice général



**Ce document a été réalisé dans le cadre du projet Asile LGBT Genève de la  
Coordination asile.ge.**

**Conception :**

Groupe de travail de l'Hospice général : Angela Gallon, Marc Hauser, Valérie Huber, Insho Karemera, Stefania Kirschman, Patrizia Ossom, Svetla Rousseff, François Wuarin.

Asile LGBT Genève : Anne Arvy

Fédération genevoise des associations LGBT : Delphine Roux et Caroline Dayer (membre consultative, chercheuse et formatrice experte en prévention des violences et des discriminations).

**Coordination et rédaction :**

Anne Arvy

**Graphisme :**

Service communication, Hospice général

**Impression :**

ATAR Roto presse SA, Genève

1'000 exemplaires

Genève, novembre 2017

©Hospice général



Le projet Asile LGBT Genève a reçu le soutien de la Confédération – Service de lutte contre le racisme, de la République et du canton de Genève - Bureau de l'intégration des étrangers, de la Ville de Genève – Service Agenda21, de la Loterie Romande, de la Fondation Meyrinoise du Casino, du Fonds Mécénat SIG, ainsi que de Dialogai, de l'Association 360, de Lestime, du CSP, de Vivre Ensemble et de l'Agora

# Table des matières

Préambule	p.07
Charte institutionnelle de l'Hospice général et cadre légal suisse	p.08
Introduction	p.09
Définitions	p.11
L'intersexuation	p.13

## 1. Accueil :

### Garantir un accueil sûr, respectueux et égalitaire pour tou.te.s

Ne pas se fier aux apparences et questionner ses propres préjugés	p.15
Les familles arc-en-ciel	p.16
Garantir le droit de vivre en sécurité quelque part	p.17
Les personnes LGBTI en Suisse	p.18
Questionner ses comportements pour éviter toute discrimination	p.18
Le langage et quels mots pour dire quoi ?	p.19
<i>Bonnes pratiques</i> Accueillir une personne trans	p.20
La transidentité	p.21

## 2. Vie collective :

### Prévenir les violences et promouvoir le vivre-ensemble

Comprendre l'exposition aux violences basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre	p.23
La violence liée au genre	p.24
Prendre conscience du manque de facteurs de protection pour les LGBTI	p.25
L'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas des choix !	p.25
Réagir à toutes les formes de violences	p.26
<i>Bonnes pratiques</i> Que faire en cas d'agression dans un foyer ?	p.27
La dénonciation des violences homophobes et transphobes	p.27

## 3. Suivi individuel :

### Proposer un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des réfugié.e.s LGBTI

Comprendre les situations spécifiques de vulnérabilité des réfugié.e.s LGBTI	p.29
Inégalités de santé	p.30
Identifier les obstacles à l'accès aux ressources	p.31
Orienter vers une association LGBTI	p.31
Reconnaître la nécessité de la prise en charge institutionnelle	p.32
Faciliter la parole	p.33
Coming-in/coming-out/outing	p.34
Comment aborder la question ?	p.35
<i>Bonnes pratiques</i> Travailler en réseau avec des informations confidentielles	p.35

## 4. Entre collègues :

### Assurer un climat de travail respectueux de tou.te.s

Garantir le cadre institutionnel	p.37
Favoriser un climat de travail respectueux de tou.te.s	p.38
Les discriminations	p.38
La diversité au travail	p.39
<i>Bonnes pratiques</i> Comment intervenir face à nos collègues ?	p.39

## Recommandations et axes d'interventions

Notre posture professionnelle	p.41
Notre travail avec les bénéficiaires	p.42
L'accompagnement des bénéficiaires LGBTI	p.43
Le mot de la fin	p.45

## Outils

Ressources : internes, externes et documentaires	p.47
Les mots pour le dire : glossaire LGBTI	p.51

# Préambule

L'Hospice général a décidé, suite à un ensemble récurrent de difficultés opérationnelles mises en évidence dans les lieux d'hébergement de l'AMIG, de prendre formellement en considération la problématique des personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuel.les, transgenres et intersexes).

En s'appuyant sur ses expériences et le réseau et, en particulier le projet Asile LGBT Genève de la Coordination asile.ge, ainsi que la Fédération genevoise des associations LGBT, ces principes d'action ont été rédigés à l'attention des collaboratrices et collaborateurs avec une volonté de pragmatisme, d'objectivité et de tolérance.

C'est aussi l'occasion de rappeler des valeurs centrales de l'institution : inclusion de tou.te.s, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Ce document doit aider les collaborateurs et collaboratrices à incarner ces valeurs dans leur travail de terrain quotidien.



Ariane Daniel Merkelbach  
Directrice de l'Aide aux migrants

## Charte institutionnelle de l'Hospice général

« Tolérance, compréhension, reconnaissance, confiance, loyauté, transparence, concertation, participation, solidarité illustrent ce que l'institution entend par respect de l'autre (son identité, sa dignité, ses droits, sa différence). Le respect se traduit par une attitude professionnelle d'écoute, d'empathie, de non-jugement [...]. L'Hospice général applique le principe d'égalité de traitement. Toutefois, dans un souci d'équité, l'institution prend en compte les différentes demandes et les situations spécifiques. »

### Le cadre légal suisse

*Code pénal suisse article 261bis* (en discussion dans les chambres fédérales) - interdit les incitations à la haine ou la propagation d'une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique les personnes sur la base de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

*Code civil suisse article 28* - protège une personne LGBTI d'insultes ou d'agressions à travers la protection de la personnalité et le respect de la sphère privée.

*Constitution genevoise, article 15.2* - Égalité: « Nul.le ne doit subir de discrimination du fait notamment [...] de son orientation sexuelle. »

*Motion 2304 du Grand Conseil (à l'étude)* - invite les entreprises sous-traitantes ou les associations ou fondations ayant des contrats de prestation avec l'État à se doter d'un véritable plan d'action en matière de prévention des discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

# Introduction

Ce document est le résultat de la **réflexion d'un groupe de travail AMIG** composé d'assistant.e.s social.e.s en prestations sociales individuelles (AS PSI) et d'assistant.e.s social.e.s en intervention collective (ASIC), sur la prise en charge au sein de l'Hospice général des personnes LGBTI (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes) relevant du domaine de l'asile à Genève.

Ce travail a débuté en 2016 dans le cadre du projet Asile LGBT Genève – une recherche-action de la Coordination asile.ge menée en collaboration avec la Fédération genevoise des associations LGBT –, projet mis en place suite à l'agression violente d'un demandeur d'asile homosexuel dans un foyer de l'Hospice général. Cet acte homophobe a eu pour effet de rendre visible la présence de personnes LGBTI relevant du domaine de l'asile, largement invisibles tant au sein des dispositifs d'accueil genevois institutionnels qu'associatifs. Il a également mis en lumière l'existence de vulnérabilités et de besoins qui sont spécifiques à ce groupe, et auxquels les différents acteurs genevois en charge de leur accueil et accompagnement ne savaient pas répondre.

L'invisibilité des personnes LGBTI constitue un obstacle pour accéder aux prestations et aux ressources auxquelles elles ont droit, comme toutes les personnes relevant du domaine de l'asile. Le Service de lutte contre le racisme de la Confédération rappelle que « l'application systématique du principe qui veut que « Nous traitons tout le monde de la même manière » empêche de tenir correctement compte de la diversité des besoins. [...] Ainsi, il n'est pas suffisant de garantir un accès uniforme aux prestations publiques et il faut plutôt se soucier que tous les ayants droit aient réellement accès à ces prestations. »<sup>1</sup>

Face à la hausse du nombre de demandes d'asile déposées en Suisse pour des motifs liés à l'orientation sexuelle et/ou à l'identité de genre, et donc à la hausse potentielle de bénéficiaires LGBTI au sein de l'institution, nous avons souhaité nous saisir de cette thématique.

Il est important de mentionner que la réflexion menée ici s'inscrit dans la prise en charge de l'adulte, mais nous pensons que cette question devrait être également abordée dans la prise en charge spécifique des requérant.e.s d'asile mineur.e.s et en particulier des requérant.e.s d'asile mineur.e.s non-accompagné.e.s (RMNA).

Notre groupe de travail avait pour mission d'**établir un cadre de référence** permettant de mieux prendre en charge les bénéficiaires LGBTI et de faciliter le travail des collaboratrices et collaborateurs de

<sup>1</sup> Service de lutte contre le racisme, *Rapport 2012 – Tour d'horizon et champs d'action*, p.7

l'Hospice général dans cette tâche. Au fur et à mesure de nos rencontres, nous avons pris conscience de l'importance d'élargir la réflexion aux relations de travail entre professionnel.le.s de l'institution, dans la mesure où les questions LGBTI nous concernent également.

Ce document présente donc des **contenus théoriques** visant à améliorer la compréhension, souvent peu développée en contexte institutionnel, des questions LGBTI et des réalités qu'elles recouvrent, en particulier en situation de migration. Il propose aussi et surtout des **outils pratiques** visant à apporter des réponses concrètes aux situations spécifiques liées à ces questions, que nous sommes susceptibles de rencontrer dans notre travail auprès de nos bénéficiaires et avec nos collègues.

Nous avons donc choisi de le structurer en **différents chapitres** selon nos différents contextes d'intervention avec les bénéficiaires: **accueil, vie collective, suivi individuel**. Le dernier chapitre concerne nos propres contextes de travail **entre collègues**. Chaque chapitre débute par des exemples concrets tirés de nos expériences de terrain ou de celles de bénéficiaires qui ont été accompagné.e.s par l'institution. Elle expose ensuite les questions qui en découlent. Une vignette, choisie pour la récurrence de la situation à traiter ou encore l'importance de son enjeu, présente des bonnes pratiques facilement adaptables.

Les **recommandations et axes d'intervention** découlant de ces situations sont regroupés après ces différents chapitres.

Enfin, la dernière partie présente des **outils utiles**: le réseau et les ressources existantes sur les questions LGBTI, aussi bien internes qu'externes à l'Hospice général (elles sont repérées **par le symbole**  lorsqu'elles apparaissent en cours du document ainsi que du vocabulaire courant lié à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre **dans les langues majoritairement parlées** par nos bénéficiaires: anglais, tigrinya, arabe, espagnol, portugais et farsi.

Ce document s'adresse prioritairement aux différents métiers qui sont directement en lien avec les bénéficiaires - SES, IS, ASIC, AS PSI - mais il aidera aussi les autres collaborateurs et collaboratrices ainsi que les cadres, en leur fournissant les informations nécessaires à la compréhension des situations que vivent nos bénéficiaires et/ou nos collègues LGBTI. Nous espérons qu'il vous sera utile et vous souhaitons bonne lecture.

Le groupe de travail, juin 2017

## Définitions

**Réfugié.e** : au sens de la Convention de 1951 et de la pratique du UNHCR, une personne est réfugiée dès le moment où elle fuit son pays, indépendamment de la reconnaissance ultérieure de ce statut  
**LGBTI** : lesbiennes, gays, bisexuel.les, transgenres, intersexes  
**OSIG** : orientation sexuelle et/ou identité de genre

### De quoi parle-t-on exactement ?

Le **sexe biologique** recouvre l'ensemble des caractéristiques sexuelles physiques à partir desquelles sont différenciés les corps masculins et féminins: les chromosomes, les gonades, les taux d'hormones, les organes génitaux et certains aspects de la morphologie. On parle de niveaux de sexuation. L'ensemble créé par ces niveaux de sexuation est propre à chaque personne.

Chez certaines personnes, ces différents niveaux de sexuation ne permettent pas une catégorisation conventionnelle stricte en tant que mâle ou femelle. On dit qu'elles sont **intersexes**.

La plupart du temps, les personnes sont déclarées intersexes car elles sont nées avec des organes génitaux externes ambigus. D'autres le découvrent à l'âge adulte, lors d'examens médicaux.

En fait, n'étant souvent pas au courant de nos taux d'hormones ou de notre formule chromosomique, la plupart d'entre nous ne connaît finalement pas ses différents niveaux de sexuation, et donc son sexe biologique. Ce qui est déterminant pour notre identité est plutôt le **genre**, c'est-à-dire la catégorie dans laquelle une personne a été placée légalement et socialement à sa naissance (après observation de ses organes génitaux externes) et qui oriente les attentes de son entourage envers elle. En Suisse, l'État ne reconnaît que deux genres: homme ou femme, mais certains pays comme l'Allemagne, l'Australie, le Népal ou l'Inde reconnaissent un « 3<sup>e</sup> genre » ou « genre neutre » ou permettent aux personnes de ne pas choisir entre homme et femme.

Ce genre assigné à la naissance peut correspondre ou non à l'**identité de genre** de la personne, soit le sentiment profond que chacun.e a d'être un homme ou une femme, entre les deux ou ni l'un.e ni l'autre.

Si l'identité de genre d'une personne correspond au genre qui lui a été assigné à la naissance, cette personne est **cisgenre**.

Si l'identité de genre d'une personne ne correspond pas au genre qui lui a été assigné à la naissance, cette personne se définit comme **transgenre** ou **trans**. On parle de **transidentité**. Cela peut être la conviction d'appartenir à un autre genre, à deux genres ou à aucun.

L'**expression de genre** est la manière dont une personne extériorise son identité de genre, à travers son comportement et son apparence physique : habillement, coiffure, maquillage, langage corporel, voix etc. Le **rôle de genre** renvoie, quant à lui, aux activités et comportements attendus socialement et considérés comme appropriés au genre auquel on est identifié : attitudes, traits de personnalité, métiers, activités, influence sociale, compétences, etc.

L'identité de genre parle de qui on est, alors que l'**orientation sexuelle** parle de qui on aime. Il s'agit de l'attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle d'une personne.

L'**homosexualité** est l'attirance pour une personne de même genre : une **lesbienne** est une femme qui aime les femmes et un **gay** est un homme qui aime les hommes. La **bisexualité** est l'attirance pour une personne de même genre ou de genre différent. Enfin, l'**hétérosexualité** est l'attirance pour une personne de genre différent.

Ainsi que l'on soit cisgenre ou transgenre, on peut aussi être lesbienne, gay, bi ou hétéro.

#### **De nombreuses personnes ne s'identifient pas à ces catégories.**

Elles peuvent par exemple partager des pratiques ou des sentiments, sans toutefois partager ces identités, c'est-à-dire sans se définir elles-mêmes de cette façon.

Ceci est d'autant plus significatif dans le contexte migratoire, puisque ces termes et leur contenu narratif et symbolique (drapeau arc-en-ciel, culture « gay », etc.) ont été créés en Occident. Et même s'ils se sont largement répandus hors de ce cadre géographique, toutes les personnes concernées ne s'auto-définissent pas comme LGBTI.

Des termes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre existent dans chaque langue et chaque culture, et varient selon de multiples facteurs comme l'appartenance géographique, le statut socio-économique, l'ethnicité, le niveau d'éducation, l'appartenance à une communauté, le genre, etc.

Le choix que fait une personne d'utiliser une certaine terminologie plutôt qu'une autre fournit des indications importantes quant à son passé, son point de vue et son identité. Il est donc très important de respecter cette définition que les personnes ont d'elles-mêmes et de ne pas leur imposer des catégories qui ne font pas sens pour elles.

 On ne parle souvent d'orientation sexuelle et d'identité de genre que pour aborder les expériences des personnes LGBTI. Pourtant, **nous avons tou.te.s une orientation sexuelle et une identité de genre**, même si sa conformité à la norme sociale dominante nous évite de devoir la nommer.

## L'intersexuation

Une personne intersexe est une personne née avec des caractéristiques sexuelles ne permettant pas une catégorisation conventionnelle stricte en tant que mâle ou femelle.

Il est difficile de savoir exactement combien de personnes sont concernées car si cela ne se voit pas au niveau des organes externes, une personne intersexe peut tout à fait ne jamais être identifiée comme telle. Une étude de la Haute autorité de santé française de 2009 estimait l'occurrence d'intersexuation à 2 % des naissances, ce qui représenterait 100 naissances de personnes intersexes par an à Genève, 1700 dans toute la Suisse.

La pratique, jusqu'à récemment, en Suisse comme dans de nombreux pays, était de « corriger » cette ambiguïté sexuelle dès la petite enfance : les nouveaux-nés étaient alors assignés garçons ou filles, sur la base de critères anatomiques déterminés par les médecins (et les résultats chirurgicaux qu'ils pensaient pouvoir obtenir), puis « transformés » pour faire correspondre leur morphologie à ce genre imposé. Ces opérations des organes génitaux, complexes, lourdes, durant toute l'enfance, devant rendre ces enfants conformes au modèle binaire traditionnel des caractéristiques sexuelles, leur laissaient des corps marqués à vie avec des séquelles extrêmement importantes, sur le plan physique comme psychologique.

Les associations de personnes intersexes continuent aujourd'hui de dénoncer ces opérations de réassignation en tant que violences inacceptables, mutilatoires, ayant pour unique légitimation la normalisation des corps et ne se basant absolument pas sur la santé ou le bien-être des personnes concernées. Elles demandent l'arrêt de ces pratiques et la mise en place d'une politique non invasive, qui laisse à chaque individu la liberté de se définir soi-même. Le Comité des droits de l'enfant et le Comité contre la torture de l'ONU reconnaissent et dénoncent également ces pratiques médicales comme des atteintes au droit à l'autodétermination des personnes.

Certaines personnes intersexes s'identifient comme homme ou comme femme ; tandis que d'autres se considèrent en dehors de la bicatégorisation courante.

Cette auto-identification doit absolument être respectée. Demandez simplement à la personne comment elle souhaite que vous vous adressiez à elle et suivez ses indications.

Malgré le travail des associations militantes et des travaux scientifiques récents qui démontrent l'impossibilité de définir deux sexes distincts sur des critères biologiques, l'intersexuation et les expériences spécifiques des personnes intersexes restent encore aujourd'hui un sujet extrêmement peu traité dans l'espace public, avec pour conséquences, dans une société où la binarité des sexes est la règle, l'exposition à des stigmatisations et discriminations extrêmement fortes.

# 1. L'accueil : garantir un accueil sûr, respectueux et égalitaire pour tou.te.s

**Hamid et Hassan**, deux jeunes hommes « efféminés », sont nouveaux au foyer. Ils se tiennent par le cou, par la main et multiplient les gestes d'affection. Hamid et Hassan sont-ils gays ? Pourquoi ? Qu'est-ce que cette information change dans vos interactions avec eux ?

**Natacha et sa fille Angela**, 8 ans, arrivent au guichet du Bouchet. Elles patientent dans la salle d'attente. Une femme les rejoint. Vous les recevez ; leur dossier précise qu'elles sont une famille. Qui est cette femme pour Natacha ? Sa sœur ? Sa cousine ? Sa compagne ?

## Ne pas se fier aux apparences et questionner ses propres préjugés

L'hétérosexualité reste considérée et est présentée dans notre société comme la norme sexuelle, et donc comme le comportement convenable et naturel par défaut : on parle ainsi d'**hétéronormativité**. Même chose pour le sexe et l'identité de genre ; les personnes sont considérées comme homme ou femme (sans aucune autre identité possible) et comme rentrant dans une catégorie de genre, de façon stable, dès la naissance, par défaut : on parle de **bicatégorisation sexuée** et de **cisnormativité**.

Ces systèmes de pensée soutiennent les discriminations et violences basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La cisnormativité amène à la transphobie, l'hétéronormativité à l'homophobie et à la biphobie et la bicatégorisation sexuée à des mutilations génitales irréversibles et non choisies.

Ils ont également pour effet de rendre invisibles les personnes LGBTI et les familles arc-en-ciel. On n'imagine simplement pas qu'elles puissent être présentes, sauf quand elles correspondent aux stéréotypes physiques que l'on peut avoir « du gay », de « la lesbienne », etc.

Pourtant, on estime que le nombre de personnes LGBTI au sein de la population générale en Suisse (et dans le monde entier) est com-

pris entre 10 à 15 %. Et parmi les personnes relevant du domaine de l'asile, les demandes de protection pour motifs d'orientation sexuelle et/ou identité de genre sont estimées entre 4 et 6 %<sup>2</sup>. Nous fréquentons évidemment des bénéficiaires et des collègues LGBTI dans notre quotidien professionnel.

**On ne peut pas « reconnaître » une personne LGBTI :** un garçon « efféminé » ou une fille « masculine » ne sont pas nécessairement homosexuel.le.s. Des personnes LGBTI peuvent parfaitement correspondre aux expressions de genre attendues socialement dans le cadre hétéronormé. A l'inverse, des personnes hétérosexuelles peuvent tout à fait déroger aux codes de genre. D'autant plus dans le contexte migratoire, où la féminité et la masculinité peuvent prendre d'autres formes et modes d'expression selon les sociétés d'origine.

**Il est donc important de ne pas catégoriser a priori les personnes et de proposer des prises en charge qui incluent directement toutes et tous.**

## Les familles arc-en-ciel

En Suisse, on estime que jusqu'à 30'000 enfants grandissent dans des familles arc-en-ciel, c'est-à-dire des familles où au moins l'un.e des parents se définit comme LGBTI. Ces enfants peuvent être né.e.s au sein d'une précédente relation hétérosexuelle ou au sein de couples de même sexe, adopté.e.s dans des contextes spécifiques, ou dans le cadre d'une famille d'accueil. Pour les parents trans, leur coming-out peut être antérieur ou postérieur à la fondation de la famille.

Ces familles font pleinement partie de la diversité familiale actuelle, comme les familles monoparentales, recomposées, adoptives, etc., aux côtés des familles dites nucléaires. En janvier 2018, la loi sur l'adoption permettant l'adoption de l'enfant du/de la partenaire dans un couple de même sexe après 3 ans de vie commune entrera en vigueur.

A Genève,  le groupe Homoparents de l'association 360 propose un accueil spécialisé aux familles arc-en-ciel.

## Garantir le droit de vivre en sécurité quelque part

Le droit international garantit à toutes les personnes demandant protection le **droit de vivre ouvertement et sans crainte de persécution** avec l'identité qui est la leur et sans avoir à la dissimuler.<sup>3</sup> Or, dans les faits, être LGBTI signifie vivre dans une insécurité constante qui contraint les personnes à se cacher pour assurer leur protection, y compris à Genève. Et contrairement à une personne qui aurait fui un conflit, les personnes LGBTI restent exposées à des risques physiques, psychiques et sociaux importants après leur arrivée.

La plupart des personnes LGBTI ont construit leur identité dans la solitude, le silence et la dévalorisation, et bien souvent également les violences verbales et physiques. Ceci est d'autant plus fort pour les personnes venant de pays où leur identité ou pratiques sont criminalisées et punissables. L'environnement proche (famille, ami.e.s, communauté, etc.) est alors souvent considéré comme une menace potentielle plutôt qu'un soutien. La crainte d'être découvert.e et persécuté.e est constante et empêche les personnes de s'identifier publiquement ou socialement comme LGBTI. Et ceci s'accompagne souvent d'un sentiment de honte de soi, une LGBTI-phobie intériorisée. Une fois en Suisse, de nombreuses personnes LGBTI continuent à cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et à mener une double vie pour se protéger, y compris au sein des institutions comme l'Hospice général et auprès des professionnel.le.s les encadrant, qui, dans leur pays d'origine, cautionnaient la criminalisation et les persécutions, voire en étaient les auteur.e.s. Pour celles qui peuvent dissimuler cette partie de leur identité, cela signifie vivre dans le secret et le mensonge. Pour celles qui ne le peuvent pas, cela signifie la réclusion, en particulier dans les lieux de vie collectifs. Pour celles qui étaient déjà socialement visibles comme LGBTI, ce « retour au placard » est extrêmement douloureux. Pour toutes, ce vécu quotidien dans la solitude et la peur d'être découvert.e a un coût social et psychologique extrêmement fort.

Par ailleurs, même si les droits des personnes LGBTI sont relativement mieux garantis en Suisse que dans la plupart des pays d'origine des personnes, l'égalité des droits y est encore loin d'être acquise, et les personnes LGBTI en général sont soumises à de nombreuses stigmatisations, discriminations et violences.

**Il est important de créer des conditions d'accueil qui garantissent la sécurité des personnes LGBTI, conformément aux exigences du droit international et national.**

<sup>2</sup> ORAM, *Ouvrir la voie. Une enquête mondiale sur l'attitude des ONG envers les personnes réfugiées et demandeuses d'asile LGBTI*, juin 2012.

<sup>3</sup> 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 de réfugié*, UNHCR, octobre 2012.

## Les personnes LGBTI en Suisse

En 2016, la Suisse se classe 25<sup>e</sup> sur 49 pays européens avec seulement 33,15 % d'égalité juridique pour les personnes LGBTI. Comme le relève le rapport sur la Suisse de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance de 2014, «d'une manière générale, la société suisse ne s'est pas encore rendu compte de l'ampleur des problèmes spécifiques auxquels les personnes LGBTI et notamment les personnes transgenres et intersexuées font face. Or, elles sont victimes de discrimination, de rejet et d'hostilité dans divers domaines», comme le travail, le logement, les contacts avec les autorités, la santé ou encore l'environnement familial, scolaire et social. Les enquêtes récentes montrent qu'à Genève, **les hommes gays et bisexuels subissent quatre fois plus d'agressions que la population masculine générale**, et qu'en Suisse romande, **un tiers des femmes lesbiennes et bisexuelles a subi une forme de discrimination dans les 12 derniers mois**. Les études internationales indiquent que **les discriminations et violences subies par les personnes trans sont encore plus élevées que les personnes LGB**. Nous n'avons pas de données pour les personnes intersexes.

### Questionner ses propres comportements pour éviter toute discrimination

L'homosexualité, la bisexualité et la transidentité restent des questions encore largement méconnues voire stigmatisées dans notre société. Or l'absence de discussion de ces thèmes tout comme l'absence de réflexion sur les représentations qui y sont associées favorisent des réactions de malaise face à des situations inconnues ainsi que l'existence de préjugés homophobes et transphobes.

**Certaines attitudes ou certains termes peuvent amener, même involontairement, à des discriminations et à un accueil qui n'est pas égalitaire :**

- faire des blagues reproduisant des stéréotypes hétéro- et cissexistes ;
- avec une personne trans, faire une erreur et utiliser le mauvais pronom ou utiliser le prénom de naissance ou figurant sur les papiers au lieu du prénom utilisé par la personne ;
- supposer systématiquement qu'une personne est forcément hétérosexuelle et cisgenre, etc.

### **D'autres attitudes sont clairement discriminatoires :**

- avec une personne trans, refuser d'utiliser les pronom et prénom souhaités par la personne ;
- séparer une famille arc-en-ciel ou refuser de reconnaître un couple de même sexe ;
- injurier, mettre à l'écart, recourir à la violence physique ou psychique ;
- ne pas intervenir quand une personne est la cible d'injures, de violences ou de mises à l'écart.

Beaucoup de personnes LGBTI préfèrent rester à l'écart des services auxquels elles ont droit, de peur d'être confrontées à des discriminations. Une seule mauvaise expérience suffit alors souvent à **réactiver le traumatisme vécu et à construire un sentiment de défiance** face à un environnement donné, qui éloigne définitivement les personnes des ressources dont elles auraient besoin.

Il se peut que la thématique LGBTI provoque de la gêne pour certain.e.s d'entre nous, vienne ébranler notre zone de confort, voire questionner nos valeurs personnelles. Mais **notre posture professionnelle nous impose de garantir à tou.te.s un accueil respectueux et inclusif, qui ne contribue pas à reproduire des discriminations, ni à éloigner les personnes des ressources dont elles ont besoin.**

## Le langage

**Le langage n'est pas un outil neutre : il traduit notre façon de penser et de se représenter le monde. Un certain nombre de présupposés sont ainsi véhiculés dans/par nos formulations courantes et invisibilisent les personnes LGBTI.** Si l'on souhaite communiquer une ouverture à la diversité sexuelle et de genre, il convient donc d'utiliser le langage inclusif ou neutre.

Le **langage neutre** implique le choix d'un vocabulaire évitant toute exclusion des personnes LGBTI, alors que le **langage inclusif** implique le choix d'un vocabulaire incluant explicitement les personnes LGBTI.

Exemple : Si vous souhaitez connaître l'état civil d'une femme :

- « Êtes-vous mariée ou célibataire ? » présuppose que la femme est hétérosexuelle et exclut de fait les femmes lesbiennes et bisexuelles (langage non inclusif).
- « Est-ce que vous avez un ou une partenaire/un compagnon ou une compagne ? » inclut explicitement les lesbiennes et les bis (langage inclusif).
- « Quel est votre état civil ? » évite l'exclusion des lesbiennes et des bis (langage neutre).

Le langage inclusif, parce qu'il rend explicitement visible les personnes LGBTI, participe plus à l'ouverture sur ces questions que le langage neutre, qui ne les exclut pas mais reproduit leur invisibilité.

## Quels mots pour dire quoi ?

L'utilisation de termes respectueux et appropriés est primordiale pour instaurer un climat d'ouverture et de confiance.

Les termes **gay, lesbienne, bisexuel.le, trans ou transgenre et intersexe** sont des termes que vous pouvez utiliser sans vous poser de questions, à la fois pour parler à, et pour parler de, la personne concernée, sauf si celle-ci vous indique qu'elle ne le souhaite pas. Si c'est le cas, demandez-lui quel terme elle préfère, et utilisez-le. Les termes pédé, tapette pour les gays, gouine pour les lesbiennes, hermaphrodite pour les intersexes, travelo, travesti pour les personnes trans sont des **termes péjoratifs qui ne doivent en aucun cas être utilisés**. Le terme de transexuel.le n'est pas non plus adéquat, car il relève du vocabulaire médical et pathologisant.

Il est par ailleurs intéressant de se demander dans quel cas la mention de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne est véritablement nécessaire. La plupart du temps, elle ne fait que participer à la reproduction de stéréotypes.

Exemple : Paolo, le petit homo, veut un rendez-vous avec toi.

## BONNES PRATIQUES

### Accueillir une personne trans

Vous devez recevoir Mr Mohammed ALI pour son premier entretien. Une femme se présente devant vous.

- Mr Mohammed ALI svp ?
- Bonjour !
- Bonjour Madame ! Je ne peux pas vous recevoir maintenant, j'ai déjà un rendez-vous.
- Oui, c'est avec moi. Je suis Leila ALI.
- Vous êtes Mohammed ALI ??
- Non, ça c'est l'identité qui est écrite sur mes papiers. Mais elle ne correspond pas à mon identité de genre. Je m'appelle Leila ; je suis une personne trans. Mon AS d'avant, il le savait. Il ne faut pas m'appeler comme ça avec mon nom de naissance dans la salle d'attente, devant tout le monde.
- Excusez-moi, je ne savais pas. Ce n'est pas noté dans votre dossier ;

je vais mettre une note sur l'ordinateur. Entrez Leila ! Asseyez-vous ! Je suis désolé, mais je ne comprends pas bien votre situation. Vous étiez un homme et maintenant vous êtes une femme, c'est ça ?

- Oui.
- Vous êtes un homme trans ?
- Non, je suis une femme trans.
- D'accord ! Et je dois vous dire Monsieur ou Madame ?
- Madame.
- Entendu ! Alors Leila, que puis-je faire pour vous ?

## La transidentité

Une **femme trans** est une personne qui se sent femme et qui a été assignée comme homme à la naissance. Le pronom qu'il convient d'utiliser est «elle» et il convient de respecter le prénom qu'elle souhaite utiliser dans votre pratique professionnelle.

Un **homme trans** est une personne qui se sent homme et qui a été assignée femme à la naissance. Le pronom qu'il convient d'utiliser est «il» et il convient de respecter le prénom qu'il souhaite utiliser dans votre pratique professionnelle.

Une **personne non-binaire** est une personne trans qui ne se sent ni homme ni femme, mais dans un intermédiaire ou hors de ces catégories.

**N'hésitez pas à demander simplement à la personne quel prénom et quel pronom elle souhaite que vous utilisiez et veillez à respecter cette auto-détermination.**

Les personnes trans souhaitent parfois entreprendre une transition physique et sociale (traitement hormonal et/ou recours à la chirurgie notamment). Chaque transition est un chemin dont les étapes sont personnelles et propres à chacun.e. Ainsi, pas toutes les personnes trans souhaitent par exemple recourir à la chirurgie ou changer de sexe à l'état civil. De même, pas toutes les personnes trans souhaitent entreprendre une transition.

Toutes ont le droit de vivre conformément à l'identité qui est la leur et à être reconnues et acceptées comme telles. Par exemple, un homme trans a le droit de porter des vêtements masculins, de se faire appeler « Monsieur », de recevoir son courrier adressé avec « Monsieur » ou d'utiliser les toilettes pour hommes, si c'est ce qu'il souhaite. Ce droit existe même sans changement de nom ou de sexe officiel, sans prise d'hormones et sans opération chirurgicale.

En Suisse, il est possible de **changer de prénom et de sexe** à l'état civil. Même sans changement de nom officiel, il est possible d'**utiliser**

**un prénom d'usage.** Il n'est obligatoire d'utiliser son nom officiel que dans ses rapports avec l'autorité : papiers d'identité, permis d'établissement, etc. Pour le reste, une personne trans peut donc librement adopter et s'identifier sous un prénom autre que son prénom officiel, sans condition spécifique. Les parties privées sont tenues d'accepter ce prénom d'usage, qui peut figurer sur son abonnement de bus, son compte bancaire, son bail de location, sa carte d'assurance-maladie, etc.

**A l'Hospice général,** les personnes sont enregistrées sous leur prénom officiel mais il convient de s'adresser à elles avec leur prénom d'usage souhaité, dans la garantie du respect de la personne. **L'indication quant à l'utilisation du prénom d'usage est notifiée dans le journal OAM afin que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs soient au courant du prénom à utiliser.**

**⚠ La révélation à un tiers de la transidentité d'une personne résultant de l'utilisation de son prénom officiel par une partie privée est une violation des droits de la personnalité au regard du Code civil suisse.** Cet outing (révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de quelqu'un.e sans son consentement) peut mettre les personnes en danger en les visibilisant comme personnes trans alors qu'elles ne l'ont pas souhaité, et en les exposant ainsi à des discriminations transphobes, dont des risques d'agressions physiques.

**👉 A Genève, le groupe trans de l'association 360** propose un espace de rencontre, de discussion et de soutien aux personnes trans. Elle propose également un service juridique qui peut accompagner les personnes dans leurs multiples démarches légales, liées à leurs demandes d'asile et/ou à leur changement de nom ou de sexe, etc.

## 2. Vie collective : Prévenir les violences et promouvoir le vivre-ensemble

**Clarice** a été agressée physiquement par des résidents du foyer parce qu'ils pensent qu'elle est lesbienne. A la sortie du bus, devant le foyer, alors qu'elle était seule, ils l'ont battue et ont essayé de la violer. Elle sort de l'hôpital demain. Que faites-vous ?

**Léo** suit les cours de français internes de l'Hospice général. Le thème du cours porte sur l'habillement. Vous lui demandez de s'exprimer sur un vêtement que vous lui montrez au tableau. Il répond : « Ça, j'aime pas moi. Ça fait tapette ! ». Que faites-vous ?

### Comprendre l'exposition aux violences basée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

La plupart des réfugié.e.s LGBTI ont quitté leur pays parce que leur identité ou leurs pratiques y était criminalisées et punissables et ou parce qu'ils et elles y ont subi des persécutions en lien avec cette identité ou ces pratiques, souvent de la part de leur famille, de leur communauté ou des autorités étatiques. Dans ce contexte, les autres sont nécessairement vécus comme des menaces potentielles.

Une fois en Suisse, les personnes LGBTI font face à des situations qui perpétuent ces mises en danger. La promiscuité et le manque d'intimité des foyers favorisent l'émergence de conflits en général. Le logement avec d'autres réfugié.e.s, provenant parfois des mêmes pays où elles ont été persécutées, est perçu comme un danger et les expose effectivement à des risques de violence accrues. Leur sécurité n'est pas forcément garantie.

De fait, la **totalité des bénéficiaires LGBTI accompagné.e.s a rapporté avoir subi au foyer des violences psychologiques** sous forme verbale - commentaires, moqueries, harcèlements, insultes pouvant aller jusqu'aux menaces - ou non verbale - regards, ricanements,

prises à l'écart. Des agressions physiques ont également été signalées. Les rapports européens attestent également de tels actes de haine homophobes ou transphobes dans les centres de réception, que ce soit de la part de demandeurs ou demandeuses d'asile, mais aussi du personnel d'accueil, du personnel de sécurité ou même des travailleurs et travailleuses sociales.<sup>4</sup>

**Le cadre collectif, et en particulier en ce qui concerne le lieu d'hébergement, fait vivre les personnes LGBTI dans un climat de peur quotidien et constant. Leur sécurité, physique et psychologique, n'y est pas garantie.**

**Dans la mesure des disponibilités hébergement et de la problématique identifiée relative aux personnes LGBTI concernées, il conviendrait de trouver des solutions alternatives à l'hébergement collectif, en particulier pour les personnes trans et intersexes, de sorte qu'elles puissent bénéficier de chambres seules avec sanitaires séparés.**

## La violence liée au genre

La violence liée au genre est un terme générique qui désigne toutes les formes de violence résultant des inégalités de pouvoir basées sur le genre. Les femmes et les personnes LGBTI en sont les principales cibles. Elles peuvent être des violences physiques, verbales, psychologiques, sexuelles ou sexualisées, et/ou socio-économiques. La prostitution forcée, le mariage forcé et le viol sont utilisés comme méthodes de punition ou de « correction » des personnes LGBTI, et en particulier contre les femmes lesbiennes et trans.

Lorsque ces violences de genre surviennent, l'inégalité de pouvoir sur lesquelles elles se basent se reproduit parfois dans un processus d'**inversion de la responsabilité** entre l'auteur.e et la cible des violences. C'est-à-dire que ce sont les cibles des violences qui en sont rendues responsables. Exemple : « Elle s'est faite violer. Mais qu'est-ce qu'elle faisait dans la rue seule à cette heure ? » ou encore « Il s'est fait agresser. Mais il provoque, il cherche les autres aussi, avec son comportement. »

**Toute personne a le droit de vivre ouvertement son identité.** Un couple de même sexe qui se tient la main dans la rue ou dans un lieu d'accueil ne « provoque » pas, il se tient simplement la main. En inversant le stéréotype, dirait-on qu'un couple de sexe opposé provoque et attire les violences en se tenant la main dans la rue ou dans un lieu d'accueil ?

## Prendre conscience du manque de facteurs de protection pour les LGBTI

Les personnes en situation de migration forcée ont un accès restreint à la société d'accueil et leur socialisation se fait essentiellement à travers la communauté d'origine ou dans les lieux destinés aux réfugié.e.s. A l'inverse, les personnes LGBTI préfèrent en général se couper des autres réfugié.e.s, et en particulier des personnes venant du même pays, pour garantir leur sécurité. **La coupure avec le réseau primaire de socialisation signifie donc pour les personnes LGBTI la privation des ressources affectives, sociales ou matérielles**, essentielles à la construction de sa vie dans un nouveau contexte après une expérience de déracinement : partager des informations et des conseils, s'exprimer dans sa propre langue, développer un sentiment d'accueil et d'appartenance, accéder à des ressources économiques, etc.

Cette absence des facteurs de protection habituels entraîne des situations d'isolement et de détresse sociale et émotionnelle fortes. Et pour cette raison-même, **les violences subies restent souvent sans réparation**. Elles ne sont souvent pas dénoncées par les victimes, car en parler impliquerait de répondre à des questions sur leur situation, sur qui elles sont, sur leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, ce qu'elles vivent comme une mise en danger. Et surtout, elles n'identifient pas auprès de qui parler de ces violences, vers quel.le.s professionnel.le.s se tourner et en qui elles pourraient avoir confiance, professionnel.le.s qui eux/elles-mêmes sont souvent démuni.e.s, ne savent pas quoi faire ou sont mal à l'aise avec la situation voire reconduisent des comportements homophobes et transphobes. Enfin, ne connaissant souvent pas leurs droits, ces personnes n'imaginent même pas forcément qu'une voie de recours soit possible.

**Il est donc important de prendre en compte cette absence des facteurs de protection habituels pour les personnes LGBTI et d'être particulièrement vigilant.e.s aux signes de cet isolement.**

## L'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas des choix !

On entend souvent que les personnes LGBTI ont choisi d'être « comme ça » et qu'elles pourraient donc changer et devenir hétérosexuelles ou cisgenres ; que l'homosexualité ou la transidentité pourraient être guéries grâce à des thérapies de conversion, ou l'intersexuation par des

<sup>4</sup> Agence de l'Union Européenne pour les droits fondamentaux, *Current migration situation in the EU: Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex asylum seekers*, mars 2017, disponible en ligne.

mutilations chirurgicales. Cette hypothèse a justifié pendant de nombreuses années, et continue à justifier, y compris en Suisse, des tortures médicales.

Vous souvenez-vous du jour où vous avez décidé de votre orientation sexuelle? Non, car l'homosexualité, la bisexualité tout comme l'hétérosexualité, mais aussi la transidentité tout comme le fait d'être cisgenre, ou encore l'intersexuation ne sont pas des choix! Elles ne peuvent pas être « modifiées » ou « guéries ».

 Ce discours du choix est d'autant plus dangereux qu'il laisse sous-entendre que les personnes sont responsables de leur situation et contribue ainsi à « mettre la faute » sur les personnes homosexuelles et transgenres plutôt que sur les personnes homophobes et transphobes.

## Réagir à toutes les formes de violences

S'il paraît évident de réagir en cas d'agressions physiques ou verbales, certaines autres violences nous mettent parfois dans l'embarras quant à la réaction appropriée; par exemple quand des insultes comme « pédé », « enculé » ou « putain » fusent et ne sont pas adressées à quelqu'un.e en particulier.

**Ces insultes non dirigées**, parce qu'elles sont banales et quotidiennes, **participent à la création d'un climat de dévalorisation et de rejet**, qui contribue à l'insécurité des personnes concernées. Elles sont évidemment autant d'obstacles à l'instauration d'un climat sûr et bienveillant, propice au coming-out.

**L'absence de réaction à certains types de violence** – en l'occurrence homophobes et transphobes – **n'est pas une absence de positionnement sur la question**. Au contraire, elle envoie un message très clair à tout le monde : aux cibles directes et potentielles, elle atteste du fait qu'ici non plus, ils/elles ne seront pas protégés; aux auteur.e.s, elle démontre qu'ils ou elles ont raison puisqu'ils ou elles peuvent agir en toute impunité; aux témoins, elle désigne l'existence d'inégalités légitimes; à tou.te.s, elle indique que ce type de violence-là est acceptable et accepté. Un tel contexte crée et renforce la vulnérabilité des personnes LGBTI.

**Notre mission en tant que travailleurs et travailleuses social.e.s est de garantir la protection et l'accès aux droits pour toutes et tous. Et quelles que soient nos idées personnelles, notre posture professionnelle nous impose d'assurer cette mission.**

## BONNES PRATIQUES

### Que faire en cas d'agression dans un foyer?

#### 1. protéger

La première chose à faire pour l'équipe sociale (IS, ASIC, RU) en cas d'agression est d'assurer la protection de la victime et de veiller à ce qu'elle reçoive les soins adaptés à sa situation.

Il est primordial de mettre en place des mesures garantissant la sécurité de la victime sur place, et de prévenir l'ensemble de l'équipe et en particulier les agent.e.s de sécurité du foyer pour qu'ils/elles soient particulièrement vigilant.e.s, afin d'éviter toute mesure de représailles à son égard. En concertation avec la victime, on tentera de trouver la meilleure solution pérenne pour garantir sa sécurité. Dans l'idéal, elle sera placée en logement individuel.

#### 2. accompagner et soutenir

Subir une agression est un traumatisme immédiat qui peut aussi avoir des conséquences plus tard.  **Le centre LAVI (Loi fédérale sur l'Aide aux Victimes d'Infractions)** est là pour écouter, informer et soutenir les victimes, quel que soit le statut légal de la personne et qu'une plainte soit déposée ou non. Il peut également fournir un soutien financier et juridique et ses services sont gratuits et anonymes.

Après une agression, déposer plainte est un droit. Cela doit être fait dans un poste de la police cantonale au plus tard 3 mois après l'agression. Il est très important d'être accompagné.e dans ces démarches.

 **Les associations LGBTI genevoises (Dialogai, Lestime et 360)** peuvent faire cet accompagnement. Ces démarches de réparation sont très importantes parce qu'elles actent du fait que, malgré la persistance d'épisodes de violences, les réfugié.e.s LGBTI sont ici reconnu.e.s dans leurs droits en tant que personnes LGBTI.

## La dénonciation des violences homophobes et transphobes

A Genève, on estime que 50% des actes de violence physique homophobe ne sont pas signalés à la police<sup>5</sup>. La peur de réactions discriminantes de la part des agent.e.s de police, la honte de révéler son orientation sexuelle ou son identité de genre, et la crainte de représailles de la part des auteur.e.s de l'agression sont les raisons les plus souvent invoquées.

Pour les réfugié.e.s, des obstacles supplémentaires s'ajoutent: la

<sup>5</sup>Rapport du groupe de travail *Aggressions homophobes à Genève*, août 2014.

non-connaissance de ses droits, des procédures, la mauvaise maîtrise de la langue, ou encore la crainte qu'une procédure en justice ouverte puisse affecter négativement le traitement de leur demande d'asile. Par ailleurs, la plupart des réfugié.e.s LGBTI a subi des expériences de violence avec la police dans son pays d'origine.

Il est donc très important de soutenir et d'accompagner les personnes dans ces démarches.

### 3. sanctionner les auteur.e.s

La plainte est une réaction au niveau individuel. Elle ne dispense en aucun cas une réaction de l'institution. Au contraire, il est indispensable que les auteur.e.s soient sanctionné.e.s et que soit délivré un message officiel qui rappelle l'interdiction de toute violence et de toute discrimination en général, quelle qu'elle soit, et donc aussi pour des motifs homophobes et/ou transphobes.

### 4. informer / sensibiliser

Afin d'éviter et de prévenir de nouvelles violences et ouvrir un espace de dialogue autour des questions LGBTI, il convient d'informer et de sensibiliser à la fois les autres résident.e.s du foyer et les équipes.

Le rappel du cadre légal anti-discriminatoire et du règlement interne de l'Hospice général doit être adressé à la fois aux bénéficiaires et aussi aux personnes intervenant dans la structure (collaboratrices et collaborateurs de l'Hospice général, agent.e.s de sécurité, bénévoles, etc.), afin qu'elles le respectent et qu'elles le garantissent.

Il est important de nommer les violences LGBTI afin qu'elles soient reconnues comme des violences et qu'elles ne soient pas invisibilisées. Les associations LGBTI genevoises peuvent être interpellées pour intervenir à l'interne sur ces questions, en particulier la  **Fédération genevoise des associations LGBT** qui propose des ateliers de sensibilisation aux questions LGBTI dans le cadre professionnel et le projet  **Asile LGBT Genève** qui propose des ateliers à l'attention des publics migrants non-francophones.

Il est également important de promouvoir le vivre-ensemble et d'insister sur le fait que ce qui s'est passé ne concerne pas uniquement les personnes impliquées ou les personnes LGBTI, mais est nuisible pour tout le monde et entraîne un climat de vie dégradé pour l'ensemble des résident.e.s et des travailleurs et travailleuses.

Vous pouvez consulter la brochure de  **Dialogai** sur le sujet : *Faire face aux agressions homophobes et transphobes dans les lieux publics.*

## 3. Suivi individuel : proposer un accompagnement adapté aux besoins spécifiques des réfugié.e.s LGBTI

**Sara** est accompagnée depuis plusieurs années. Vous savez qu'elle est veuve et a des enfants. Vous savez aussi qu'elle a rencontré quelqu'un avec qui elle a une relation suivie, mais vous la sentez réticente à en parler. Vous avez le sentiment que cette personne est une femme. Faut-il aborder la question ? Comment ?

**Ali**, permis B, est à Genève depuis 4 ans. Malgré sa situation relativement stable, il a des difficultés à construire sa vie ici : difficultés d'apprentissage du français, absences récurrentes, isolement social, consommation excessive d'alcool, etc. Depuis plusieurs mois, sa santé physique et psychique se péjorent sérieusement. Quelles pourraient être les raisons de cette situation ?

### Comprendre les situations spécifiques de vulnérabilité des réfugié.e.s LGBTI

Pour les réfugié.e.s LGBTI, **les facteurs de vulnérabilité liés à la situation de migration** et communs à toutes les personnes relevant du domaine de l'asile - faible connaissance de la langue, traumatismes liés à des persécutions passées, au déracinement, incertitude quant au résultat de la demande d'asile, liens avec la société d'accueil difficile à établir, etc. - **se conjuguent avec les facteurs de vulnérabilité liés à la diversité sexuelle ou de genre** : sentiment de honte lié au fait d'avoir des sentiments, des pratiques ou une morphologie jugés socialement comme « anormales », non-acceptation de soi, isolement de sa communauté, rejet familial, social et étatique, vie construite dans le mensonge, peur constante d'être découvert.e, expériences de violence de genre, etc.

Or, on sait que, en général, plus il existe de niveaux de discriminations qui s'imbriquent, plus il est difficile pour une personne de trouver une place dans la société. Pour les réfugié.e.s LGBTI, cette articulation de discriminations se traduit par l'inexistence d'un sentiment d'appartenance et par un isolement, voire une exclusion sociale, que ce soit dans leur communauté d'origine ou dans leur société d'accueil.

Ceci est un **obstacle au développement des capacités d'intégration** et de participation à la société, et contribue au maintien de situations de fragilité physique, psychique et sociale, qui se répercutent sur l'état de santé des personnes concernées.

Ceci place ce groupe comme fortement à **risque en matière de suicide**. Les études sur les personnes LGBTI en Suisse montrent en effet qu'elles font 2 à 5 fois plus de tentatives de suicide que les personnes hétérosexuelles, dont la moitié ont lieu avant l'âge de 20 ans, tandis que le dernier rapport sur la prévention suicide de l'OFSP relève la vulnérabilité spécifique des migrant.e.s.

**La multiple appartenance à des catégories stigmatisées crée donc des situations et des besoins tout à fait spécifiques à ce groupe, qu'il faut pouvoir comprendre et identifier si nous voulons pouvoir développer un accompagnement adapté.**

## Inégalités de santé

Le Concept cantonal [genevois] de promotion de la santé et de prévention 2030 reconnaît comme populations particulièrement exposées aux inégalités de santé : les personnes en situation de précarité, de minorité ou/et de migration, les personnes âgées, malades, les populations stigmatisées ou à risque de discrimination, en raison par exemple de leur orientation sexuelle, identité de genre, handicap, origine, religion, etc. Pour les réfugié.e.s LGBTI, qui appartiennent donc à plusieurs populations exposées, les inégalités de santé se conjuguent et ont pour effet de les éloigner des soins appropriés.

Le fait de subir des discriminations, la peur d'en subir et l'énergie dépensée pour ne pas être découvert.e se traduisent par un fort sentiment de vulnérabilité et d'isolement, qui ont des conséquences négatives sur la santé des personnes LGBTI – en particulier sur la santé mentale (anxiété, dépression, risques de suicide et addictions) et la santé sociale (difficultés à établir des relations, faible estime de soi et mauvais sentiment de maîtrise).

La lutte contre les discriminations, qu'elles soient basées sur l'origine ou l'orientation sexuelle et/ou identité de genre, et l'intégration des

personnes font donc entièrement partie des moyens de prévention des risques et de promotion des opportunités de santé (rester en bonne santé).

## Identifier les obstacles à l'accès aux ressources

Cette situation de vulnérabilité éloigne les réfugié.e.s LGBTI des ressources et des services dont ils et elles ont pourtant besoin.

La perception des autres comme danger, surtout si ces personnes ont été la cible d'agressions physiques ou verbales, les détourne des structures fréquentées par les réfugié.e.s ou les migrant.e.s en général (cours de français, lieux de sociabilité, activités sportives, mais aussi permanences juridiques ou lieux de soins spécifiques où il faut patienter dans la salle d'attente, etc.). Cette distance avec la communauté migrante les empêche aussi parfois de même avoir connaissance que ces lieux d'accueil existent et peuvent leur apporter du soutien.

L'accès à la communauté LGBTI locale et à ses associations – ressources potentielles et spécifiques à ce groupe – est également très difficile. Souvent, les personnes en ignorent simplement l'existence et ne les cherchent pas. Mais elles ont aussi pu intérioriser la honte de l'homosexualité ou de la transidentité ou encore avoir peur d'être vues dans ces lieux. Elles restent donc éloignées de cette communauté et de ces services, qui pourraient leur apporter une protection sociale et émotionnelle, et en particulier un sentiment d'appartenance, dont elles manquent fortement.

Même si les personnes ont accès au milieu LGBTI local, leur situation de migration peut rendre la création de liens difficiles : la question de la langue, des codes de sociabilité différents, des rencontres basées sur des événements sociaux qui excluent économiquement ou encore des comportements racistes à leur égard.

Les associations LGBTI néanmoins ont pour mission d'être au service de la communauté dans son ensemble, et sont donc tenues d'assurer une égalité d'accès à leurs prestations. N'hésitez donc pas à y orienter les personnes concernées !

## Orienter vers une association LGBTI

Franchir la porte d'une association LGBTI n'est pas un geste anodin et il est donc très important de créer les conditions pour que cela se passe au mieux, et notamment pour que la personne, déjà fragilisée, soit orientée correctement.

Nous vous conseillons de prendre contact en amont avec l'associa-

tion en question pour vérifier à quel public elle s'adresse et ce qu'elle propose. **Si le/la bénéficiaire est d'accord**, vous pouvez prévenir l'association de sa venue et la préparer en exposant sa situation. Ceci facilite souvent le premier contact mais doit être fait avec l'accord de la personne. Vous pouvez également accompagner le/la bénéficiaire pour passer la porte la première fois.

## **Reconnaître la nécessité de la prise en charge institutionnelle**

Parfois, les professionnel.le.s impliqué.e.s dans l'accompagnement social, médical, juridique, etc., considèrent que l'orientation sexuelle des personnes ou leur identité de genre relèvent de leur vie privée, et qu'ils ou elles n'ont donc pas besoin de le savoir, que ça ne les regarde pas.

Il est évident que cela concerne la vie privée des bénéficiaires et que cette vie privée doit être protégée, par exemple en n'outant pas les personnes concernées.

Par contre, les discriminations et les inégalités liées aux sexualités, genres ou sexes minoritaires, parce qu'elles sont autant d'obstacles qui se conjuguent pour diminuer les capacités des bénéficiaires à faire valoir leurs droits (notamment leur droit à recevoir une protection) et à accéder aux ressources qui leur permettraient d'améliorer leurs conditions matérielles et psychosociales doivent être reconnues et prises en charge par l'institution.

Développer des réponses spécifiques aux vulnérabilités des personnes LGBTI ne relève donc pas d'un « favoritisme » envers ce groupe. Il s'agit simplement d'agir contre des inégalités qui sont existantes.

Cette approche dite « silencieuse » aux inégalités et discriminations basées sur la sexualité, le genre ou le sexe se traduit parfois également par l'affirmation que « Ici, tout le monde est bienvenu, sans distinction ! ». Or ce discours a pour conséquence de masquer et donc de reproduire les inégalités et vulnérabilités existantes, et de ne pas reconnaître les besoins spécifiques des réfugié.e.s LGBTI ni l'importance d'adapter l'accompagnement.

Finalement, **l'invisibilité même de la problématique renforce l'invisibilité et la vulnérabilité des personnes concernées** : les réfugié.e.s LGBTI ne percevant aucun signe d'ouverture craignent d'être mal accueilli.e.s et préfèrent rester invisibles; les structures, ne voyant aucun.e réfugié.e LGBTI ne ressentent pas le besoin de se questionner sur leur prise en charge ou d'adapter leurs prestations.

**La prise en compte des identités complexes et multiples des bénéficiaires, et des vulnérabilités qui en découlent, est l'unique façon de développer un accompagnement adapté et efficace, qui leur donne véritablement les moyens de développer leurs compétences et d'accéder à l'autonomie.**

## **Faciliter la parole**

Accueillir tout le monde implique de **donner des signes visibles d'ouverture** aux personnes ayant des identités stigmatisées et discriminées et de promouvoir la diversité et l'égalité des droits pour tou.te.s. Cela est nécessaire à l'établissement de la confiance qui permettra à la personne concernée d'aborder - ou non si elle ne le souhaite pas - ce sujet avec vous. Cela implique également de lui **garantir la confidentialité** des informations transmises et le respect de sa vie privée.

Dans le cadre des consultations individuelles (suivi social, consultation médicale, consultation juridique, etc.), le recours à un.e interprète est souvent un obstacle pour aborder la question de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, en particulier s'il/elle est de la même communauté nationale. Les personnes craignent souvent des réactions discriminantes, peuvent avoir honte, mais peuvent aussi avoir peur que cela soit révélé à la communauté.

Les interprètes aussi peuvent avoir des difficultés à aborder ce thème, par exemple parce qu'ils/elles sont mal à l'aise ou imaginent que le/la bénéficiaire sera mal à l'aise avec cette question.

De plus, la diversité sexuelle et de genre étant encore un tabou et/ou stigmatisée dans de nombreuses sociétés, la terminologie courante liée à ces questions est, dans de nombreuses langues, limitée et péjorative. Si l'interprète ne s'y est pas intéressé, il/elle peut donc ne pas posséder le vocabulaire adapté. Or, il est évident que le/la bénéficiaire ne se sentira pas à l'aise d'aborder son orientation sexuelle ou son identité de genre si l'interprète utilise un champ lexical dévalorisant pour s'y référer.

Il est important de garder ces obstacles potentiels en tête lors des entretiens.

Vous trouverez, à la fin de ce document, du vocabulaire adapté et respectueux traduit dans les langues les plus parlées à Genève.

Le projet  **Asile LGBT Genève** possède également des **listes d'interprètes LGBTI-friendly** dans différentes langues, n'hésitez pas à les contacter. Si vous-même connaissez de tel.le.s interprètes, n'hésitez pas à transmettre leurs contacts afin d'étoffer cette liste.

## Coming-in/coming-out/outing

Le **coming-in** est d'abord la formulation à soi-même en tant que personne LGBTI.

On parle de **coming-out** quand on exprime son homosexualité, sa bisexualité et/ou sa transidentité. Faire son coming-out à quelqu'un.e implique de trouver la confiance nécessaire en cette personne pour se présenter ouvertement comme LGBTI. Le premier coming-out est donc souvent une expérience fondatrice. Plus la crainte d'une mauvaise réaction est forte et plus cette révélation est difficile ou risquée, voire impossible. A l'inverse, plus une personne à l'air ouverte sur ces questions, plus le coming-out sera facilité.

Mais le coming-out ne s'arrête pas là ; c'est un processus sans fin qui s'étend tout au long de la vie. A chaque nouvelle rencontre, la personne LGBTI doit évaluer le risque de le faire ou non et effectuer un choix.

L'**outing**, en revanche, désigne la révélation de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne par un tiers, sans son consentement, voire contre sa volonté. Ce coming-out forcé peut mettre les personnes en danger en les exposant en tant que LGBTI dans des situations où elles n'auraient pas souhaité le faire.

**⚠ Outer une personne est interdit par la loi suisse, par le Code civil et par le Code pénal.**

Dans votre pratique, quand une personne vous exprime son homosexualité, sa bisexualité, sa transidentité ou son intersexualité, vous devez toujours lui demander si elle est d'accord que vous communiquiez cette information - importante pour les prises en charge - aux autres professionnel.le.s. Si elle ne le souhaite pas, vous devez absolument respecter sa position. Soyez également vigilant.e.s aux indices qui peuvent l'outer. Par exemple, noter dans le journal OAM qu'une femme fréquente Lestime est une façon de l'outer en tant que lesbienne ou bisexuelle. Ou encore, mégenrer une personne trans.

**⚠ Les violences par contre, quelle qu'en soit la raison, doivent être légalement dénoncées et il relève de notre rôle de professionnel.le de les rapporter aux autorités compétentes.**

## Comment aborder la question ?

Les personnes LGBTI craignent souvent d'aborder le sujet de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, par honte ou par peur d'être confrontées à des discriminations. Il est donc particulièrement important que ce soit nous, les professionnel.le.s de l'accompagnement social, qui ouvrons la possibilité d'en parler. Voici quelques phrases-types qui peuvent être utilisées :

- « Votre partenaire, que ce soit un homme ou une femme, peut bénéficier de ... »
- « Sachez qu'ici, vous êtes protégé.e contre les discriminations: le racisme, l'homophobie, la transphobie, etc. ».
- « J'ai vu dans votre dossier que vous habitiez avec votre partenaire. Est-ce que tout se passe bien ? »
- « Il existe un projet pour les réfugié.e.s LGBTI à Genève. Peut-être connaissez-vous quelqu'un.e qui pourrait être intéressé.e ? »

Il est évident qu'il ne s'agit pas de forcer la personne à parler, mais de **montrer qu'elle peut vous faire confiance sur ces questions, de signifier votre ouverture**. On craint parfois de commettre une maladresse ou de mettre l'autre mal à l'aise mais il vaut mieux commettre une maladresse que d'éviter le sujet et d'effectuer un accompagnement ou un suivi incorrects.

Si la personne est concerné.e, elle n'abordera peut-être pas tout de suite la question, mais reviendra peut-être vers vous plus tard. Si elle n'est pas concerné.e, votre ouverture à ces questions est aussi un message de promotion de l'égalité des droits pour tou.te.s.

### **BONNES PRATIQUES**

#### **Travailler en réseau avec des informations confidentielles**

Exemple d'un entretien où la personne fait son coming-out :

- Je comprends beaucoup mieux votre situation. Est-ce que vous en avez déjà parlé à d'autres personnes ? A l'ASIC du foyer, à votre médecin, etc. ?
- Non. Ça ne les regarde pas. Et je ne veux pas avoir d'ennuis.
- Je comprends que vous craigniez de vous mettre dans une situa-

tion difficile, mais je pense que c'est une information importante qui peut aider les professionnel.le.s à mieux vous accompagner. Est-ce que vous seriez d'accord que je note cette information dans le journal OAM? C'est notre journal interne; tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices de l'Hospice y ont accès. Mais ils/elles sont soumis.es au secret de fonction, ça veut dire qu'ils/elles n'ont pas le droit de répéter ces informations.

- Ça veut dire que si vous l'écrivez dans l'ordinateur, tou.te.s. le professionnel.le.s vont le savoir, au foyer, etc.? Non, ce n'est pas possible. Après je vais avoir des problèmes.
- Je comprends vos craintes, mais je pense que c'est important. Et puis au foyer, ça peut au contraire les rendre plus vigilant.e.s à ce que tout se passe bien.
- Je ne veux pas. Des personnes font des blagues sur les homosexuel.les.
- Sachez que personne n'a à faire ce genre de blagues. Les discriminations, quelles qu'elles soient, ne sont pas tolérées au sein de l'Hospice général. L'ASIC de votre foyer est une personne en qui j'ai toute confiance. Vous pourriez lui en parler, cela pourrait vous permettre de vous sentir mieux au foyer, de savoir que quelqu'un est là, en cas de problème.
- Vous êtes sûr? Vous, je vous l'ai dit parce que j'ai vu cette affiche dans votre bureau, je me suis dit que vous étiez ouvert. Mais les autres, je ne sais pas. Et puis je ne saurais pas trop comment lui en parler. Vous ne pouvez pas lui en parler, vous, vu que vous la connaissez?
- Vous souhaitez que ce soit moi qui lui en parle?
- Oui, ce sera plus facile pour moi si je sais qu'elle sait déjà.
- D'accord, je vais lui en parler. Je n'écris rien dans le journal OAM. Je vous conseille d'en parler à votre médecin. Et à Berne, ils sont au courant? Ceci est un élément qui peut avoir une grande importance dans votre demande de protection. Mettez-vous en lien avec une permanence juridique. Vous pouvez contacter le projet  **Asile LGBT Genève**. Ils/elles pourront vous conseiller pour tout cela. Et puis là-bas, vous pourrez aussi rencontrer d'autres réfugié.e.s LGBTI. Tenez-moi au courant de vos démarches. Je contacte votre ASIC tout de suite.  
À bientôt!

## 4. Entre collègues : assurer un climat de travail respectueux de tou.te.s

C'est la pause de midi. Vous mangez votre pique-nique avec un groupe de collègues. La conversation s'oriente sur l'actualité française et le mariage civil pour les couples de même sexe. **Françoise** s'exprime: « Le mariage, et puis après ce sera l'adoption ! Pauvres gosses ! Ils vont être complètement déséquilibré.e.s, alors qu'ils/elles n'ont rien demandé, c'est triste ! ». Que faites-vous ?

Lors du colloque d'équipe, vous parlez de Leïla Ali, femme trans qui est nouvelle au foyer. **Un.e collègue** prend la parole: « Mohamed alias Leïla est déjà venu me voir trois fois pour que je lui change son rideau de douche. » Que faites-vous ?

### Garantir le cadre institutionnel

La charte institutionnelle de l'Hospice général nous impose « **le respect de l'autre (son identité, sa dignité, ses droits, sa différence)** ». En tant que professionnel.le.s, nous sommes donc tenu.e.s de garantir un cadre respectueux et égalitaire pour tou.te.s. Ceci concerne aussi bien nos bénéficiaires que nos collègues; tou.te.s doivent faire preuve de respect aussi bien qu'être considéré.e.s avec respect.

Envers nos bénéficiaires, ceci implique de notre part de créer un climat sécurisant pour tou.te.s, de les accueillir dignement dans leur identité quelle qu'elle soit, de garantir leur protection, et de prendre en compte les vulnérabilités spécifiques liées à leur situation afin de développer un accompagnement adapté leur garantissant l'égalité d'accès aux droits et aux prestations. Qu'un.e professionnel.le soit lui/elle-même auteur.e de discriminations est donc tout à fait contraire à notre mission et nuit non seulement aux personnes qui sont la cible de ces discriminations mais également au cadre de travail de manière générale.

Comme nous l'avons vu, les questions relatives à la diversité sexuelle

et de genre restent encore largement méconnues et stigmatisées dans notre société. Certains comportements et propos irrespectueux relèvent parfois de la gêne ou de l'ignorance, parfois pas. Votre collègue n'a peut être pas conscience d'être discriminant.e. En intervenant, vous créez une occasion pour cette personne, voire l'équipe au complet, de s'interroger sur ces thématiques et de **questionner ses représentations et sa posture professionnelle**.

**En tant que professionnel.le.s, nous sommes à la fois tenu.e.s au respect du cadre et des missions de l'Hospice général, et garant.e.s de ce cadre dans nos missions quotidiennes. Intervenir avec nos collègues, c'est donc aussi contribuer à améliorer notre pratique institutionnelle générale.**

### Favoriser un climat de travail respectueux de tou.te.s

Le cadre institutionnel ne garantit pas uniquement le respect envers nos bénéficiaires. Nous devons également pouvoir travailler dans un climat serein, exempt de discriminations ou de représentations stigmatisantes, quelles qu'elles soient : homophobes et transphobes, mais aussi racistes, sexistes, liées aux capacités, etc.

Cette garantie est inscrite dans la **loi relative au personnel de l'administration cantonale (LPAC)** à laquelle l'Hospice général est soumis et qui lui impose de « créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques. » (*Titre I - Dispositions générales, Art 2A - Principes généraux*)

### **Discriminations**

La **discrimination directe** consiste en un acte volontaire, intentionnellement discriminatoire d'un individu ou d'un groupe d'individus. Par exemple : le refus d'un service ou de l'accès à un droit, sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne.

Une **discrimination indirecte** intervient lorsqu'il n'y a pas d'intentionnalité mais qu'il y a un traitement inégalitaire objectif qui handicape négativement un ou des individu(s) du groupe stigmatisé. Il s'agit souvent d'un traitement en apparence neutre mais qui, dans les faits, produit une inégalité entre les groupes.

Nos équipes comptent des personnes LGBTI; certaines sont «out» auprès de leurs collègues, d'autres non. Des remarques ou comportements homophobes ou transphobes envers des bénéficiaires, d'autres collègues ou même non dirigés participent à la création d'un climat de travail dégradé, marqué par la dévalorisation des personnes LGBTI. Ce climat d'irrespect, s'il pèse en premier lieu sur le bien-être au travail des personnes concernées, se répercute aussi sur le bien-être de tou.te.s.

### **La diversité au travail**

Selon une recherche nationale menée par l'Université de Genève et la Fédération genevoise des associations LGBT<sup>6</sup>, les discriminations LGBTI-phobes au travail restent extrêmement fortes : mise en doute des compétences professionnelles, mise à l'écart de projet intéressants et climat de travail dégradé, voire licenciement. 70 % des personnes LGBTI interrogées déclarent avoir subi des discriminations indirectes dans les 3 dernières années (blagues, stéréotypes, clichés, etc.).

Le fait de subir des discriminations, la peur d'en subir et l'énergie dépensée pour ne pas être découvert.e se traduisent par un fort sentiment de vulnérabilité et d'isolement et ont des conséquences négatives sur la santé des employé.e.s (angoisse, stress et baisse de l'estime de soi) et sur leur performance au travail.

### **BONNES PRATIQUES**

#### **Comment intervenir face à nos collègues ?**

Il peut ne pas être facile de faire remarquer à un.e collègue que ses actes ou propos sont inadéquats. Nous vous proposons ici une intervention en deux temps :

#### **1. Une réaction à chaud**

Signifier à la personne que son comportement est inadapté. Même si vous n'avez pas le temps, pas l'énergie, pas la préparation nécessaire pour entrer dans une discussion, vous envoyez un message clair.

En articulant le niveau personnel et institutionnel, vous évitez de rentrer dans un discours moralisateur tout en posant votre légitimité à intervenir. La référence au cadre vous permet de vous prémunir du débat d'idée.

Exemples : « Personnellement, ça me choque ce que tu dis. Tu connais

<sup>6</sup> Fédération genevoise des associations LGBT et Université de Genève, *Être LGBT au travail* : résultats d'une recherche en Suisse, 2015.

le cadre institutionnel.»

«Je suis surpris.e, je ne te connais pas comme ça.»

«Ce que tu viens de dire, c'est homophobe/transphobe/raciste/sexiste. Je ne supporterais pas qu'on parle comme ça de mon fils/ma fille.»

«De la part d'un travailleur/d'une travailleuse social.e, ça m'étonne.»

## 2. Une reprise à froid

Vous pouvez revenir sur ce qui s'est passé et en reparler à votre collègue. N'hésitez pas à préparer cela avec des personnes de l'institution que vous considérez comme des allié.es sur cette question. Si vous ne souhaitez pas reprendre cela vous-même, vous pouvez également en référer au/à la supérieur.e hiérarchique responsable.

L'important ici est de faire prendre conscience à vos collègues des conséquences de ces «blagues» et autres comportements discriminants sur le quotidien des personnes concernées et du fait qu'ils/elles vont complètement à l'encontre de la posture professionnelle attendue et des missions institutionnelles. Ces situations peuvent également être l'occasion de se saisir du thème plus largement en équipe.

# Recommandations pour une prise en charge inclusive et égalitaire pour toutes et tous

- garantir un cadre accueillant et sécurisant pour tou.te.s
- donner des signes visibles d'ouverture sur les questions LGBTI
- développer un accompagnement adapté aux vulnérabilités spécifiques des bénéficiaires LGBTI
- promouvoir le vivre-ensemble et l'égalité des droits pour tou.te.s

## Axe d'intervention 1 :

### Notre posture professionnelle

- questionner nos propres représentations sur l'orientation sexuelle et ou l'identité de genre, et les personnes LGBTI
- questionner notre pratique quotidienne et mettre à jour d'éventuelles inégalités produites par des dispositifs quotidiens d'apparence neutre
- s'appuyer sur les valeurs de l'institution pour fonder notre pratique professionnelle
- s'appuyer sur l'équipe pour faire face à des situations problématiques pour nous : nous ne sommes pas seul.e.s !
- identifier nos compétences et nos limites pour pouvoir passer le relais en cas de besoin
- s'informer/se former sur les questions LGBTI et en particulier sur les situations spécifiques de vulnérabilité des personnes LGBTI en situation de migration forcée
- connaître les ressources sur les questions LGBTI, internes et externes à l'Hospice, et ne pas hésiter à les contacter pour toute question ou en cas de difficulté

## **Axe d'intervention 2 :** **Notre travail avec les bénéficiaires**

- ne pas préjuger de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre des bénéficiaires, que ce soit en les considérant a priori comme hétérosexuel.le.s et cisgenres, ou en les catégorisant LGBTI parce qu'ils ou elles semblent correspondre à des stéréotypes LGBTI occidentaux
- proscrire tout comportement reproduisant des discriminations à l'encontre des personnes LGBTI - comme de tout autre groupe - en particulier dans les interactions courantes : langage familier, plaisanteries, injures, etc.
- utiliser un langage inclusif et respectueux
- afficher des messages visuels relatifs à l'orientation sexuelle et/ou à l'identité de genre (affiches, flyers des associations locales, drapeaux arc-en-ciel, etc.) :
  - dans les lieux collectifs, ils sont autant de messages de bienvenue et de respect adressés à tou.te.s
  - dans les bureaux individuels, ils vous identifient comme personne de confiance sur ces questions
- aborder la thématique dans les échanges quotidiens, de façon simple et décontractée : discussions sur le sujet, exemples LGBTI dans les conversations courantes, présentation des ressources genevoises, etc.
- être sensible aux signes d'isolement et de détresse émotionnelle dans le cadre d'intervention collective
- clarifier le cadre de vie : non-discrimination, non-violence, respect de soi et des autres
- clarifier les possibilités de recours ainsi que les mesures prises en cas de non-respect de ce cadre
- réagir à toute violence, physique comme verbale, dirigée ou non contre une personne, que nous en soyons témoin ou qu'elle nous soit rapportée
- organiser des actions de prévention des violences et de dialogue autour des questions LGBTI, si besoin avec le soutien des acteurs associatifs genevois

## **Axe d'intervention 3 :** **L'accompagnement des bénéficiaires LGBTI**

- respecter l'auto-définition des personnes, et pour les personnes trans et intersexes, les genres, prénoms et pronoms choisis
- assurer des droits des personnes LGBTI en Suisse et de l'interdiction légale des discriminations LGBTI-phobes
- identifier avec le/la bénéficiaire, les lieux où son orientation sexuelle ou identité de genre pose des problèmes : lieu de vie, lieu de stage, cours de français, avec l'interprète, etc.
- mettre en place des réponses adaptées, en concertation avec le/la bénéficiaire
- favoriser un logement individuel, surtout pour les personnes trans et les personnes intersexes. Elles doivent impérativement bénéficier de sanitaires séparés
- orienter le/la bénéficiaire vers les associations LGBT
- ne pas hésiter à contacter les associations LGBT pour obtenir des informations ou activer le réseau

## Le mot de la fin

L'expérience du groupe de travail a été très riche et nous a permis de mieux comprendre la thématique LGBTI liée à la migration et de développer des outils concrets pour notre pratique quotidienne.

Ces principes d'action fournissent une base de connaissances à laquelle nous pouvons nous référer, le but n'étant pas de se substituer aux institutions et aux professionnel.le.s expert.e.s dans ces thématiques. Nous espérons que ce document vous sera utile.

Ce travail nous rappelle l'importance d'instaurer un climat professionnel inclusif, non-discriminant, attentif à prévenir les risques psycho-sociaux tels que le harcèlement, le stress et l'épuisement professionnel.

Enfin, ces principes d'action reprennent les fondamentaux du travail social : lutte contre les discriminations, l'exclusion, les injustices et pour l'égalité et la dignité humaine.

Le groupe de travail

# Ressources

## Ressources internes à l'Hospice général

Personnes-ressources au sein de l'institution :

- Angela Gallon : [angela.gallon@hospicegeneral.ch](mailto:angela.gallon@hospicegeneral.ch)
- Marc Hauser : [marc.hauser@hospicegeneral.ch](mailto:marc.hauser@hospicegeneral.ch)
- Valérie Huber : [valerie.huber@hospicegeneral.ch](mailto:valerie.huber@hospicegeneral.ch)
- Insho Karemera : [insho.karemera@hospicegeneral.ch](mailto:insho.karemera@hospicegeneral.ch)
- Stefania Kirschman : [stefania-i.kirschmann@hospicegeneral.ch](mailto:stefania-i.kirschmann@hospicegeneral.ch)
- Patrizia Ossom : [patrizia.ossom@hospicegeneral.ch](mailto:patrizia.ossom@hospicegeneral.ch)
- Svetla Roussef : [svetla.roussef@hospicegeneral.ch](mailto:svetla.roussef@hospicegeneral.ch)

N'hésitez pas à les contacter si vous avez des questions.

Vous pouvez également suivre les modules de sensibilisation et de formation aux questions LGBTI inscrits au catalogue de formation continue de l'Hospice général, et visiter les associations LGBTI genevoises dans le cadre des visites du réseau social genevois organisées par l'Unité info-prévention de l'Hospice général.

## Ressources externes genevoises

→ Asile LGBT Genève

<https://lgbt.asile.ch>

076 663 78 29

Rue de la Navigation 36, 1201 Genève

Suivi individuel des réfugié.e.s LGBTI sur RV et accueil par les pairs les jeudis de 14h à 18h.

Propose également des sensibilisations aux questions LGBTI pour les professionnel.les qui travaillent à l'accueil et l'accompagnement des personnes relevant du domaine de l'asile.

Propose également des sensibilisations aux questions LGBTI pour les publics migrants non-francophones.

→ Association 360

[www.association360.ch](http://www.association360.ch)

022 741 00 70

Rue de la Navigation 36, 1201 Genève

Association LGBTI, avec une permanence généraliste tous les jours de 10h à 19h. Propose un accueil spécialisé pour les familles arc-en-

ciel, les personnes trans, les personnes bisexuelles, les aîné.e.s LGBTI, ainsi qu'un service juridique (permanence juridique les lundis toute la journée et les vendredis après-midis).

→ Centre LAVI

[www.centrelavi-ge.ch](http://www.centrelavi-ge.ch)  
022 320 01 02  
bd St Georges 72, 1205 Genève

Pour les victimes de violences. Accueil et écoute, aide psychologique, juridique et sociale, prise en charge des frais urgents, accompagnement auprès de la police et de la justice, orientation vers les professionnel.le.s compétent.e.s. Prestations gratuites et anonymes. Sur RV.

→ CheckPoint Genève

[www.mycheckpoint.ch/fr/ge](http://www.mycheckpoint.ch/fr/ge)  
022 906 40 30  
Rue du Grand-Pré 9, 1201 Genève

Centre de santé communautaire (santé sexuelle, dépistage, vaccination) pour les hommes gays, bisexuels ou HSH. Permanences du lundi au mercredi 16h-20h et vendredi 12h-16h.

→ CheckPoint Vaud

<http://www.mycheckpoint.ch/fr/vd/les-personnes-trans-au-checkpoint>  
Rue du Pont 22, Lausanne.

Offre de soins pour les personnes trans. Permanences le lundi de 12h à 16h, du mercredi au vendredi de 16h à 20h.

→ C+H Chrétien.ne.s et homosexuel.le.s

[www.cplush.ch](http://www.cplush.ch)

Rencontres, discussions, etc. A Genève et en Suisse romande.

→ Dialogai

[www.dialogai.org](http://www.dialogai.org)  
022 906 40 40  
Rue de la Navigation 11-13, 1201 Genève

Associations pour les hommes gays, bisexuels ou HSH.

→ Fédération genevoise des associations LGBT

[www.federationlgbt-geneve.ch](http://www.federationlgbt-geneve.ch)

Regroupe 360, Dialogai, Lestime, Parents d'homos et Think Out.

Propose des sensibilisations et formations des professionnel.le.s dans le monde du travail et auprès des professionnel.le.s travaillant avec la jeunesse, en particulier au sein des établissements scolaires.

→ Le LAB

<http://lelab.church/lgbti/>  
Antenne LGBTI du Temple Protestant de Plainpalais.

Rencontres un mardi par mois de 19h à 21h, pour les 16 à 45 ans.

→ Lestime

[www.lestime.ch](http://www.lestime.ch)  
022 797 27 14  
Rue de l'Industrie 5, 1201 Genève

Association féministe pour les femmes lesbiennes, bisexuelles, FSF, femmes trans, en non-mixité.

Permanences mardi et mercredi de 11h à 16h, vendredi de 15h à 19h.

→ Le Refuge

<https://refuge-geneve.ch/>  
022 906 40 35  
Rue de la Navigation 13, 1201 Genève

Centre d'hébergement pour les jeunes LGBTI de 18 à 25 ans qui se sont fait rejeter par leur famille ; suivi individuel, écoute, soutien, médiation familiale. Permanence d'accueil du lundi au vendredi de 10h à 18h.

→ Parents d'homos

[www.parentsdhomos.ch](http://www.parentsdhomos.ch)

A destination des parents d'enfants LGB. Travaille à favoriser le dialogue avec la famille, soutenir les parents, et échanger avec d'autres parents.

→ Totem

<http://www.dialogai.org/services/totem-jeunes/>

Projet de la Fédération, pour les jeunes LGBTI et leurs ami.e.s jusqu'à 25 ans. Écoute, accueil et rencontres, tous les 2e et 4e mardis du mois.

## Pour en savoir plus...

### Asile LGBT Genève

Projet de la Coordination asile.ge. Rapport de recherche sur l'accueil des personnes LGBTI relevant du domaine de l'asile à Genève

<http://lgbt.asile.ch/wp-content/uploads/2016/11/Rapport-Asile-LGBT-Genève.pdf>

### **ILGA**

Organisation internationale de défense des droits des personnes LGBTI.

#### **Carte des droits des personnes LGB :**

<http://ilga.org/what-we-do/lesbian-gay-rights-maps/>

Rapport par pays sur l'homophobie d'État :

[http://ilga.org/downloads/State\\_Sponsored\\_Homophobia\\_October\\_2016\\_FRENCH.pdf](http://ilga.org/downloads/State_Sponsored_Homophobia_October_2016_FRENCH.pdf)

### **Queer Amnesty**

Groupe LGBTI d'Amnesty International. Brochure d'informations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme motifs de fuite. [https://queeramnesty.ch/wp-content/uploads/2015/02/Brochure\\_d\\_information\\_Queeramnesty.pdf](https://queeramnesty.ch/wp-content/uploads/2015/02/Brochure_d_information_Queeramnesty.pdf)

### **Union Européenne**

Agence pour les droits fondamentaux. Rapport sur la situation dans l'UE des requérant.es d'asile LGBTI.

<http://fra.europa.eu/en/publication/2017/march-monthly-migration-focus-lgbti>

## **Travailler avec des réfugié.e.s LGBTI :**

### **ORAM**

Organisation internationale d'aide aux réfugié.e.s LGBTI.

Réfugié.e.s issu.e.s de minorités sexuelles et de genre : liste de vérification pour un lieu sûr.

<http://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/09/160522-Safe-Space-Checklist-FRENCH-FINAL.pdf>

Glossaire LGBTI en anglais, français, turc, persan et arabe à l'usage des professionnel/les de l'asile.

<http://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/04/Glossary-PDF.pdf>

Améliorer la protection des bénéficiaires et du personnel appartenant aux minorités sexuelles et de genre dans les codes de conduite des organisations : Code modèle et analyses.

<http://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2017/02/Code-of-Conduct-French-FINAL.pdf>

## **Questions LGBTI en détail :**

### **Fédération genevoise des associations LGBT.**

Nombreux documents en particulier sur les jeunes, les écoles, les questionnaires, les familles arc-en-ciel, le marché du travail, la santé, etc. <http://www.federationlgbt-geneve.ch/ressources/>

### **Transgender Network Switzerland.**

Nombreuses informations sur les questions trans. <https://www.transgender-network.ch/fr/information>

## **Les mots pour le dire**

Vous trouverez ici du vocabulaire lié à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans les langues majoritairement parlées par nos bénéficiaires : anglais (ANG), tigrinya (TIG), arabe (ARB), espagnol (ESP), farsi (FAR) et portugais (POR).<sup>7</sup>

La confiance et la qualité du lien étant essentiels pour aborder ces questions, nous avons choisi de ne pas proposer des phrases toutes faites, mais de traduire des concepts-clés.

Plusieurs termes et plusieurs manières de les utiliser coexistent au sein d'une langue donnée. Leurs usages sont dépendants de facteurs tels que l'appartenance géographique, le statut socio-économique, le degré de religiosité, le niveau d'éducation, etc. Parfois, des termes péjoratifs peuvent être détournés et réappropriés par les personnes concernées en signe de fierté. Il est donc possible que des bénéficiaires LGBT utilisent d'autres termes pour parler de leur OSIG.

Néanmoins, le vocabulaire retenu ici devrait pouvoir vous aider à communiquer de façon respectueuse, bienveillante et efficace avec elles et eux, à faciliter les échanges et la compréhension mutuelle, et ainsi à établir le climat de sûreté nécessaire pour leur permettre de communiquer leurs expériences et leurs besoins.

No-conformité sexuelle et de genre ; Personnes, pratiques, attirances, identités et expressions qui divergent des normes et des attentes sociales associées au genre assigné à la naissance.

<sup>7</sup> Une partie de ce contenu a été reprise du glossaire publié par ORAM, Orientation Sexuelle, Identité de genre et Expression de genre : Terminologie Essentielle pour le Secteur Humanitaire. Il contient plus de mots et plus de langues et est téléchargeable sur leur site à l'adresse suivante : <http://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/04/Glossary-PDF.pdf> Les traductions ci-dessus ont été complétées par les personnes réfugiées LGBTI du groupe Asile LGBT Genève ou par des proches du projet. Merci à elles et eux.

**Non-conformité sexuelle et de genre** - Personnes, pratiques, attirances, identités et expressions qui divergent des normes et des attentes sociales associées au genre assigné à la naissance.

ANG : sexually or gender non-conforming  
TIG : ዘይልመድ ጾታዊ ዝገባል {zeylumud tsotawi znbale}  
ARB :

الهوية الجنسية غير مطابقة أو الجنس

{al.huiat al.jinsiati ghyr mutabaqat 'aw al.jins}  
ESP : disconformidad sexual o de género  
FAR : {tafavote jensee va jenseeyatee}  
POR : não conformidade sexual ou de género

تفاوت جنسی و جنسیتی

**Orientation sexuelle** - Attirance amoureuse et/ou sexuelle envers une personne de même genre, d'un autre genre, de plus d'un genre.

ANG : sexual orientation TIG : ጾታዊ ዝገባል {tsotawi znbale}  
ESP : orientación sexual ARB : {al.mithlia al.jinsiya}  
POR : orientação sexual FAR : {gaerayeshe jensee}

المتلية الجنسية  
گرایش جنسی

**Homosexuel.le** - Personne qui ressent une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour les personnes de même genre.

ANG : homosexual TIG : ኅብረሰድማዊ {gbresedomawi}  
ESP : homosexual ARB : {mithli al.jins}  
POR : homossexual FAR : {hamjensgaerra}

مثلي الجنس  
همجنس گرا

**Lesbienne** - Femme qui éprouve une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour des femmes.

ANG : lesbian TIG : ኅብረሰድማዊት {gbresedomawit}  
ESP : lesbiana ARB : {mithliya}  
POR : lesbica FAR : {hamjensgaraye zan}

مثلية  
همجنس گرای زن

**Gay** - Homme qui éprouve une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour des hommes.

ANG : gay TIG : ኅብረሰድማዊ {gbresedomawi}  
ESP : gay ARB : {mithli}  
POR : gay FAR : {hamjensgaraye mard}

مثلي  
همجنس گرای مرد

**Bisexual.le** - Personne qui ressent une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour les personnes de même genre et pour les personnes de genre différent.

ANG : bisexual TIG : ድርብ ጾታዊ ዝገባል {drb tsotawi znbale}  
ESP : bisexual ARB : {mazduj al.mil al.jinsii}  
POR : bisexual FAR : {doejensgera}

مزدوج الميل الجنسي  
دوجنس گرا

**Hétérosexuel.le** - Personne qui ressent une attirance amoureuse et/ou sexuelle pour les personnes d'un autre genre.

ANG : heterosexual TIG : ላንጻር ጾታዊ ዝገባል {antsar tsotawi znbale}  
ESP : heterosexual ARB : {maghayir al.jins}  
POR : heterossexual FAR : {degaerjensgaerra}

مغاير الجنس  
دگرجنس گرا

**Identité de genre** - Sentiment profond vécu par chaque personne d'être un homme ou une femme, entre les deux ou ni l'un.e ni l'autre, indépendamment de son sexe biologique.

ANG : gender identity TIG : ጾታዊ መነነት {tsotawi meninet}  
ESP : identidad de género ARB : {al.huiyat al.jinsaniya} ou  
POR : identidade de género {al.huiyat al.jandaria}  
FAR : {hoveeyate jenseeyatee}

الهوية الجنسانية  
الهوية الجندرية  
هويت جنسیتی

**Cisgenre** - Personne dont l'identité de genre correspond au genre assigné à la naissance.

ANG : cisgender TIG : ትውልዳዊ ጾታ {tiwildawi tsota}  
ESP : cisgénero/a ARB :  
POR : cisgénero/a {matabiq lil.huiyat al.jinsaniya}  
FAR : {hamahn jenseeyatee}

مطابق للهوية الجنسانية  
همان جنسیتی

**Transgenre** - Personne dont l'identité de genre diffère du genre assigné à la naissance.

ANG : transgender TIG : ጾታዊ ለውጢ {tsotawi lewti}  
ESP : transgénero/a ARB : {al.tahawul al.jinsii}  
POR : transgénero/a {al.eubur al.jinsii}  
FAR : {tarajenseeyatee}

التحول الجنسي  
العبور الجنسي  
تراجنسیتی

**Femme trans\* (ou MtF : Male to Female)** - Femme à qui le genre masculin a été assigné à la naissance.

ANG : trans woman TIG : ለንብታይ ጾታዊ ለውጢ {anstay tsotawi lewti}  
ESP : mujer trans ARB : {mutahawilat jinsiaan} ou  
POR : mulher transgénera {eabirat jinsianaan}  
FAR : {zanne terans}

متحولة جنسيا  
عابرة جنسيا  
زن ترنس

**Homme trans\* (ou FtM : Female to Male)** - Homme à qui le genre féminin a été assigné à la naissance.

ANG : trans man TIG : ተብልታይ ጾታዊ ለውጢ {tebaëtai tsotawi lewti}  
ESP : hombre trans ARB : {mutahawil jinsiaan} ou  
POR : homem transgénero {eabir jinsianaan}  
FAR : {mard terans}

متحول جنسيا  
عابر جنسيا  
مرد ترنس

**Intersexe** - Personne née avec des caractéristiques sexuelles ne permettant pas une catégorisation conventionnelle stricte en tant que mâle ou femelle.

ANG : intersex TIG : ክልተለዊ ጾታ {kleteawi tsota}  
ESP : intersexo ARB : {thunayiyin al.huyiat al.jinsia}  
POR : intersexo FAR : {beynajens}

ثنائي الهوية الجنسية  
بيناجنس

**Homophobie** - Éventail d'attitudes et de sentiments hostiles envers les personnes homosexuelles ou qui sont perçues comme telles.

ANG : homophobia TIG : ጸረ ኅብረሰድማዊ {tsere gbresedomawi}  
ESP : homofobia ARB : {rahah al.mithliat al.jinsia}  
POR : homofobia FAR : {hamjensgaerra seteezee}

رهاب المثلية الجنسية  
همجنس گراستيزي

**Transphobie** - Éventail d'attitudes et de sentiments hostiles envers les personnes transgenres ou qui sont perçues comme telles.

ANG : transphobia TIG : ጸረ ጾታዊ ለውጢ {tsere tsotawi lewti}  
ESP : transfobia ARB : {rahah wakirahiat al.tahawul a.l.jinsii}  
POR : transfobia FAR : {tarajenseeyatee seteezee}

رهاب وكراهية التحول الجنسي  
تراجنسیتی ستيزي



# BIENVENUE

Qui que tu sois et qui que tu aimes, tu es bienvenu-e ici!  
 Whoever you are and whoever you love, you are welcome here!  
 መንነትክ ብዘየገድስ፡ መን ተፍቅር ብዘየገድስ፡ ኣብዚ ቦታ ብሓጎ ንቅበለካ።  
 بغض النظر من أنت أو من تحب ، أهلا وسهلا بك هنا!  
 ¡Quien quiera que seas y a quien quieras amar, eres bienvenido-a aquí!  
 هر کسی که شما هستید و به هر چیزی یا کسی که عشق  
 می ورزید ، به هر حال خیلی خیلی به این جا خوش آمدید!

Avec le soutien de :



# Mieux vivre ensemble à Genève

[hospicegeneral.ch](http://hospicegeneral.ch)



Avec le soutien de la République et canton de Genève