

# GAMS

BELGIQUE - BELGIË



GBV & ASYLUM  
LEARN & ACT

# 5

FICHE  
SPÉCIFIQUE

---



**Discriminations  
et violences  
fondées sur  
le sexe,  
l'orientation  
sexuelle,  
l'identité ou  
l'expression  
de genre**



# Table des matières

<b>1. Points essentiels</b> .....	<b>1</b>
1.1. Définitions.....	1
1.2. Contexte.....	4
1.3. Conséquences.....	7
<b>2. Cadre juridique</b> .....	<b>9</b>
<b>3. Identification</b> .....	<b>10</b>
3.1 Points d'attention de l'intake social et médical.....	10
3.2 Signaux pour identification.....	12
3.3 Phrases type.....	13
<b>4. Démarches après identification</b> .....	<b>14</b>
4.1 Sur le plan psychosocial.....	16
4.2 Sur le plan de la santé.....	17
4.3 Sur le plan juridique.....	18
4.4 Sécurité dans le centre d'accueil.....	19
<b>5. Ressources pratiques</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Pour aller plus loin</b> .....	<b>23</b>



# 1 | Points essentiels

## 1.1. DÉFINITION

Dans cette fiche, il est question d'un groupe spécifique dont les membres peuvent être victimes de violences dans le contexte de l'asile et de la migration (pays d'origine, trajectoire migratoire, pays d'arrivée) en raison de leur :

- Orientation sexuelle - les personnes homosexuelles ou bisexuelles
- Identité ou Expression de genre - les personnes transgenres
- Caractères sexuels - les personnes intersexes

Par facilité, le terme utilisé dans cette fiche est «LGBTI»<sup>1</sup> qui signifie Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transgenres, Intersexes. Chacun de ces termes est expliqué en détail ci-dessous.

→ Pour connaître les différentes dimensions de compréhension d'un individu, la fiche transversale 1 « Genre et violences basées sur le genre » peut être consultée.

### 1.1.1 LESBIENNES, GAYS, BISEXUEL.LE.S

L'**orientation sexuelle** recouvre les sentiments romantiques et les désirs, l'attirance émotionnelle et physique à l'égard d'une autre personne. L'orientation sexuelle inclut l'homosexualité (attirance vers le même genre) et la bisexualité (attirance vers les deux genres) ainsi que d'autres orientations telles que la pansexualité (attirance vers tous les genres), l'asexualité (manque d'envie d'avoir des rapports sexuels), etc. Une personne ayant des rapports sexuels homosexuels peut ne pas s'identifier en tant qu'homosexuel ou bisexuel. En santé publique il est courant de parler des HSH (hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes) et des FSF (femmes ayant des rapports sexuels avec des femmes).

#### Lesbiennes

Une **femme lesbienne** est une femme qui se sent durablement attirée vers d'autres femmes sur les plans physique, romantique et/ou émotionnel. Les lesbiennes sont souvent victimes de multiples discriminations en raison de leur genre, de leur statut économique et/ou social souvent inférieur, allié à leur orientation sexuelle.

#### Hommes gay

Le terme **gay** est souvent utilisé pour décrire un homme qui se sent durablement attiré par d'autres hommes sur les plans physique, romantique et/ou émotionnel, bien qu'il puisse aussi être employé pour qualifier à la fois les hommes homosexuels (hommes gays) et les femmes homosexuelles (lesbiennes).

1 Personne lesbienne, gay, bisexuelle, transgenre et intersexe



Si les hommes gays représentent le plus grand nombre de personnes qui déposent une demande de statut de réfugié pour des raisons d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, leurs demandes ne doivent pas être considérées comme un « modèle » pour d'autres cas d'orientation sexuelle et/ou d'identité de genre<sup>2</sup>.

Dans de nombreuses sociétés, les hommes gays sont souvent plus visibles que les autres groupes LGBTI dans la vie publique et peuvent donc devenir la cible de campagnes politiques négatives. Toutefois, il est important d'éviter de supposer que tous les hommes gays rendent leur sexualité publique ou que tous sont efféminés.

### Bisexuel.le.s

Bisexuel décrit une personne qui se sent durablement attirée à la fois par les femmes et les hommes sur les plans physique, romantique et/ou émotionnel. Le terme bisexualité a tendance à être interprété et appliqué de manière incohérente, dans un sens souvent trop étroit. La bisexualité n'implique pas obligatoirement l'attirance pour les deux sexes en même temps, ni une attirance ou un nombre de relations égal envers les deux sexes. La bisexualité est une identité unique qui doit faire l'objet d'un examen à part entière<sup>3</sup>. Dans certains pays, les persécutions peuvent être dirigées expressément contre une conduite gay ou lesbienne mais englober néanmoins les actes de personnes qui s'identifient en tant que bisexuels.

### 1.1.2 TRANSGENRES

Le **genre** renvoie aux dimensions sociales et culturelles associées au sexe, autrement dit les idées dominantes, les rôles et

les attentes liés à la « masculinité » et à la « féminité » dans une société donnée<sup>4</sup>. Ces idées, rôles et attentes, qui sont déterminés par le contexte social et culturel, changent, s'affinent et s'ajustent continuellement. Cela signifie donc qu'un « vrai homme » ou une « vraie femme » est défini.e autrement selon les différents contextes culturels, mais aussi dans différents contextes socioéconomiques ou au regard des différentes orientations sexuelles. Des préjugés et des stéréotypes accompagnent souvent ces idées et attentes relatives à la masculinité et à la féminité.

L'**identité de genre** peut se définir comme le sentiment d'appartenir à un genre, indépendamment du lien avec le sexe biologique ou le genre assigné à la naissance (masculin ou féminin). L'expression de genre d'une personne correspond à sa façon d'utiliser divers codes sociaux (vêtements, attitude, langage...) et corporels (corporalité, prise d'hormones, opérations...) attribués à un genre particulier.

Le **terme transgenre** qualifie les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression du genre diffère du sexe biologique qui leur a été assigné à la naissance<sup>5</sup>. Transgenre est une identité de genre et non pas une orientation sexuelle et une personne transgenre peut être hétérosexuelle, gay, lesbienne ou bisexuelle. Les individus transgenres s'habillent ou agissent d'une manière souvent différente de ce que la société attendrait généralement en fonction du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Par ailleurs, ils peuvent ne pas paraître ou agir toujours de cette manière. Parfois l'individu en question ressent profondément cette inadéquation dès l'enfance. Pour d'autres personnes l'envie/le besoin (ou l'acceptation de cette envie) de transitionner arrivera plus tard dans la vie.

2 HCR. (2012). « Principes directeurs sur la protection internationale N°9 : demandes de statut de réfugié fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre dans le contexte de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés », Retrieved from <https://bit.ly/2S8ttcO>.

3 HCR. (2012).

4 Conseil de l'Europe. (2011). Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite Convention d'Istanbul), Retrieved from <https://rm.coe.int/1680084840>.

5 Le terme peut inclure, mais sans s'y limiter, les transsexuels (ancien terme ayant son origine dans les communautés médicale et psychologique), les personnes portant des vêtements du sexe opposé et autres personnes dont l'identité de genre est floue. Voir en outre, APA, « Answers to Your Questions about Transgender People, Gender Identity and Gender Expression », disponible à l'adresse : <http://www.apa.org/topics/sexuality/transgender.aspx>.



Les personnes transgenres peuvent choisir de n'exprimer le genre qu'ils/elles ont choisi qu'à certains moments, dans des environnements où ils/elles se sentent en sécurité. Ils/elles peuvent être perçu(e)s comme une menace pour les normes et les valeurs sociales dans la mesure où ils ne correspondent pas à la perception binaire acceptée consistant à être homme ou femme. Cette non-conformité les expose à des préjudices.

Si certaines personnes transgenres souhaitent avoir recours à un traitement hormonal ou à une opération de changement de sexe, ce n'est pas le cas de toutes les personnes trans. **Le fait d'avoir ou non eu recours à un traitement médical ne change pas le fait qu'une personne soit transgenre.**<sup>6</sup>

Le concept de transgenre ne renvoie donc pas à la sexualité d'une personne, mais à l'inadéquation entre le sexe biologique et l'identité de genre selon les normes sociétales courantes. Bien que le terme transgenre soit généralement préféré au terme transsexuel - qui induit une confusion avec la sexualité - certaines personnes trans s'identifient en utilisant le terme transsexuel. Elles se heurtent souvent à diverses formes de discrimination, en particulier après avoir décidé d'entreprendre un processus de changement de sexe pour mettre leur corps, leur apparence et leur manière de se comporter en adéquation avec leur identité de genre<sup>7</sup>.

On appelle « Cisgenre » les personnes dont le genre correspond à celui qui leur a été assigné à la naissance.



**Attention : L'identité de genre n'a rien à voir avec l'orientation sexuelle, et vice-versa. Une personne transgenre peut être hétérosexuelle ou homosexuelle, une personne homosexuelle peut être cis-genre ou trans-genre.**

### 1.1.3 INTERSEXES

Le terme « **sexe** » renvoie aux caractères sexuels biologiques d'une personne. Il est entendu par-là les aspects tant morphologiques que génétiques et hormonaux.

Les caractères sexuels primaires (qui sont présents dès la naissance) se distinguent des caractères sexuels secondaires. Chez les hommes, les caractères sexuels primaires visent le pénis, le gland, le scrotum (la bourse des testicules), les testicules et la prostate. Chez les femmes, il s'agit du vagin, de l'utérus, des ovaires, des trompes utérines, des lèvres vaginales et du clitoris<sup>8</sup>. Les caractères sexuels secondaires sont des caractéristiques corporelles qui se développent sous l'effet des hormones sexuelles à partir de la puberté et qui contribuent à déterminer la morphologie du corps masculin ou féminin (croissance de la barbe, bassin ou épaules élargis, pomme d'Adam, voix, poitrine développée, etc.).

Sont qualifiées d'**intersexe** les personnes qui, compte tenu de leur sexe chromosomique, gonadique ou anatomique, n'entrent pas dans la classification établie par les normes médicales des corps dits masculins et féminins. Ces spécificités se manifestent, par exemple, au niveau des caractéristiques sexuelles secondaires comme la masse mus-

6 Voir la section « Terminologie » du HCR. HCR. (2012). « Principes directeurs sur la protection internationale N°9 : demandes de statut de réfugié fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre dans le contexte de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés », Retrieved from <https://bit.ly/2S8ttc0>

7 En 2009, le Commissaire aux droits de l'homme a publié un document thématique intitulé « Droits de l'homme et identité de genre », qui porte sur les questions de droits de l'homme spécifiques aux personnes transgenres. Ce document est disponible en anglais, en espagnol, en français, en russe et en turc à l'adresse <https://bit.ly/2uiAUWd>

8 Greenberg, J. A. (1998). « Defining Male and Female: Intersexuality and the Collision between Law and Biology », Arizona Law Review, vol. 41, no 2, p. 265-328.



culaire, la pilosité et la stature, ou des caractéristiques sexuelles primaires telles que les organes génitaux internes et externes, et/ou la structure chromosomique et hormonale<sup>9</sup>.

Ces différences peuvent notamment porter sur le nombre de chromosomes sexuels et leur structure (par exemple XXY ou XO), sur les réponses tissulaires aux hormones sexuelles (par exemple le fait d'avoir un ovaire et un testicule, ou des gonades qui contiennent à la fois des tissus ovariens et des tissus testiculaires), ou encore sur l'équilibre hormonal. Certaines personnes possèdent des organes génitaux qui ne sont pas clairement identifiables comme typiquement masculin ou féminin ; il est donc plus facile, dès la naissance, de les identifier comme des personnes intersexes. Pour d'autres, en revanche, la détection a lieu plus tard, pen-

dant la puberté, voire à l'âge adulte (absence de menstruations ou développement de caractères physiques qui ne correspondent pas au sexe assigné par exemple).

L'intersexuation peut être identifiée à la naissance. Par exemple, il peut parfois être difficile de déterminer en un coup d'œil si un nouveau-né est un garçon ou une fille parce que le bébé présente des caractères sexuels primaires (visibles) des deux sexes. Toutefois, l'intersexuation peut aussi être identifiée plus tard dans la vie, notamment à la puberté.

La plupart des personnes intersexes sont en bonne santé et n'ont pas besoin d'un « traitement médical » du fait de leur intersexuation. En fait, l'intersexuation est une variation naturelle des caractéristiques sexuelles chez l'humain<sup>10</sup>.

## 1.2. CONTEXTE

### Des discriminations et violences envers les personnes LGBTI dans le pays d'origine

- **L'homosexualité est criminalisée** dans environ 80 pays du monde et dans une dizaine de ces pays elle peut entraîner la peine de mort. La carte de l'ILGA (International lesbian, gay, trans and intersex organization), donne une image de la situation légale pour les personnes homosexuelles et bisexuelles à travers le monde.
- Dans ces pays et dans d'autres, les autorités peuvent ne pas vouloir ou ne pas pouvoir protéger les individus contre les sévices et les persécutions exercés par des acteurs non étatiques, attitude aboutissant à **l'impunité des auteurs** et à une tolérance implicite, sinon explicite, de ces actes.
- Les **facteurs pouvant contribuer aux effets de la violence et de la discrimination** et les aggraver sont notamment le sexe, l'âge, la nationalité, l'appartenance ethnique/la race, le statut économique ou social et la séropositivité, étant entendu que plusieurs d'entre eux peuvent se cumuler.

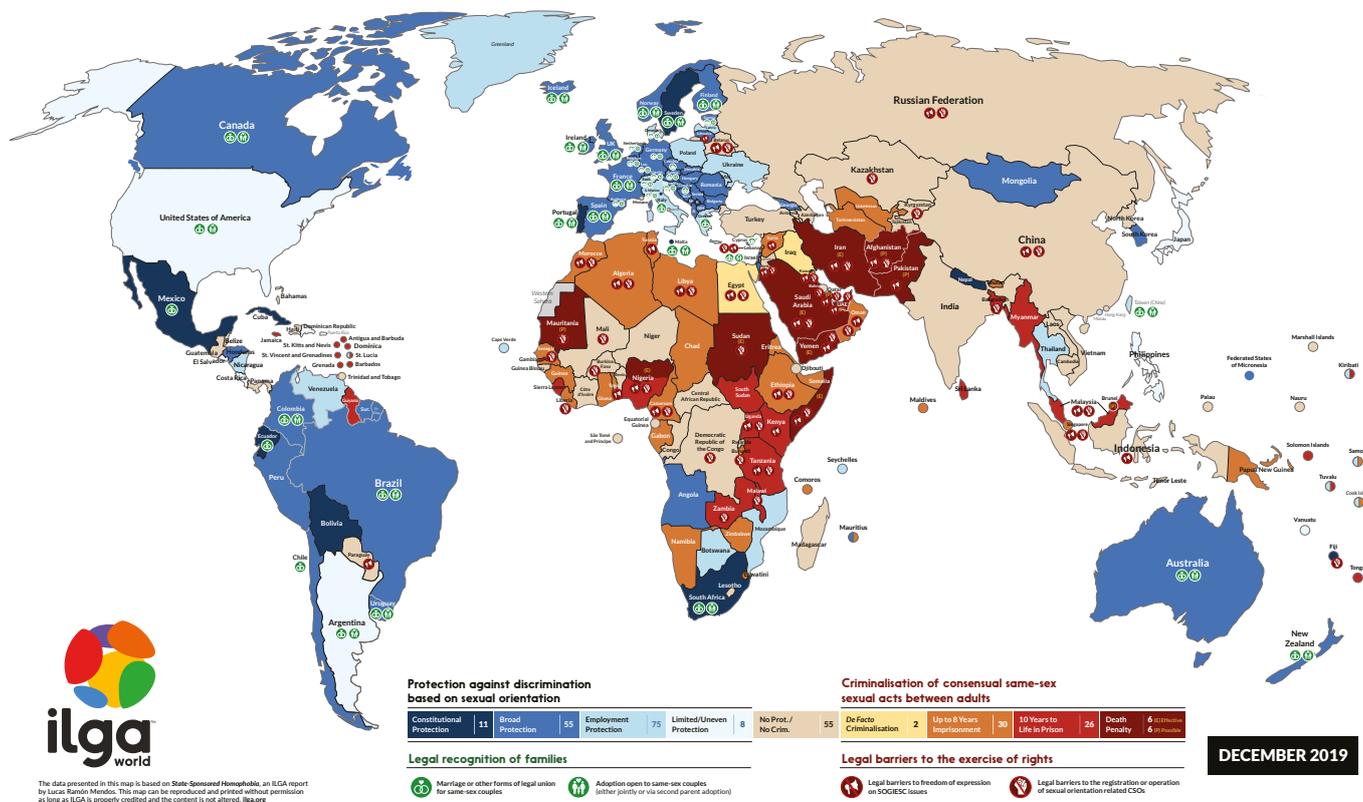
<sup>9</sup> Ghattas, D. C. (2013). "Human Rights between the Sexes: A preliminary study in the life of inter\* individuals, Henrich Böll Stiftung, Publication Series on Democracy, vol. 34, 2013, p. 10.

<sup>10</sup> FRA (2015), The Fundamental rights of intersex people : <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/fundamental-rights-situation-intersex-people>.



# SEXUAL ORIENTATION LAWS IN THE WORLD - 2019

From criminalisation of consensual same-sex sexual acts between adults to protection against discrimination based on sexual orientation



Discriminations et violences fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre

Carte 1 : Pays qui criminalisent l'homosexualité (source : ILGA 2019)

Dans de nombreuses parties du monde, des personnes subissent des violations graves des droits de l'homme et d'autres formes de persécution en raison de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre réelle ou supposée.

Dans quasiment toutes les cultures à travers le monde, les valeurs et normes autour du genre, du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont très fortes. Dans de nombreux contextes toute mise en question de ces normes est perçue comme une attaque sur la culture et/ou la religion. Si la persécution des femmes lesbiennes,

des hommes gais, des bisexuels, des transgenres et des intersexuels et des personnes perçues comme LGBTI n'est pas un phénomène nouveau, il est de plus en plus admis dans de nombreux pays d'asile, que des personnes fuyant des persécutions à cause de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre peuvent prétendre au statut de réfugié<sup>11</sup>.

En raison de ces multiples niveaux de discrimination, **les personnes LGBTI sont souvent fortement marginalisées dans la société et isolées au sein de leur famille et de leur communauté**. Par ailleurs, il n'est pas inha-

11 Voir HCR, (2010). « Summary Conclusions: Asylum-Seekers and Refugees Seeking Protection on Account of their Sexual Orientation and Gender Identity », Novembre 2010, Table ronde d'experts organisée par le HCR, Suisse, 30 septembre - 1<sup>er</sup> octobre 2010, para. 3., Retrieved from <https://bit.ly/37Rgt1c>.



bituel que certaines personnes nourrissent des sentiments de honte et/ou d'homophobie intériorisée. En raison de ces facteurs et d'autres, elles peuvent ne pas oser informer les personnes chargées de statuer sur l'asile que leur véritable peur d'être persécutées est liée à leur orientation sexuelle et/ou à leur identité de genre.

Ainsi, les personnes ayant une orientation sexuelle et/ou une identité de genre et/ou un sexe qui ne correspond pas à la norme sont sujet.te.s à des discriminations, une criminalisation, une marginalisation sociale, de la violence tant physique, psychique et sexuelle, ainsi que d'autres violations de leurs droits humains.

Les violences peuvent prendre des formes plus spécifiques :

- Les **femmes lesbiennes** peuvent être soumises à des actes tels que le « viol correctif », des violences perpétrées à titre de représailles par d'anciens partenaires ou par leur époux, le mariage forcé et des crimes commis par des membres de la famille au nom de l'« honneur ». Toutefois, certaines lesbiennes qui demandent le statut de réfugié n'ont pas connu de persécutions antérieures ; par exemple, si elles ont eu peu ou pas de relations lesbiennes. Les lesbiennes peuvent souvent, mais pas nécessairement, avoir eu des relations hétérosexuelles en raison de pressions sociales exercées afin qu'elles se marient et aient des enfants. Elles peuvent n'entamer une relation lesbienne ou ne s'identifier en tant que lesbiennes qu'à un stade ultérieur de leur vie.
- Les **hommes gays** peuvent être considérés comme des « traîtres » parce qu'ils ont défié le privilège masculin en adoptant des rôles et des caractéristiques considérés comme « féminins », qu'ils soient efféminés ou non. Ils peuvent être particulièrement exposés à des sévices dans les prisons, au sein de l'armée<sup>12</sup> dans d'autres environnements et lieux de travail traditionnellement dominés par les hommes. Certains hommes gays peuvent aussi avoir eu des relations hétérosexuelles à cause de pressions de la société, notamment pour qu'ils se marient et/ou aient des enfants.
- Les **personnes transgenres** sont souvent fortement marginalisées et leurs demandes peuvent révéler qu'elles ont connu de graves violences physiques, psychologiques et/ou sexuelles. Elles courent des risques particuliers lorsque leur auto-identification et leur apparence physique ne correspondent pas au sexe légal figurant sur les documents officiels et les pièces d'identité<sup>13</sup>.
- L'**intersexuation** est mal comprise dans de nombreuses régions à travers le monde. Dans certaines communautés elle peut être vue comme une malédiction, l'expression d'une sorcellerie ou une infamie. A travers le monde, les personnes intersexuées subissent des violations de leurs droits et sont contraintes de subir des interventions chirurgicales visant à « normaliser » l'apparence de leur organe génital<sup>14</sup>, entraînant souvent une stérilité et la nécessité de prendre un traitement hormonal à vie.<sup>15</sup>

12 MS (Risk - Homosexuality - Military Service) Macedonia v. SSHD, CG [2002] UKIAT 03308, UK Immigration and Asylum Tribunal, 30 juillet 2002, disponible à l'adresse : <http://www.unhcr.org/refworld/docid/46836aba0.html>, qui a conclu que les « conditions pénitentiaires atroces » régnant dans le pays en question constitueraient une violation des droits du requérant prévus à l'article 3 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH). Les lesbiennes pourraient aussi être en danger dans de tels environnements. Voir, Smith c. Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (2009) CF 1194, Canada, Cour fédérale, 20 novembre.

13 La Cour européenne des droits de l'homme a établi que les autorités devaient reconnaître juridiquement le nouveau genre. Voir, Goodwin c. Royaume-Uni, Requête no. 28957/95, Cour européenne des droits de l'homme, 11 juillet 2002, disponible à l'adresse : <http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-65153>.

14 OHCHR (2019). Background Note on Human Rights Violations against Intersex People. Retrieved from <https://www.ohchr.org/layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1>.

15 Fraser S. (2016). Constructing the female body: using female genital mutilation law to address genital-normalizing surgery on intersex children in the United States. International Journal of Human Rights in Healthcare, Vol. 9 Iss 1 pp. 62 - 72. Retrieved from <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJHRH-05-2015-0014/full/html>.



## Des discriminations et violences qui continuent après la migration

A la différence de personnes fuyant la guerre, les personnes LGBTI ne trouvent pas toujours le refuge et la tranquillité recherchés lors de leur migration et demande de protection internationale en Belgique. En Belgique, elles peuvent continuer à subir des violences similaires à celles pour lesquelles elles demandent l'asile.<sup>16 17</sup>

Certains facteurs peuvent influencer le type de violence que le ou la résident.e subira et certaines personnes sont particulièrement vulnérables :

- Les hommes et les femmes qui sont considérés « non conformes » aux normes de masculinité et de féminité risquent plus souvent d'être la cible de violences, et ce indépendamment du fait qu'ils/elles soient effectivement homosexuel.le.s. C'est en effet souvent l'expression du genre qui

détermine si une personne est perçue ou non comme homosexuelle.

- Les femmes et les hommes transgenres constituent un groupe particulièrement vulnérable. Leur identité et expression de genre les rendent visibles et vulnérables aux harcèlements, aux agressions verbales et physiques et à l'intimidation sexuelle.

Les demandeur.e.s d'asile trans sont particulièrement vulnérables à la violence et sont confronté.e.s à de nombreuses situations discriminatoires qui affectent négativement leur bien-être :

- manque d'accès aux soins de santé (comme la thérapie hormonale, les examens médicaux, etc.) ;
- obligation de partager les chambres avec des résident.e.s transphobes ;
- obligation de partager une chambre et/ou d'utiliser des sanitaires avec des personnes du genre auquel ils/elles ne s'identifient pas.

### 1.3. CONSÉQUENCES

Comme toute discrimination et violence, celles subies par les personnes LGBTI peuvent avoir des conséquences importantes sur la vie des personnes. Les conséquences possibles sont, entre autres :

- Pensées suicidaires
- Chagrin ou désespoir permanent
- Changement dans l'interaction sociale (s'isoler, devenir méfiant.e, etc.)
- Rester à l'écart de la structure d'accueil
- Consommation de drogues ou d'alcool
- Ne percevoir aucune perspective
- Manque de motivation
- Manque de concentration
- Changements dans les habitudes de sommeil ou d'alimentation
- Se sentir sans valeur et inutile
- Etre méfiant.e
- Avoir des cauchemars
- Hyperventilation

- Irritabilité accrue
- Explosions de colère
- Maux psychosomatiques

À la longue, des « déclencheurs » peuvent aggraver le stress traumatique. Exemples : le bruit, les sons imprévisibles, les chambres ou salles d'attente qui ressemblent à des cellules ou à des bureaux de police, des femmes lesbiennes et transgenres qui soudainement se retrouvent seules avec des résidents masculins (inconnus), la présence de la police ou de soldats, etc.

→ Voir également les fiches transversale 3 « Impacts des violences basées sur le genre sur la santé » et la fiche spécifique 7 « Violences sexuelles et asile »

16 ILGA Europe (2014). Good practices related to LGBTI asylum applicants in Europe, Retrieved : [https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/good\\_practices\\_related\\_to\\_lgbti\\_asylum\\_applicants\\_in\\_europe\\_jul14.pdf](https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/good_practices_related_to_lgbti_asylum_applicants_in_europe_jul14.pdf).

17 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTQI+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTQI+.



De plus, pour les personnes LGBTI spécifiquement, un environnement hostile, ou LGBTI-phobe, oblige les personnes à adapter leur comportement, à taire leur orientation/statut/identité sexuel(le) ou à se méfier des instances officielles si ces dernières n'interviennent pas avec détermination pour les protéger. Cette situation crée un cercle vicieux : elle accroît encore le stress des personnes LGBTI qui ne se sentent pas en sécurité et sont confrontées à de la violence. De surcroît, cette violence restera invisible aux yeux des professionnel.le.s.

Il est essentiel de développer une politique relative à la violence de genre, y compris celle envers les personnes LGBTI. Cette politique doit concerner aussi bien les auteur.e.s que les victimes et leur entourage (personnel, co-résident.e.s, partenaire, famille, etc.) Selon les associations spécialisées, de nombreux incidents de violence ou d'intimidation motivés par des préjugés à l'encontre des demandeurs et demandeuses d'asile LGBTI ne sont pas signalés et ne sont donc pas enregistrés.<sup>18</sup>

18 Heartland Alliance, 2012, "Rainbow Response: a practical guide to resettling LGBT refugees and asylees", RETRIEVED: [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/orr/rainbow\\_response\\_heartland\\_alliance\\_field\\_manual\\_0.pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/orr/rainbow_response_heartland_alliance_field_manual_0.pdf).



# 2

## Cadre juridique

→ Voir la fiche transversale 2 « Mesures de protection internationale et nationale concernant les violences basées sur le genre » pour retrouver les textes internationaux, européens et nationaux s'appliquant à tous les types de VBG. Sont mentionnés ici les textes spécifiques aux persécutions liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

« Chaque personne a le droit de demander et de bénéficier de l'asile dans un autre pays en raison de persécution, y compris des persécutions en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ». <sup>19</sup>

### En droit international

Les **Principes directeurs sur la protection internationale n° 9 du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR)**<sup>20</sup> indiquent clairement que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont couvertes parmi les motifs prévus par la Convention de Genève de 1951, plus spécifiquement dans la notion d'appartenance à un certain groupe social. Les personnes LGBTI peuvent donc prétendre à une protection internationale.

### En droit international

De la même manière, dans la **Recommandation CM/Rec(2010)5**<sup>21</sup>, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe note que les États membres « devraient reconnaître dans leur législation nationale qu'une crainte bien fondée de persécution motivée par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre puisse être un motif valide d'octroi du statut de réfugié et de l'asile ».

La **Directive 2011/95 de l'Union Européenne (UE)**<sup>22</sup> concernant les normes relatives aux conditions que doivent remplir les ressortissants des pays tiers ou les apatrides pour pouvoir bénéficier d'une protection internationale impose aussi aux États membres de l'UE d'accorder une attention particulière à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

### En droit belge<sup>23</sup>

L'homosexualité est dépénalisée (c'est-à-dire n'est plus poursuivie pour atteintes aux bonnes mœurs) depuis 1972.

Deux personnes de même genre peuvent se marier depuis 2003 et adopter des enfants depuis 2006.

Les personnes transgenres peuvent adapter leur carte d'identité du point de vue du(es) prénom(s) et de l'enregistrement de sexe depuis 2018 sur simple déclaration à leur commune de résidence.<sup>24</sup>

Au niveau de la loi belge, la violence à l'égard des personnes homosexuelles et transgenres relève de la catégorie pénale des « délits de haine ».

Ainsi, des sanctions plus strictes sont alors applicables (Article 377bis, 405quater, 422quater, 438bis, 442ter, 453bis, 514bis, 525bis, 532bis, 534quater du Code pénal). Le motif de discrimination 'orientation sexuelle' est également mentionné dans la loi anti-discrimination de 2003, actualisée en 2007.

Par ailleurs, la circulaire COL 13/2013 comprend des directives pour la police et la justice sur le traitement de la discrimination et des délits de haine.<sup>25</sup>

19 « Principes de Yogyakarta - principes d'application des droits humains internationaux en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre », publiés en 2007, Article 23.

20 HCR. (2012). « Principes directeurs sur la protection internationale N°9 : demandes de statut de réfugié fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre dans le contexte de l'article 1A(2) de la Convention de 1951 et/ou de son Protocole de 1967 relatifs au statut des réfugiés », Retrieved from <https://bit.ly/2S8ttc0>.

21 Conseil de l'Europe. (2010). Recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des Ministres aux États membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, Retrieved from <https://bit.ly/2RSisNh>.

22 Directive 2011/95 de l'Union Européenne. Retrieved from <https://easo.europa.eu/sites/default/files/public/Qualification-FR.pdf>.

23 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTQI+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTQI+ page 13.

24 IEFH (2018). Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'État civil. Retrieved from [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/changer\\_de\\_prenom\\_et\\_modifier\\_l'enregistrement\\_du\\_sexe\\_a\\_l'etat\\_civil](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/changer_de_prenom_et_modifier_l'enregistrement_du_sexe_a_l'etat_civil).

25 IBZ, Violence à l'égard des homosexuels et des transgenres, <https://www.besafe.be/fr/themes-de-securite/violence/violence-a-legard-des-homosexuels-et-des-transgenres>.



# 3 | Identification

→ Voir la fiche transversale 4 « Entretien individuel » pour tous les conseils de base sur la conduite d'un entretien avec une personne victime ou potentiellement victime de VBG.

## 3.1. POINTS D'ATTENTION POUR L'INTAKE SOCIAL ET MÉDICAL

Les demandeurs.euses d'asile LGBTI se définissent de différentes manières. Les termes utilisés reflètent leur contexte personnel, la façon dont ils/elles se voient, la manière dont ils/elles gèrent leur sexualité et dans quelle mesure ils/elles considèrent (ou non) leur sexualité comme une part de leur identité. Cela est intimement lié à l'homophobie et la transphobie dont ils/elles peuvent être victimes dans leur pays d'origine, au cours de leur parcours migratoire ou en Belgique.

En raison des discriminations que les personnes LGBTI subissent, ils et elles peuvent taire la véritable raison de leur migration. Ainsi, il est important de permettre aux personnes de se sentir à l'aise pour l'aborder avec le personnel des centres de demandeur.e d'asile, et avec leur avocat<sup>26</sup> ;

### L'Homophobie intériorisée et la peur

A cause de l'homophobie, la transphobie et le rejet des personnes intersexes dans les sociétés, de nombreuses personnes LGBTI ressentent une profonde honte à l'égard de leur orientation sexuelle, leur identité de genre ou leur statut intersexe. C'est ce que l'on appelle l'homophobie, la transphobie ou l'interphobie intériorisées.

A ce sentiment profond s'ajoute les violences et discriminations vécues et le risque de violences et discriminations. Malgré ce que certain.e.s réfèrent.e.s sociaux/ales peuvent estimer, l'homophobie et la transphobie restent des problèmes importants, y compris dans notre société belge. Pour les personnes originaires d'un pays où les personnes LGBTI sont fortement discriminées et où les lois ne

les protègent pas, se dire homosexuel.le ou transgenre reste d'autant plus difficile.

### Le contact avec les autres résident.e.s du Centre

Nombre de demandeurs.euses d'asile LGBTI ont des difficultés pour parler avec les membres de leur communauté ethnique/religieuse de crainte de réactions homophobes/transphobes. Toutefois, ces personnes peuvent aussi être un soutien. C'est pourquoi d'autres réfugié.e.s et demandeurs.euses d'asile LGBTI maintiennent le contact avec des co-résident.e.s/personnes de leur pays (non résident.e.s).

Il arrive cependant souvent que les personnes LGBTI ne leur révèlent pas leur orientation sexuelle, statut intersexe ou identité de genre pour ne pas s'exposer à une éventuelle hostilité ou violence.

L'homophobie et la transphobie, y compris intériorisée, a de nombreuses conséquences pour les demandeur.e.s d'asile LGBTI dont les professionnel.le.s doivent être conscient.e.s afin d'assurer la meilleure prise en charge possible :

- Les personnes LGBTI peuvent être réticentes à donner des informations sur elles-mêmes ou activement dissimuler leur orientation sexuelle/identité de genre/statut intersexe.

<sup>26</sup> Merhaba, Alliage, CRIPEL, 2009.



- Elles peuvent avoir peur de parler en présence d'interprètes, d'accompagnateurs/trices ou de référent.e.s sociaux/ales originaires de leur propre communauté en considérant qu'ils/elles les condamneront.
- Elles peuvent avoir peur de parler avec des référent.e.s sociaux/ales occidentaux/ales en considérant qu'il leur sera « impossible de comprendre ».
- Elles peuvent manifester une profonde méfiance envers le personnel étatique, policier et parfois médical à cause des persécutions subies dans leur pays d'origine.<sup>27</sup>

Si la/le référent.e social.e n'envisage pas la possibilité que les demandeurs/euses d'asile LGBTI dissimulent éventuellement leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, la normativité hétéro s'insèrera subtilement dans la conversation et le/la demandeur/euse d'asile sera encore moins enclin.e à aborder le sujet.

### Attention à la re-victimisation

Bien que de nombreuses personnes LGBTI demandeur.e.s peuvent avoir été sujet.te.s à des violences et discriminations, il est primordial de ne pas considérer ces personnes comme étant de « simples victimes » car « *c'est se faire piéger par un des innombrables mythes que l'Occident nourrit par rapport aux pays non occidentaux* ». <sup>28</sup> En effet certaines personnes LGBTI demandeur.euse.s d'asile avaient décidé de vivre ouvertement leur homosexualité/identité trans, faisant preuve de courage dans des contextes où cela est criminalisé. D'autres étaient activistes dans leur pays d'origine.

### Points d'attention pour l'intake social :

- Disposer des flyers, des affiches dans la salle d'attente qui montrent qu'on connaît le thématique et qui invite les personnes LGBTI à parler sans craindre une discrimination.

- Ne supposez jamais le comportement/l'orientation/le statut sexuel(le) et/ou l'identité de genre d'une personne. Un homme peut se comporter d'une « manière homosexuelle stéréotypée » (ce qui a trait à l'expression de genre perçue) et s'identifier comme hétéro. Une femme peut avoir une attitude « hétéro stéréotypée » (expression de genre perçue), mais s'identifier comme lesbienne. Les individus transgenres peuvent se présenter d'une autre manière que celle associée au genre auquel ils s'identifient.

### Points d'attention pour l'intake médical :

Les violences envers les personnes LGBTI peuvent prendre différentes formes. Si ce sont des violences sexuelles, on sera attentif aux blessures, ecchymoses autour des parties uro-génitales et de l'anus (fissures), ainsi qu'aux traces de sang dans les sous-vêtements.

→ Voir fiche spécifique 7  
« Violences sexuelles et asile »

L'examen de routine gynécologique, une échographie gynécologique pour absence de règles ou pour infertilité primaire peut révéler des ambiguïtés sexuelles (absence d'utérus, testicules enfouis,). Il est important de donner des explications claires à la personne.

De même, un.e médecin peut découvrir lors d'un examen physique que les caractéristiques sexuelles de la personne ne correspondent pas au sexe noté sur la carte d'identité et/ou que la personne est en transition (chirurgie ou hormonale), là encore il est important de discuter ouvertement avec la personne concernée de manière bienveillante, de préserver la confidentialité, et de ne pas inviter des collègues « à venir voir ».

<sup>27</sup> Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTQI+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTQI+.

<sup>28</sup> Merhaba, Alliage, CRIPEL, 2009, « Quand les amours prennent des couleurs : vivre ses différences dans une société multiculturelle ».



### 3.2. SIGNAUX POUR IDENTIFICATION

- **Attention aux stéréotypes : 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.<sup>29</sup>
- On doit par contre être sensible aux signes d'isolement et de détresse émotionnelle dans le cadre d'intervention collective et aux personnes subissant des insultes homophobes ou transphobes.
- **Il est important de respecter les termes utilisés par les personnes elles-mêmes.**

Le terme « homosexuel.le », n'est pas toujours utilisé dans les pays non-occidentaux en raison de connotations négatives.

Ainsi, toutes les **personnes qui ont des relations sexuelles avec des personnes de même sexe ne s'identifient pas comme « homosexuelles, lesbiennes ou bisexuelles »**. S'identifier comme membre de la communauté LGBT a des implications culturelles et sociétales qui peuvent être lourdes de conséquences. Les personnes qui se définissent en ces termes peuvent se mettre en danger, être stigmatisées, harcelées et discriminées. Dans de nombreux pays non occidentaux, s'identifier comme homo ou lesbienne est tabou, notamment parce que cela menacerait immédiatement l'unité familiale. Certaines personnes voient également les identités LGBT comme de pures importations de l'Occident. Selon l'expérience de l'individu, l'homosexualité est ce qu'on fait, pas ce qu'on est.

Dans de nombreuses communautés afri-

caines, arabes, asiatiques, est-européennes et latino-américaines, les hommes « actifs » (qui pénètrent d'autres hommes) ne sont pas toujours considérés ou ne se considèrent pas comme « homosexuels ».

- **Il arrive qu'une langue n'ait pas de mots correspondant à homosexuel, hétérosexuel, lesbien, bisexuel, transgenre et intersexe.** Dans certains cas, ces mots existent, mais restent méconnus ou ne sont pas utilisés par la majorité des membres de la communauté.
- **La manière la plus sûre de connaître le pronom personnel avec lequel une personne transgenre ou intersexuée préfère être désignée est de le lui demander.** Une femme transgenre se sentira peut-être plus à l'aise si vous utilisez « elle » en sa présence dans votre bureau, mais pas en public.

Les personnes transgenres et intersexuées peuvent d'ailleurs s'identifier également comme hétérosexuelles, homosexuelles, lesbiennes ou bisexuelles.

Pour les documents officiels : lorsque vous demandez à une personne son genre/ sexe, présentez diverses options (par exemple, masculin, féminin, transgenre, transhomme, transfemme, intersexe...).



**En règle générale, toujours utiliser le point d'arrivé de la personne : une femme trans est une personne née mâle et dont le point de confort est le genre féminin. Elle doit être désignée avec un pronom féminin, et vice versa. Une femme transgenre, c'est « elle », un homme transgenre, c'est « il ». N'utilisez pas des formules telles que « un homme qui est devenu femme ».**

<sup>29</sup> Hospice général (2017). Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants : Promotion d'un climat de travail inclusif à l'Hospice général. Genève, Hospice général. Retrieved from <https://www.hospicegeneral.ch/fr/principes-daccions-pour-accompagnement-des-personnes-migrantes-lgbti>.



### 3.3. PHRASES TYPES

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.<sup>30</sup>

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 Bruxelles. Peut-être connaissez-vous quelqu'un.e qui pourrait être intéressé.e ?

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.

<sup>30</sup> Hospice général (2017). Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants : Promotion d'un climat de travail inclusif à l'Hospice général. Genève, Hospice général. Retrieved from <https://www.hospicegeneral.ch/fr/principes-d-actions-pour-accompagnement-des-personnes-migrantes-lgbti>.

### 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 pré-supposés 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 ?* » pré-suppose 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.

Sources : Hospice général, Genève (2018) - voir dans ressources

Il peut être difficile d'assurer un langage neutre ou inclusif avec un.e interprète car certains mots neutres n'existent pas dans une autre langue. Quand cela est possible, il est préférable de travailler avec des interprètes formé.e.s aux questions de genre et diversité sexuelle (voir chapitre Ressources, certaines associations proposent des interprètes LGBTI).



# 4

## Démarches après identification

### Préambule

La personne demandeuse de protection internationale (DPI) reçoit des informations sur l'accompagnement qui peut être offert dans les différents domaines. Elle décide elle-même des aspects de cette offre qu'elle souhaite utiliser. La seule exception à cette règle concerne les actions dans les situations d'urgence aiguë.

Au sein de la structure d'accueil, cette offre d'accompagnement peut être organisée par différent.e.s collaborateurs.rices ou servi-

ces. Des partenaires extérieurs peuvent être également sollicités.

La structure d'accueil organise des canaux de concertation et de communication entre les différent.e.s professionnel.le.s afin de coordonner au maximum l'offre.

Si la personne ne veut pas entamer davantage de démarches, rester à l'écoute et disponible et l'inviter à revenir quand elle sera prête.

### ↳ Adoptez une perspective intersectionnelle

Il importe d'adopter une perspective intersectionnelle et holistique en parlant du groupe cible des demandeurs ou demandeuses d'asile LGBTI. Cela permet d'éviter de voir les personnes LGBTI comme un groupe homogène. Une personne ne peut être résumée à son orientation sexuelle et identité de genre. L'expérience de la personne sera différente selon des facteurs tels que le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, l'identité et l'expression de genre, le statut socioéconomique (la « classe sociale »), l'âge, l'état de santé, la pratique ou le contexte religieux, le territoire géographique, le niveau d'éducation, le contexte politique, etc...mais aussi son histoire et ses expériences de vie.

### ↳ Ne pas adopter une approche « culturaliste »

Évitez des réflexions ou conceptions « culturalistes » vis-à-vis des personnes LGBTI, c'est-à-dire attribuant des caractéristiques communes à une culture spécifique. Malgré le fait qu'il existe des problèmes d'homophobie et de transphobie dans de nombreux pays, une approche « culturaliste » est problématique car elle sous-entend qu'il y a certaines cultures qui sont « évoluées », et non homophobes/transphobes, et d'autres qui sont « sous-développées », et homophobes/transphobes<sup>31</sup>. Elle laisse faussement penser qu'il n'y a pas d'homophobie ou de transphobie en Belgique<sup>32</sup>.

### ↳ Montrez-vous ouvert.e et sûr.e de vous

Il convient à le/la professionnel.le de réfléchir à sa propre homophobie ou transphobie. Suis-je à l'aise avec l'homophobie, les identités trans ou le statut intersexe ?

31 C'est ce que l'on appelle « l'homonationalisme » : « un prisme de lecture raciste sur les sociétés humaines basé sur leur prétendue tolérance ou non à l'homosexualité et la bisexualité », Rainbowhouse Brussels, 2020.

32 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTIQ+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTIQ+.



Les personnes LGBTI sont capables de reconnaître l'éventuel malaise des professionnel.le.s. Elles seront moins enclines à parler de leurs besoins si elles ne se sentent pas les bienvenues. Il convient dès lors de réduire ou de maîtriser ce sentiment d'inconfort. À défaut, les personnes qui y sont confrontées pourraient être privées de certains services essentiels.

**Essayez de déconstruire vos propres suppositions.**

### ↘ **Communiquez activement et respectueusement**

Ne pas poser des questions indiscrettes ou intrusives qui n'ont pas d'intérêt pour l'accompagnement de la personne. Par exemple, ne pas poser des questions sur les opérations chirurgicales ou la génitalité aux personnes transgenre ou intersexes en dehors de toute nécessité médicale.<sup>33</sup>

Expliquez aux personnes qu'en communiquant de leur propre initiative des informations sur leur orientation sexuelle/statut, ils et elles aideront le personnel, dont les infirmier.e.s et les médecins à leur prodiguer de meilleurs soins.

Les courriers à destination de personnes transgenres doivent toujours, dans la mesure du possible, être adressés avec le prénom social (c'est-à-dire le prénom d'usage) de la personne, et non pas avec son prénom légal.<sup>34</sup>

### ↘ **Appliquez une approche intégrée**

La situation des demandeurs.euses d'asile LGBTI est souvent complexe, mêlant difficulté de s'accepter, sexualité, identité, religion, partenaire, famille, communauté, mariage arrangé, viol, violence, répudiation, exorcisme, traumatismes de guerre, problèmes de nature médicale/sociale/juridique/administrative, prostitution, dépendance, racisme, etc.

En votre qualité de professionnel.le, il importe que vous vous formiez/recycliez pour intervenir à bon escient, mais aussi que vous connaissiez vos limites. Recherchez des partenaires, collaborez avec des organisations et des spécialistes sur le terrain et demandez également ce qu'ils ont à proposer et leur méthode de travail avant d'y renvoyer une personne. Développez activement une large approche intégrée dans l'intérêt de la personne pour laquelle vous intervenez.

### ↘ **Prévoyez un espace d'entretien discret**

Comment votre bureau est-il aménagé? Disposez-vous d'une pièce ou d'un espace pour conduire des entretiens sensibles avec un.e résident.e? Ce type d'espace fait parfois défaut. Si d'autres personnes sont dans le même espace, les résident.e.s ne se sentiront pas suffisamment sécurisé.e.s pour dévoiler leur orientation sexuelle ou leur statut intersexe/identité de genre ou pour parler de questions sensibles, surtout si ces tiers sont des co-résident.e.s ou des personnes de la même communauté ethnique/religieuse. Donnez donc également aux résident.e.s la possibilité d'avoir un entretien avec vous en tête-à-tête/non accompagné.e.

### ↘ **Ne jamais « outer » une personne LGBTI**

Il ne faut jamais dévoiler l'identité/l'orientation sexuelle d'une personne LGBTI, la « outer », sans son consentement explicite. Cela peut entraîner de la gêne pour la personne et l'exposer à des discriminations et à de la violence. Il est également « *très malvenu de faire l'injonction au coming out* », en mettant la pression sur une personne pour qu'elle dévoile son identité de genre ou orientation sexuelle. Chaque personne est libre de choisir quand elle est prête/souhaite parler de cela.<sup>35</sup>

33 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTIQ+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTIQ+.

34 « Loi genre », 2007 amendée aux identités de genre et aux expressions de genre en 2017. Retrieved from <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre/legislation>.

35 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTIQ+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTIQ+.



## Au sujet du secret professionnel

Les résident.e.s LGBTI peuvent redouter que des informations qu'ils/elles confient fuient vers d'autres personnes. Pour ne pas miner la relation d'assistance et apporter une aide à la fois efficace et appropriée, expliquez donc dès le début que, de par votre profession, vous avez **l'obligation de garantir la confidentialité des échanges** (moyennant certaines exceptions).

Lorsqu'un.e résident.e s'inquiète à propos de la communication d'informations à des professionnel.le.s externes (avocat.e, médecin spécialiste, etc.), expliquez-lui que d'autres organisations/professionnel.le.s avec lequel.le.s vous collaborez sont également tenu.e.s par le secret professionnel.

Toutefois, veuillez toujours à demander le consentement des résident.e.s avant de communiquer les informations qu'ils/elles vous confient.

## ↳ L'utilisation d'interprètes

Si l'échange avec la personne nécessite l'intervention avec un.e interprète, le choix de cette personne est très importante. Il est essentiel que l'interprète soit suffisamment formé.e et informé.e sur les questions LGBTI et que vous ayez confiance en sa capacité de ne pas porter de jugement sur la personne

que vous accompagnez. L'interprète doit inspirer confiance à la personne concernée et lui indiquer qu'il/elle est lié.e par le secret professionnel. N'exposez pas la personne LGBTI au risque d'être « outée » dans sa communauté.

## 4.1. SUR LE PLAN PSYCHOSOCIAL

### Communiquez clairement

Comme nous l'avons souligné plus haut, il n'est pas facile pour les résident.e.s de dévoiler/partager des informations très personnelles. Exprimez de manière verbale et non verbale que vous appréciez le courage dont ils/elles font preuve en le faisant.

Certaines expériences seront encore trop douloureuses pour en parler. Ne forcez pas le/la résident.e à partager davantage d'informations qu'il/elle est prêt.e à en donner sans crainte. Ne minimisez pas non plus certaines expériences/émotions. Des commentaires tels que « tout va très bien maintenant », « tout ira mieux ici » ou encore « vous n'avez plus de soucis à vous faire » sont peut-être bien intentionnés, mais ils déprécient leurs sentiments. Faites-leur plutôt comprendre que vous reconnaissez les difficultés auxquelles elles font face.

### Réagir face aux discriminations

Il est important de réagir aux remarques ou opinions des co-résident.e.s et des collègues qui expriment une attitude partielle, méprisante et discriminante. Dans une telle situation, expliquez-leur que de telles paroles ou prises de position ne sont pas tolérées.

Rassurez les résident.e.s LGBTI en soulignant que l'organisation met tout en œuvre pour offrir à tout le monde un cadre sûr et accueillant et qu'aucune discrimination, de quelque nature que ce soit, n'y est tolérée. Les résident.e.s LGBTI seront incité.e.s ainsi à informer un.e accompagnateur.trice s'ils/elles y sont confronté.es.

Tous les interprètes, indépendamment de leur background et de leurs expériences, doivent suivre une formation sur la thématique de la diversité de genres et sexuelle. Il importe



en effet que les interprètes puissent communiquer efficacement et n'utilisent aucun mot considéré comme dénigrant par les résident.e.s LGBTI.

### Prêtez attention à la santé mentale

Certain.es demandeurs.euses d'asile LGBTI mettront parfois toute une vie à s'accepter complètement et à surmonter leur honte et leur LGBTI-phobie qu'ils.elles ont intériorisée. Les professionnel.les dans les centres d'accueil/organisations et dans les établissements de santé mentale peuvent les aider dans leur parcours d'acceptation de soi, de participation et d'autonomie. Il importe de le faire en partant du point de vue du/de la patient.e, à son rythme.

### Travaillez leur confiance en eux

Si les demandeur.euse.s d'asile sont souvent dépeint.es comme des victimes, ces personnes font preuve également d'une grande résilience. Il en va de même pour les demandeurs.euses d'asile LGBTI.

Les demandeurs.euses d'asile LGBTI restent souvent isolé.es et discriminé.es lorsqu'ils.

elles arrivent ici. Cela peut renforcer l'image négative de leur propre valeur et les empêcher encore plus d'identifier leurs propres forces.

Dans une perspective globale, il est donc essentiel de reconnaître la diversité des stratégies de survie et la résilience que possèdent les demandeurs.euses d'asile (certains étaient activistes dans leur pays d'origine).

Mettez en avant les atouts, la force et les moyens que les résident.es ont à leur disposition. Rappelez-leur qu'ils.elles ont déjà fait preuve d'une grande résilience/combativité. Même s'ils.elles considèrent que certains obstacles sont hors de leur contrôle, la force de réagir et de les surmonter est entre leurs mains. Assurez-leur qu'ils.elles seront soutenu.es dans ces démarches.

### Mettez à disposition des documents imprimés

Des documents imprimés doivent être mis à la disposition des résident.es afin qu'ils.elles puissent accéder à des informations, par exemple sur les IST, le VIH/SIDA, les organisations LGBTI, etc.

## 4.2. SUR LE PLAN DE LA SANTÉ

### Rappel

Il est essentiel de favoriser une consultation médicale en individuel. Voir la victime seule, sans enfants, ni conjoint, ni autre personne accompagnante, afin de créer les conditions idéales pour une consultation et une intervention réussies.

Lorsque nécessaire et possible prévoir un.e interprète sensibilisé.e aux violences de genre.

Il est très important que les professionnel.les médicales/caux ne partent pas du principe que le/la patient.e est hétérosexuel.le ou cisgenre, au risque de passer à côté de besoins de la personne ou de ses véritables

demandes. Il convient de garder en tête la possibilité de différentes pratiques sexuelles. Comme pour les autres professionnel.le.s, les demandeurs.euses d'asile LGBTI peuvent taire leur orientation sexuelle/statut aux professionnel.le.s médicaux et médicales.

Quelques conseils pour les rendez-vous médicaux :

- Expliquer les droits et les devoirs du/de la patient.e lors de la première visite médicale. Ce faisant, vous leur donnerez la possibilité de communiquer leurs besoins/problèmes (par exemple, le souhait de parler à un médecin/membre du personnel soignant du même genre ou d'un autre genre).



- Certaines personnes transgenres ont déjà commencé un traitement hormonal dans leur pays d'origine et s'attendent à pouvoir le poursuivre ici. Dans certains cas, la rupture du traitement peut avoir de lourdes conséquences.
- Certain.es réfugié.es et demandeurs.euses d'asile LGBTI ont subi de la torture et d'autres formes de violences graves. Ils/elles peuvent se sentir en insécurité durant des examens corporels tels que des examens gynécologiques. Veillez tout d'abord à installer un climat de confiance et parcourez lentement chaque procédure en expliquant l'objectif de chaque étape.
- Certain.es demandeurs.euses d'asile n'ont jamais ou rarement eu accès à des informations sur la santé et les pratiques sexuelles. Elles peuvent ne pas oser poser des questions à ce sujet pour des raisons de honte, de gêne ou de crainte de discriminations. Cela peut conduire à un comportement sexuel à risque, notamment

un risque accru de maladies sexuellement transmissibles (renvoyez-les vers zanzu.be pour de plus amples informations sur la santé sexuelle et/ou les référer à des organisations de pairs (organisations communautaires) autour de ce thème. Cela permet de briser le silence et oser en parler ou échanger avec d'autres personnes).

- Certain.es demandeurs.euses d'asile LGBTI ont du mal à accepter leur état de séropositivité (sida) et décident de ne pas en parler ou de refuser des médicaments ou d'éviter le traitement. Il est pourtant nécessaire de parler aux résident.es de l'importance du sexe protégé et de les renvoyer vers un.e spécialiste s'ils/elles ont des questions à ce sujet.
- Être particulièrement attentif aux signes de dépression et aux envies suicidaires qui sont plus importantes chez les personnes migrantes LGBTI de par les nombreuses discriminations subies.<sup>36</sup>

### 4.3. SUR LE PLAN JURIDIQUE



#### ATTENTION

Si la personne est mineure étrangère non accompagnée (MENA) : la procédure n'est pas la même et demande une démarche spécifique.

→ Voir la fiche spécifique 8 « Violences basées sur le genre chez les enfants dans le contexte de l'asile »

**Si la personne a fait une demande de protection internationale sur base de discrimination et violences liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (OSIG) :**

- Communiquer les adresses des associations LGBTI qui peuvent apporter un soutien tout au long de la procédure (important de vérifier l'offre et l'expertise du service (par ex. approche transculturelle) avant de référer quelqu'un.e vers ce service).
- Veiller à ce que l'avocat.e désigné.e soit LGBTI friendly pour éviter les hypothèses erronées, culturellement inappropriées ou stéréotypées.

<sup>36</sup> Hospice général (2017). Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants : Promotion d'un climat de travail inclusif à l'Hospice général. Genève, Hospice général. Retrieved from <https://www.hospicegeneral.ch/fr/principes-daccions-pour-accompagnement-des-personnes-migrantes-lgbti>.



Etant donné la difficulté à faire son coming out, il est possible que la personne dévoile son orientation sexuelle ou son identité de genre qu'après une première décision négative du CGRA, il faudra alors particulièrement accompagner cette deuxième demande pour éviter un traumatisme additionnel.

Une notion qui pose particulièrement problème est l'idée selon laquelle on pourrait attendre des personnes LGBTI qu'elles dissimulent leur orientation sexuelle ou identité de genre une fois de retour dans leur pays afin d'échapper à des violations des droits humains. Cette approche a été fermement rejetée par la Cour de justice de l'UE (CJUE) en 2013. En janvier 2018, dans l'arrêt qu'elle a rendu dans l'affaire I.K. c. Suisse, la Cour européenne des droits de l'homme a souligné que l'orientation sexuelle constitue un aspect fondamental de l'identité et de la conscience d'un individu et qu'il ne saurait dès lors être exigé de personnes déposant une demande de protection internationale fondée sur leur orientation sexuelle qu'elles dissimulent cette dernière.

Toute la jurisprudence récente en matière de SOGI et Asile peut se retrouver ici <https://www.refworld.org/sogi.html>

**Si la personne subit de la discrimination et violence de la part des autres résident.e.s ou du personnel du centre :**

- clarifier les possibilités de recours ainsi que les mesures prises en cas de non-respect de ce cadre (charte, règlement du centre) ;
- réagir à toute violence, physique comme verbale, dirigée ou non contre les personnes LGBTI.

Voir les dispositions légales sur le site web d'UNIA et de l'IEFH

- <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/orientation-sexuelle/quand-reagir>
- <https://iqvm-iefh.belgium.be/fr/activites/transgenre>

#### 4.4. SÉCURITÉ DANS LE CENTRE D'ACCUEIL

→ Voir la fiche transversale 6 « Sécurité dans le centre d'accueil » pour connaître les mesures générales. Sont présentées ici les mesures spécifiques liées aux discriminations envers les personnes LGBTI.

##### Aménager l'espace de manière appropriée

L'espace physique d'une pièce peut renforcer ou amoindrir le sentiment d'acceptation et de cohésion des résident.e.s. Compte tenu des expériences des demandeurs.euses d'asile LGBTI dans des environnements hostiles, il est essentiel qu'ils.elles sentent que l'organisation (structure d'accueil) garantisse

au maximum leur sécurité physique et leur bien-être.

##### Comment les infrastructures sanitaires sont-elles disposées ?

Si des personnes transgenres doivent partager les toilettes avec des gens avec lesquels elles ne s'identifient pas, elles se sentiront très mal à l'aise et pourraient réagir vivement. Les contraindre à utiliser ces toilettes vient à leur infliger une violence et à les stigmatiser et isoler davantage. Recherchez donc des solutions alternatives.

##### Comment les chambres sont-elles attribuées ?

Les personnes arrivant en couple homosexuel ont le droit à leur intimité. Néan-



moins, partager une chambre avec son/ sa partenaire de même sexe peut attirer l'attention à leur situation et les exposer à des discriminations ou violences.

Pour les personnes transgenres il convient de proposer des solutions de logement adaptées, de préférence en chambre individuelle ou en compagnie d'autres personnes LGBTI.<sup>37</sup>

### **Lutter contre les discriminations et violences envers les personnes LGBTI sur le lieu de travail.**

C'est le rôle de la direction et des responsables d'équipes dans les centres d'accueil de veiller à ce que le personnel ne soit pas lui-même vecteur de discrimination en utilisant des mots péjoratifs (pédé, tapette, gouines,...) pour désigner les personnes LGBTI ou en dévoilant l'orientation sexuelle ou l'identité de la personne lors de discussions entre collègues.

Il est donc important que la question de la lutte contre les discriminations et violences envers les personnes LGBTI soit inscrite dans une charte pour la lutte contre la discrimination sur le lieu du travail ou dans le règlement du travail tel que recommandé dans le Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI.<sup>38</sup>

37 Rainbowhouse (2020) Inclusion. Asile et LGBTIQ+ : Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTIQ+.

38 Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI. Plan 2018-2019. Retrieved from: [https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/Plan\\_d\\_action\\_LGBTI\\_2018-2019\\_FR.pdf](https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/Plan_d_action_LGBTI_2018-2019_FR.pdf).



# 5

## Ressources pratiques

### OUTILS PRATIQUES :

- **ORAM (2016).** Glossaire « Sexual Orientation, Gender Identity and Gender Expression: Essential Terminology for the Humanitarian Sector » disponible en 5 langues.  
Retrieved from : <https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/04/Glossary-PDF.pdf>  
 ↘ Glossaire pour communiquer efficacement et respectueusement avec les personnes de diverses orientations sexuelles et identités de genre. Anglais, français, turque, farsi, arabe.
- **ORAM (2016).** Réfugiés issus de minorités sexuelles et de genre : liste de vérification pour un lieu sûr".  
Retrieved: <https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/09/160522-Safe-Space-Checklist-FRENCH-FINAL.pdf>  
 ↘ Check-list pour s'assurer que les conditions d'accueil sont sûres pour les personnes LGBTI
- **Hospice général (2017).** Accompagnement des personnes LGBTI suivies à l'Aide aux migrants : Promotion d'un climat de travail inclusif à l'Hospice général. Genève, Hospice général.  
Retrieved from <https://www.hospicegeneral.ch/fr/principes-dactions-pour-accompagnement-des-personnes-migrantes-lgbti>  
 ↘ Conseils pratiques avec des exemples d'échanges et de postures pour éviter les discriminations.
- **Rainbow House Brussels (2020), Inclusion. Asile et LGBTQI+ :** Besoins spécifiques et bonnes pratiques d'accueil des demandeur.euse.s d'asile LGBTQI+  
Retrieved from : <http://rainbowhouse.be/fr/projet/le-projet-inclusion>

↘ Brochure reprenant les différents besoins et bonnes pratiques pour les demandeur.euses d'asile LGBTQI+

- **www.zanzu.be**

Site internet pour aborder les questions de santé sexuelle avec des images et des contenus audios en plusieurs langues.

### ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES :



Pour connaître l'ensemble des organisations liées à la thématique de la fiche, consultez le mapping des organisations via le site ACCESS EU : <https://www.we-access.eu/fr/carte>.

www

### Rainbowhouse Brussels (couple)

#### Mission :

Association couple regroupant plus de 50 associations LGBTQI+.

- Entretiens individuels pour les demandeur.euses d'asile LGBTQI+ sur RDV
- Possibilités de faire appel à interprètes LGBTQI+, avocat.e.s spécialisé.e.s, psychologues LGBTQI+ sur RDV
- Activités de groupe (primo-arrivant.e.s en FR et ENG)
- Formations sur les questions d'asile, de migrations et d'interculturalité LGBTQI+

#### Contact :

Rue du Marché au Charbon 42  
1000 Bruxelles  
Tel : + 32 225 03 59 90  
[info@rainbowhouse.be](mailto:info@rainbowhouse.be)  
[www.rainbowhouse.be](http://www.rainbowhouse.be)



### Arc-en-ciel Wallonie (coupole)

#### Mission des maisons arc-en-ciel

- Espace d'accueil, de parole et de convivialité pour personnes LGBTQI+
- Information et orientation pour celles et ceux à la recherche d'aide ou éprouvant des difficultés, que ce soit d'ordre social, psychologique ou juridique

#### Contact :

Avec plusieurs antennes dans les grandes villes wallonnes  
 Jonruelle 17  
 4000 Liège  
 Tel : +32 4 222 17 33  
[courrier@arcenciel-wallonie.be](mailto:courrier@arcenciel-wallonie.be)  
[www.arcenciel-wallonie.be](http://www.arcenciel-wallonie.be)

### CAVARIA, Gent (coupole)

#### Mission :

Association coupole regroupant 125 associations LGBTQI+ en Flandre et à Bruxelles

#### Contact :

Mammerstraat 22  
 9000 Gent  
 Tél : + 32 9 223 69 29  
[info@cavaria.be](mailto:info@cavaria.be)  
[www.cavaria.be](http://www.cavaria.be)

### Genres Pluriels

#### Mission :

Association pour et par les personnes transgenres, intersexes et aux genres fluides

- Accueil individuel et groupe de paroles
- Formations pour les professionnels

#### Midnimo

#### Mission :

Association de soutien aux acteurs LGBTQI d'Afrique et à ses ressortissants en Europe

- Evènement culturels
- Organisation de séminaires et conférences
- Plaidoyer

#### Contact :

Avenue Bel-Air 35 Boite 12  
 1180 Uccle  
 Tel : + 32 466 21 08 40

#### Merhaba

#### Mission :

Association pour les LGBTI issu.e.s des minorités ethno-culturelles

- Accueil individuel
- Groupes de paroles
- Formation pour les professionnel.le.s

#### Contact :

Adresse non communiquée publiquement  
 Tel : + 32 487 55 69 38 (accueil/aide personnelle)  
[info@merhaba.be](mailto:info@merhaba.be)  
[www.merhaba.be](http://www.merhaba.be)



# 6

## Pour aller plus loin

- ↳ British Psychological Society's Presidential Taskforce on Refugees and Asylum Seekers (2018) "Guidelines for psychologists working with refugees and asylum seekers in the UK";
- ↳ FRA (European Union Agency For Fundamental Rights), 2015, "Protection against discrimination on grounds of sexual orientation, gender identity and sex characteristics in the EU", Retrieved from: <https://fra.europa.eu/en/publication/2015/lgbti-comparative-legal-update-2015>
- ↳ Heartland Alliance, 2012, "Rainbow Response: a practical guide to resettling LGBT refugees and asylees", Retrieved from: [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/orr/rainbow\\_response\\_heartland\\_alliance\\_field\\_manual\\_0.pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/orr/rainbow_response_heartland_alliance_field_manual_0.pdf)
- ↳ ORAM (2016), "Enhancing Protection of Sexual & Gender Minority Beneficiaries and Staff in Organizational Codes of Conduct: Model Code & Analyses". Retrieved from: <https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/10/Code-of-Conduct.pdf>
- ↳ ORAM (2016), "Sexual and Gender Minorities: What Refugee Professionals Need to Know and Do A Sampling of Presentation Slides", Retrieved from: <https://oramrefugee.org/wp-content/uploads/2016/05/Sample-Training-Slides-English.pdf>
- ↳ Merhaba & Ella vzw (2013). "Recht Op Liefde: seksuele diversiteit bespreekbaar maken binnen etnisch-culturele minderheden."
- ↳ Merhaba, Alliage, CRIPEL (2009). "Quand les amours prennent des couleurs : vivre ses différences dans une société multiculturelle."
- ↳ van Eerde, E., Huijbregts, V., Pieters, T., Pronk, W., & Weiland, M. (.200). "Gezond denken en gezond doen : methodiek voor psychosociale groepsvoorlichting aan asielzoekers." Utrecht: Pharos. Retrieved from: <http://bib.howest.be/catalog/hws01:001926315>



## Publié à Bruxelles en décembre 2019

Cette fiche « Discriminations et violences fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre » fait partie d'un ensemble de 15 fiches destinées aux professionnel.le.s du réseau d'accueil pour mieux comprendre les violences de genre dans le cadre de l'asile et agir en conséquence.

Cette publication a été élaborée, produite, éditée et publiée par le GAMS Belgique, en partenariat avec Intact et l'European Family Justice Center Alliance (EFJCA) avec la contribution de plusieurs associations (isala asbl, La Voix des femmes asbl, Le Monde selon les femmes asbl, Merhaba vzw, Payoke vzw, SOS Viol asbl), dans le cadre du projet « Gender-Based Violence and Asylum : an integrated approach ». Le projet a été financé par le programme Asylum, Migration and Integration Fund (AMIF) de la Commission européenne (D.G. Migration and Home Affairs).

L'ensemble des fiches et des personnes qui ont contribué à ce travail peut se retrouver sur le lien [www.gbv-asylum-hub.be](http://www.gbv-asylum-hub.be)



## Editeur responsable



### GAMS Belgique - GAMS België

Rue Gabrielle Petit, 6 - 1080 Bruxelles  
[www.gams.be](http://www.gams.be)  
[info@gams.be](mailto:info@gams.be)

La fiche spécifique « Discriminations et violences fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre » a bénéficié de l'expertise de **Merhaba vzw**  
[www.merhaba.be](http://www.merhaba.be)



## Soutien financier



Towards a more integrated migration policy, made possible by the AMIF



## Partenaires