



# LGBTQI+

## Fiche technique de la Communauté de Pratique « Genre en pratique »

Bien que les luttes des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et intersexuées (LGBTQI) pour défendre et faire respecter leurs droits aient connu plusieurs avancées significatives, de nombreux progrès restent à réaliser.

Quel est l'état des lieux de ces enjeux dans les organismes de coopération internationale ? Comment peut-on intégrer les besoins et intérêts des communautés et des personnes LGBTQI dans le travail de coopération internationale ? Comment les organismes de coopération internationale peuvent-ils mieux soutenir leurs travailleurs et travailleuses qui s'identifient comme LGBTQI ?

L'objectif de la présente fiche technique est d'éclairer ces points afin d'intégrer les enjeux liés aux droits des personnes LGBTQI dans l'application de l'approche sur égalité femmes-hommes dans les projets de coopération internationale. Cette fiche est basée sur l'atelier de la communauté de pratique « Genre en pratique » qui s'est déroulé le 13 septembre 2017.

L'acronyme LGBTQI est une forme courte de l'acronyme LGBTQiP2SAA (lesbienne, gai, bissexuel-le, transgenre, queer, en questionnement, pansexuel-le, bispirituel-le, asexuel-le et allié-es), une désignation plus inclusive. Pour plus de facilité, l'acronyme LGBTQI sera utilisé dans la présente fiche technique, tout en reconnaissant les limites conceptuelles d'une telle désignation.

### I. Contexte

La pauvreté est multidimensionnelle et étroitement liée aux inégalités. Selon le Haut-Commissariat aux droits humains des Nations Unies, la discrimination systémique et les violences fondées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont présentes dans toutes les régions du monde (HCDH 2012 : 7). Cette discrimination se constate notamment par les

violences visant les personnes LGBTQI et les exclusions qu'elles subissent, notamment sur le marché du travail, à l'école, dans les établissements de soins de santé et dans tous les aspects de la vie d'une personne ne se conformant pas aux normes sociales couramment acceptées de masculinité ou de féminité. La définition binaire du genre, encore largement utilisée dans le milieu de la coopération internationale, amène aussi à l'exclusion des personnes se positionnant hors du cadre conventionnel « femme-homme ».

L'absence de protection juridique dans de nombreux pays, combinée au manque d'acceptation sociale, accentue la marginalisation et les menaces envers les personnes LGBTQI, une marginalisation souvent renforcée par d'autres facteurs d'oppression comme la race, l'origine ethnique, la classe sociale, etc. Dépasser cette vision binaire du genre et l'inclusion des personnes LGBTQI ainsi que leurs besoins dans les projets de coopération internationale demande donc aux acteur-trice-s du milieu de revoir leurs pratiques et d'adopter une perspective intersectionnelle dans leur travail, notamment pour soutenir les mouvements locaux de lutte pour les droits des personnes LGBTQI.

### **Contexte international**

Soixante-seize États interdisent les relations privées et consensuelles entre deux personnes de même sexe sous peine d'arrestation, de poursuite et d'emprisonnement. Quatorze pays prévoient une peine d'emprisonnement à vie et dix États<sup>1</sup> punissent les relations entre personnes de même sexe de la peine capitale (HCDH 2012 : 32-33).

Dans le cas des personnes transgenres, peu d'États reconnaissent leur identité de genre, et dans certains cas, leur stérilisation irréversible - par vasectomie ou ligature des trompes - est exigée afin que leur identité de genre soit juridiquement reconnue (UNFE).

Certaines lois discriminatoires à l'encontre des personnes LGBTQI peuvent être retracées à l'ère coloniale, comme en Afrique et en Asie, où des lois promulguées durant la colonisation sont encore en vigueur et appliquées aujourd'hui (HCDH 2015 : 13). Après de plusieurs cultures, comme parmi plusieurs nations autochtones canadiennes, la fluidité du genre était reconnue et acceptée.

On ne peut toutefois pas nier les avancées positives qui se sont réalisées depuis quelques années :

- Dans 123 États, les actes homosexuels n'ont jamais été criminalisés ou ne le sont plus (ILGA.org).
- Quinze états, principalement en Europe et en Amérique du Sud, ont mis en place des lois contre la discrimination et les crimes de haine ou ont renforcé les structures

---

<sup>1</sup> L'Afghanistan, Arabie saoudite, Émirats arabes unis, l'Iran, la Mauritanie, le Nigeria, le Qatar, la Somalie, le Soudan et le Yémen

existantes afin d'intégrer la question de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle et des personnes intersexuées dans leur législation.

- Depuis 2011, 25 États dont le Brésil et l'Uruguay ont légalisé le mariage entre personnes de même sexe.
- Dix états dont Taïwan, l'Islande et l'Argentine ont mené des réformes pour reconnaître juridiquement l'identité des personnes transgenres (HCDH 2015 : 3).

Cette ouverture est également observable par une proactivité des autorités sur les enjeux LGBTQI. Ainsi, des formations sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle ainsi que des programmes de lutte contre le harcèlement pour les forces policières, les juges, les gardiens et gardiennes de prison, le personnel médical et le personnel enseignant sont organisées dans une dizaine d'États du monde (HCDH 2015 : 3). De plus, il ne faut pas oublier de mentionner la présence et la visibilité plus accrue des militantes et militants des droits des personnes LGBTQI. C'est grâce à ces activistes et à leurs allié-es que des avancées se sont réalisées. Ils-elles le font toutefois à un très grand risque, se mettant dans des positions de vulnérabilité, à force d'être persécutés. Le militantisme pour les droits des personnes LGBTQI se poursuit également à travers la diaspora, les militant-es continuant leur lutte après avoir quitté leur pays d'origine souvent en raison des persécutions subies.

Cependant, les personnes LGBTQI sont encore aujourd'hui les cibles de violence et de discrimination. Depuis 2011, des milliers de personnes LGBTQI ont été blessées, torturées, arbitrairement détenues ou tuées (HCDH 2015 : 9).

- En 2012 au Brésil, les autorités ont recensé 301 meurtres motivés par l'homophobie ou la transphobie (HCDH 2015 : 9).
- Le Projet *Trans Murder Monitoring* a recensé 1612 meurtres de personnes transgenres dans 62 États entre 2008 et 2014 (HCDH 2015 : 9).
- Dans le cas de l'Europe, une recherche sur la violence envers les personnes LGBTQI en 2013 a démontré que le quart de ses participants et participantes ont été agressé-e-s ou menacé-e-s dans les cinq dernières années (HCDH 2015 : 9).

### **Droit international**

La Déclaration universelle des droits de l'homme affirme que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits » (1948)<sup>2</sup>. Les droits des personnes LGBTQI ne sont pas des droits spéciaux ou additionnels. Toute personne est protégée par les mêmes droits en se

---

<sup>2</sup> L'appellation officielle est la Déclaration universelle des droits de l'Homme, mais dans un souci d'inclusion des femmes dans le langage utilisé, nous référerons ici aux droits humains. Tel est le cas également pour la Commission interaméricaine des droits de l'homme, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

fondant sur deux principes qui sont l'égalité et la non-discrimination. Ainsi, toute personne a droit à la protection de ses droits à la vie, à la sécurité, à la vie privée, à la liberté d'expression et à ne pas être soumise à la torture. Ces principes universels sont transversaux et ils ne font l'objet d'aucune exception.

L'Organisation des Nations Unies et les organisations des droits de la personne ont réitéré que l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont également incluses dans le principe de non-discrimination selon le droit international (HCDH 2015). Ces droits sont clairement indiqués dans plusieurs conventions, dont le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et la Convention relative au statut des réfugiés (HCDH 2012). Ainsi, les États qui pénalisent les personnes LGBTQI violent le droit international selon le principe de non-discrimination et du droit à la vie privée (UNFE 2017).

Les organisations régionales ont également pris position pour appliquer le droit international.

- La Commission africaine des droits de l'homme et des peuples a adopté une résolution en 2014 qui condamne les violences et les violations des droits de la personne fondées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle (HCDH 2015 : 4).
- L'Organisation des États américains a adopté une résolution sur la question de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre après avoir voté en 2013 une convention contre toutes les formes de discrimination sur la question (HCDH 2015 : 4).
- Puis, la Commission interaméricaine des droits de l'homme a créé un mandat de Rapporteur sur les droits des personnes LGBTI (HCDH 2015 : 4).

### **Les principes de Jogjakarta**

En 2007, il a été déclaré que le droit international s'applique aux droits des personnes LGBTQI. Des spécialistes provenant de 25 pays ont utilisé les normes des droits humains pour répondre aux violations basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et ont développé et adopté les principes de Jogjakarta sur l'application du droit international pour la protection des droits humains relatifs à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les principes de Jogjakarta touchent les droits à la sécurité humaine et personnelle, les droits économiques, sociaux et culturels, les droits à la liberté d'expression, aux libertés de circulation et d'asile, aux droits de participer à la vie culturelle et familiale, aux droits des défenseurs des droits humains et aux droits à des réparations et à la reconnaissance de responsabilité. De ces principes, des recommandations ont été émises pour les États, les médias et les organisations non gouvernementales. Pour les ONG, il est recommandé de

promouvoir « le respect de ces Principes dans le cadre de leurs mandats spécifiques » et pour les ONG humanitaires, d'intégrer « ces Principes au sein de leurs opérations humanitaires ou de secours et [qu'elles] s'abstiennent de discriminer les personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre lors de la fourniture d'aide et d'autres services » (Principes de Jogjakarta 2007).

Il n'existe pas encore de convention internationale pour la protection et le respect des droits des personnes LGBTQI. Cependant, en 2011, le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies a rédigé la première résolution sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle (HCDH 2012 : 7), à la suite de la rédaction et l'adoption des Principes de Jogjakarta et de la présentation en 2008 à l'Assemblée générale des Nations Unies de la Déclaration relative aux droits de l'homme et à l'orientation sexuelle et l'identité de genre..

## **II. Regard sur les bonnes pratiques au niveau de l'intégration dans les programmes de coopération internationale**

### **1. Principe « Ne pas nuire »**

Il faut être conscient de l'impact des programmes sur les personnes LGBTQI. Les programmes ne sont pas toujours en mesure de répondre aux besoins et intérêts de ces personnes et les outils de suivi-évaluation ne permettent pas nécessairement de rendre compte de leurs expériences. Il est donc nécessaire de développer des stratégies qui amènent les programmes à inclure et à répondre aux intérêts et aux besoins des personnes LGBTQI. Les pratiques des acteur-trice-s du développement international doivent également être évaluées pour mettre de l'avant la protection et la promotion des droits des personnes LGBTQI en lien avec les changements de normes sociales qui perpétuent les discriminations et la violence basées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle, et le soutien aux mouvements locaux de défense des droits des personnes LGBTQI. Les organisations de coopération internationale (OCI) doivent aussi concevoir des outils d'analyse, de suivi et d'évaluation permettant de capter les expériences des personnes LGBTQI.

Les organismes de coopération internationale doivent également intégrer des stratégies de sécurité pour les partenaires qui font partie des mouvements locaux de défense des droits des personnes LGBTQI, considérant les possibilités qu'ils subissent des préjudices liés à ce travail de militantisme (Kirven, Eguren et Caraj 2009).

Les organismes de coopération internationale peuvent mettre en danger leurs alliés par leur position publique sur ces questions si aucune précaution n'est prise en lien avec le contexte culturel et social local. Le niveau de risque augmente lorsque les capacités de l'organisation de faire face aux menaces sont inférieures à leur position de vulnérabilité

(Kirven, Eguren et Caraj 2009 : 39). Les OCI doivent donc renforcer les capacités de leurs partenaires par des formations, des ressources matérielles et des protocoles qui permettront de faire face aux risques et de diminuer leur état de vulnérabilité.

## **2. Adapter nos interventions au contexte et aux luttes locales**

Les luttes pour les droits des personnes LGBTQI ont encore un long chemin à parcourir et la sensibilisation doit encore être accomplie à tous les niveaux afin de contrer la stigmatisation et les préjugés. Il est primordial dans le cadre du travail de coopération internationale de comprendre le contexte local et les différentes influences qui s'y trouvent. Cette compréhension du contexte permettra d'adapter les projets aux besoins et aux intérêts des personnes LGBTQI.

Par exemple, dans le domaine de la santé, Arlette Somda de l'organisme REVS+<sup>3</sup> au Burkina Faso soutient que la lutte contre le VIH-SIDA sera encore longue et l'intégration des enjeux médicaux des personnes LGBTQI demandera beaucoup d'efforts (Somda 2017). Notamment, le personnel médical n'est souvent pas adéquatement formé aux comportements sexuels des personnes LGBTQI (Somda 2017).

Ainsi, l'intégration des enjeux LGBTQI dans les programmations débute par la contextualisation et l'adaptation aux luttes menées sur le terrain. Ce travail doit être continu et en coopération entre les communautés du Nord et du Sud sans imposition d'un rythme ou d'un modèle provenant des partenaires du Nord.

## **3. Identifier des portes d'entrée : la santé et la lutte contre le VIH-SIDA**

Le projet Phénix de l'organisme REVS+ au Burkina Faso est un bon exemple où la coopération canadienne a pu aider au renforcement des structures des organismes de lutte pour les droits des personnes LGBTQI. Ce projet de REVS+ a assuré l'accompagnement des personnes séropositives au Burkina Faso. Le projet a pu aider des hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes séropositifs à avoir une vie positive, à renforcer les habitudes de vie et les comportements liés à la santé et au bien-être. Le projet Phénix a permis à l'organisme local d'adapter l'offre de services pour les personnes LGBTQI.

REVS+ est présent dans cinq provinces du Burkina Faso. L'organisme accompagne les hommes ayant des relations avec d'autres hommes par la prévention, le dépistage et la prise en charge des personnes séropositives. La structure est basée sur la lutte contre le VIH-SIDA et non sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle. Selon Arlette Somda, au Burkina Faso, il est beaucoup moins mal vu de vivre avec le SIDA ou le VIH que de s'identifier comme

---

<sup>3</sup> Responsabilité-Espoir-Vie-Solidarité, une organisation burkinabè de lutte contre le VIH-SIDA œuvrant dans le domaine de la santé sexuelle.

personne homosexuelle et les autorités sont plus ouvertes à lutter contre le VIH que de promouvoir les droits des personnes LGBTQI, contre lesquelles la stigmatisation est plus profonde.

Ainsi, dans le cas de REVS+, le respect des personnes LGBTQI a été intégré en sous-objectif à un programme de santé.

#### **4. Identifier des portes d'entrée : l'éducation et la défense des droits humains**

Pour sa part, le projet d'Equitas en Haïti se base sur un des principes fondateurs du pays qui est l'égalité. La mission du projet est l'égalité pour tous et toutes « sans restriction liée à l'identité de genre ou l'orientation sexuelle » et son objectif est d'intégrer les droits des personnes LGBTQI dans la lutte pour les droits humains afin de mobiliser la société autour de cet enjeu. Le projet crée ainsi un lien symbolique avec la devise nationale.

Ce projet a tout d'abord cherché à s'adapter à la réalité des personnes LGBTQI en Haïti et leur a donné la parole sur la façon dont celles-ci souhaitent être identifiées. Cette approche a permis d'ouvrir les canaux de communication et de coopération. Pour promouvoir les droits des personnes LGBTQI, Equitas a débuté le renforcement des capacités de ses partenaires tout en assurant leur sécurité, en produisant par exemple des trousseaux de formation génériques sans identifier le drapeau LGBTQI et sans référence aux partenaires.

Ce projet de trois ans sur la « consolidation de la lutte contre l'homophobie et pour le respect des droits des personnes LGBTQI », mené avec son partenaire Kouraj, a permis de renforcer les capacités des organismes LGBTQI, des instances étatiques et de la société civile à promouvoir le respect des droits humains, et par conséquent, ceux des personnes LGBTQI. Avec une approche fondée sur les droits humains et sur les principes d'égalité et de non-discrimination, le projet d'Equitas et de Kouraj intègre la lutte à l'homophobie et le respect des droits des personnes LGBTQI.

Le projet a atteint des résultats significatifs. Ainsi, 47 leaders de la communauté LGBTQI et de la société civile utilisent maintenant l'approche des droits humains pour promouvoir les droits des personnes LGBTQI, huit groupes LGBTQI sont en processus de renforcer et consolider leurs structures, 45 entités de la société civile (dont les organismes LGBTQI) et de l'État sont impliquées dans le projet et plus de 245 membres de la population ont été sensibilisés au respect des personnes LGBTQI. Le projet a pu intégrer des représentant-e-s de la police nationale, de l'Office de la Protection du citoyen, du secteur de la santé, de la mairie et des autorités départementales. Il a mené à l'augmentation de la collaboration entre les organismes LGBTQI et les organismes de la société civile et a assuré l'engagement de tous ses allié-e-s dans la promotion de la non-discrimination.

## **5. Allié-e-s naturel-le-s et les forces de soutien**

Sur le terrain, il est essentiel de recenser les forces de soutien qui peuvent s'allier à ses objectifs. Il existe des alliances naturelles auxquelles les organismes peuvent demander du soutien. Les autorités coutumières sont des parfaits exemples d'alliés qui peuvent intervenir dans les cas conflictuels (Lamontagne 2017). Les associations dans le domaine de la santé et des droits des femmes peuvent également prêter main-forte, de même que les associations de la société civile et religieuses, les médias et certaines instances gouvernementales. Ceci étant dit, les allié-e-s varient beaucoup selon le contexte local. Ces différentes forces ne sont pas des représentantes des communautés LGBTQI, mais leur rôle et leur influence en font des acteur-trice-s incontournables pour les changements de normes sociales et l'acceptation des droits des personnes LGBTQI.

## **6. Exemples d'outils d'éducation**

Des outils d'éducation sur les enjeux et les droits des personnes LGBTQI ont été produits afin de créer un dialogue. L'organisme Equitas a créé la trousse « Ensemble pour l'égalité » dans l'objectif de lutter contre l'homophobie et de promouvoir les droits des personnes LGBTQI. Cette trousse contient plusieurs outils qui aident à démystifier les réalités des personnes LGBTQI et elle peut être utilisée auprès de différents publics, dont le personnel des organisations de coopération internationale, les volontaires et les organismes partenaires. Des boîtes à outils ont également été réalisées pour des projets terrain, dont le projet Phénix, qui a intégré la question de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle de ses volontaires dans les ateliers de préparation et les risques des actions de ces derniers avec des mises en situation.

Un glossaire expliquant les différents termes liés aux identités de genre et orientations sexuelles a également été placé en annexe, permettant de comprendre le vocabulaire utilisé par les activistes. L'adoption d'un vocabulaire juste et inclusif est une première étape afin de soutenir la diversité, respecter la différence, faire preuve de solidarité et combattre les actions et les comportements intolérants.

### **III. Obstacles et défis actuels : Résistance interne des partenaires**

Il peut être difficile d'aborder la question LGBTQI avec ses partenaires. Ceux-ci ne sont pas toujours outillés pour faire face aux enjeux liés aux droits des personnes LGBTQI. Il est alors conseillé de ne pas forcer ces enjeux auprès de ses partenaires. Lorsqu'on perçoit que la question ne peut être abordée directement, il vaut mieux le faire de manière indirecte, délicate et progressive. Par exemple, il est préférable de débiter par une discussion avec les organismes locaux qui travaillent déjà sur ces enjeux.



De même, le travail d'adaptation des politiques organisationnelles aux questions d'identité de genre et d'orientation sexuelle peut être un long processus. Favoriser la collaboration du personnel dans ce processus peut certainement minimiser les résistances auprès de ces derniers.

#### **IV. Recommandations**

##### **1 L'institutionnalisation et la culture de la diversité**

L'intégration des droits des personnes LGBTQI doit tout d'abord débiter au sein des organismes. Ainsi, l'implantation de la culture de la diversité sera observable par l'institutionnalisation des bonnes pratiques : une sensibilité des structures aux enjeux de la diversité et LGBTQI, une vie associative ouverte et la mise en place de politiques organisationnelles et de formations sur l'intégration des questions LGBTQI (Lamontagne 2017). Il est essentiel de démontrer l'engagement de l'organisme à l'interne et de former le personnel dans le but d'accroître le respect des droits des personnes LGBTQI et d'intégrer leurs besoins et leurs intérêts.

L'institutionnalisation de la diversité ne doit pas seulement être observée, analysée et abordée de l'extérieur ; les OCI doivent développer une culture organisationnelle de diversité et s'engager à la promouvoir dans leurs programmes, projets et choix de partenariats. En leur sein, les organismes doivent représenter la diversité incluant la diversité d'orientation et d'identité afin qu'elles soient à jour sur les enjeux LGBTQI, intègrent les questions LGBTQI dans leur travail et adoptent des bonnes pratiques d'intégration auprès de leur personnel et de leurs volontaires. Une analyse de genre sensible à LGBTQI peut éclairer les organismes de coopération internationale sur les enjeux locaux, faisant ressortir des recommandations et des bonnes pratiques à continuer ou à développer. Tous les programmes et projets peuvent inclure la question de la diversité, qu'elle soit liée au genre, à l'origine ethnique, à la capacité, etc. Cependant la question de la diversité est encore plus importante dans les projets d'identité de genre et d'orientation sexuelle, de santé et de droits humains (Lamontagne 2017).

Les canaux de communication avec les communautés LGBTQI doivent être directs afin d'avoir l'apport de ceux-ci sur l'intégration des enjeux dans les programmes. Une plus grande intégration de ces derniers dans les structures décisionnelles permettra de rendre plus visible les perspectives des communautés LGBTQI. D'ailleurs, s'assurer qu'une personne est porteuse de ces enjeux dans les organismes permettrait de veiller à l'application de bonnes pratiques et de s'assurer de sensibiliser et d'intégrer les questions LGBTQI dans de la mise en œuvre des projets.

## **2 Droits humains**

Il doit être clairement démontré que les droits des personnes LGBTQI ne sont pas des nouveaux droits ou des droits spéciaux. Les principes d'égalité et de non-discrimination à la base de la Déclaration universelle des droits de l'homme s'appliquent à toutes et tous, incluant les personnes LGBTQI. La Déclaration universelle de l'homme et les différents instruments juridiques internationaux sur les droits mentionnés précédemment peuvent ainsi être lus et interprétés pour promouvoir les droits des personnes LGBTQI. Cette approche intègre toutes les diversités sexuelles, redéfinit et élargit les définitions de genre et de sexe et crée un espace plus grand pour les droits des personnes LGBTQI dans les droits humains : le droit à la vie privée, le droit d'exprimer sa sexualité, le droit à la protection contre la violence et le harcèlement, et les principes de non-discrimination et d'égalité. Et ce afin d'enraciner la culture de la diversité sur la question de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle,

Il est primordial d'avoir une position forte et claire sur le respect des personnes LGBTQI. Ainsi, les cinq recommandations du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme seront idéales à intégrer selon la portée des organismes en coopération internationale :

- Protéger les gens contre la violence homophobe et transphobe.
- Empêcher la torture et le traitement cruel, inhumain et dégradant des personnes LGBTQI en détention, en interdisant et en punissant de tels actes et en veillant à ce que les victimes obtiennent réparation.
- Abroger les lois faisant de l'homosexualité un crime, notamment toutes les lois qui interdisent un comportement sexuel en privé entre des adultes consentants du même sexe.
- Interdire la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- Sauvegarder la liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique pour les personnes LGBTQI (HCDH 2012 : 11).

## **3 Alliances**

La lutte pour le respect des droits des personnes LGBTQI doit alors s'imbriquer à la lutte pour les droits humains afin de réaliser des avancées. La consolidation des droits des personnes LGBTQI est possible par la création d'alliances et de coopération avec des groupes de défense des droits humains et parfois des organisations de défense des droits des femmes, le contexte variant toutefois d'un pays et d'une région à l'autre.

## **4 Formation des volontaires outre-mer sur les questions LGBTQI**

Tout d'abord, il faut considérer qu'une personne s'identifiant ouvertement LGBTQI aura à relever un défi en allant travailler à l'international. Même les autres coopérant-e-s hétérosexuels canadiens peuvent ressentir un malaise face à des personnes LGBTQI et ne pas savoir comment se comporter. Au sein des groupes de volontaires outre-mer, des formations et des espaces de discussion doivent être amenés afin de réfléchir sur la manière d'agir avec leurs collègues s'identifiant LGBTQI.

Les coopérants LGBTQI doivent bien comprendre les mœurs de la société et maîtriser les lois entre autres sur la question de la criminalisation de l'homosexualité, parfois passible de peine de mort. Le personnel canadien travaillant outre-mer ne peut être discriminé selon leur orientation ou leur identité sexuelle, mais ils doivent être conscientisés lors de leur embauche à la réalité des personnes LGBTQI sur le terrain et aux risques encourus. Puis, face à cette réalité, le personnel doit prendre position par rapport au partage de leur vie privée. Selon certains praticiens et praticiennes du domaine, il peut être préférable de rester discret par rapport à son orientation et à son identité. Certains comportements peuvent faciliter le travail sur le terrain, tel que de ne pas répondre à des questions qui ne nous ont pas été posées, ne pas entreprendre de relation amoureuse ou sexuelle avec une personne locale et ne pas fréquenter les lieux de rassemblement LGBTQI. Cependant, Bastien Lamontagne conseille de ne pas changer sa façon d'être, car cela peut être perceptible. Enfin, le choix de répondre aux questions sur son identité et son orientation est la responsabilité de chaque individu, mais doit être réfléchi avant même l'acceptation d'un mandat : devront-ils adopter l'abstinence et ne pas entretenir de relations intimes ? Censurer leurs propres droits afin d'assurer leur sécurité ?

Les volontaires doivent être sensibilisés à la réalité culturelle des luttes sur le terrain. Il faut se référer au partenaire du Sud, car il est le mieux placé pour juger du niveau de sécurité du contexte local et garant de protection. La vie des personnes LGBTQI dans certains États peut être ardue et entraîner le repli sur soi, des soins de santé non adaptés, de plus fortes probabilités d'être atteint du VIH, la vulnérabilité physique et le fait de devoir mener une double vie. La discrimination contre l'identité de genre et l'orientation sexuelle peut créer des obstacles face à l'emploi, aux opportunités économiques, dans l'accès à l'éducation et face à l'acceptation sociale. De plus, les communautés LGBTQI ont leurs propres manières de militer. Ainsi, les organismes de coopération internationale, et leurs représentant-e-s, ne doivent pas imposer un rythme ou des moyens, mais plutôt s'adapter à ceux de ces communautés.

Les politiques de sécurité des organisations et des équipes de volontariat, incluant des règles et procédures de sécurité à appliquer, doivent intégrer les questions LGBTQI afin de minimiser les vulnérabilités de ces derniers. Les situations risquées doivent être réfléchies à l'avance afin de préparer des actions préventives. Par ailleurs, la compréhension de l'environnement de travail ne

doit pas être figée, mais en adaptation constante, car les situations évoluent et le niveau de sécurité change. Puis, une analyse des forces en présence devrait être effectuée pour évaluer le cadre de travail : identifier les personnes clés qui peuvent les soutenir et celles qui peuvent leur faire obstacle et ainsi développer des stratégies pour minimiser les forces d'opposition (Kirven, Eguren et Caraj 2009 : 31).

## **5 Formation du personnel et les partenaires**

Ces moyens d'apprentissage ne doivent pas seulement être pour les volontaires, mais également le personnel, les partenaires et tous les participantes et participants dans les programmes de coopération internationale. Ils-elles doivent être conscientisé-e-s sur les droits des personnes LGBTQI, leurs responsabilités et l'impact des interventions menées.

## **6 Plaidoyer pour la décriminalisation**

Les organismes de coopération internationale (OCI) ont également le rôle de participer au plaidoyer pour la reconnaissance des droits des personnes LGBTQI et l'interdiction de toute forme de discrimination à leur égard dans les différents pays où ils interviennent, et ce, en condamnant toutes les violations des droits humains et libertés fondamentales basées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et en militant pour leurs droits. Les OCI peuvent également appuyer les communautés et les militant-e-s de la diaspora, qui ont souvent une plus grande liberté et capacité d'action de plaidoyer pour les droits des personnes LGBTQI.

## Glossaire<sup>4</sup>

**La bispiritualité** : (*two-spirit* en anglais) est d'origine un concept anishinaabeg (ojibwé) appelé *niizh manidoowag*, qui réfère aux personnes s'identifiant comme ayant un esprit masculin et un esprit féminin.

**Genre<sup>5</sup>** : L'attribution des rôles et des responsabilités qui sont construits par la société envers ce qui est féminin et ce qui est masculin. Ces rôles et responsabilités englobent les attentes et les comportements à adopter et ils varient dans le temps et l'espace.

**Identité de genre** : L'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou d'être à un autre point dans le continuum des genres. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au genre généralement associé au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

**Expression de genre** : La manière dont une personne exprime ouvertement son genre. Cela peut inclure son comportement et son apparence, comme son style vestimentaire, sa coiffure, le port de maquillage, son langage corporel et sa voix.

**Orientation sexuelle** : Sentiment émotionnel, physique et/ou amoureux qu'une personne peut ressentir envers une autre personne qu'elle soit du même sexe/genre, du sexe/genre opposé ou encore, sans prise en compte de son sexe/genre. L'orientation sexuelle se distingue de et complémente l'identité sexuelle.

**Homosexuel-le** : Attirance émotionnelle, physique et/ou amoureuse envers une personne du même sexe.

- **Lesbienne** : Attirance émotionnelle, physique et/ou amoureuse d'une femme envers une autre femme.
- **Gai** : Attirance émotionnelle, physique et/ou amoureuse d'un homme envers un autre homme.

**Bisexuel-le** : Attirance émotionnelle, physique et/ou amoureuse envers une personne du même sexe ou du sexe opposé.

---

<sup>4</sup> Le glossaire est fondé sur les définitions de la Commission ontarienne des droits de la personne, d'Equitas, d'ONU Femmes et du Gouvernement du Canada.

<sup>5</sup> Cette définition produit une dualité entre le féminin et le masculin. Les normes imposées par cette relation binaire reproduisent un rapport de force et ce même rapport de force s'imbrique dans d'autres types de rapports de force, dont l'ethnicité ou l'orientation sexuelle.

**Hétérosexuel-le** : Attirance émotionnelle, physique et/ou amoureuse envers une personne du sexe opposé.

**Transgenre** : Concept générique qui englobe plusieurs identités qui ne sont pas considérées socialement conformes telles que les transsexuel-les, les personnes qui s'identifient à un troisième genre ou dont leur identité de genre est hors norme.

**Transsexuel-le** : Personne en processus de changement de sexe ou ayant changé de sexe par une intervention chirurgicale ou par la prise d'hormones afin que leur physique représente leur identité de genre.

**Queer** : Personne qui ne se conforme pas aux normes binaires du genre et du sexe.

**Intersexué-e** : Naissant avec une anatomie sexuelle, avec des chromosomes et/ou avec des hormones qui ne sont pas complètement associées biologiquement à une femme ou à un homme.

**Cisgenre** : Correspond aux personnes qui s'identifient au genre assigné à leur naissance et aux normes attribuées à leur genre.

**Homophobie** : Haine ou peur irrationnelle envers les personnes homosexuelles (lesbienne, gai et bisexuel-le). Elle est fondée sur des préjugés qui justifient la haine, la discrimination et la violence.

**Transphobie** : Haine ou peur irrationnelle envers les personnes transgenres. Elle est fondée sur des préjugés qui justifient la haine, la discrimination et la violence.

## Bibliographie

Association internationale des lesbiennes, gays, bisexuels, trans et intersexes (ILGA)  
<http://ilga.org/maps-sexual-orientation-laws>

Commission ontarienne des droits de la personne. 2014. *Les droits de la personne en Ontario : Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle*. <http://www.ohrc.on.ca/fr/>

Déclaration relative aux droits de l'homme et à l'orientation sexuelle et l'identité de genre. 2008. En ligne. <http://www.refworld.org/pdfid/49997ae312.pdf>.

Equitas–Centre international d'éducation aux droits humains. 2017. *Quelques activités d'éducation aux droits humains pour la promotion et protection des droits des personnes LGBTQI*.

Equitas- Centre international d'éducation aux droits humains. 2012. *Les droits des personnes lesbiennes, gaies, transsexuelles et transgenres*. En ligne. <https://equitas.org/wp-content/uploads/2012/06/Droits-des-personnes-LGBT.pdf>

Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. 2012. *Nés libres et égaux : Orientation sexuelle et identité du genre en droit international des droits de l'homme*. En ligne. [http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes\\_FR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Publications/BornFreeAndEqualLowRes_FR.pdf)

Kirven, Shaun, Enrique Eguren et Marie Caraj. 2009. *Manuel de protection pour les défenseurs LGBTI*. En ligne. [https://www.protectioninternationale.org/wp-content/uploads/2012/04/LGBTI\\_manual\\_french.pdf/](https://www.protectioninternationale.org/wp-content/uploads/2012/04/LGBTI_manual_french.pdf/) (page consultée le 5 mars 2018).

La Déclaration universelle des droits de l'homme. 1948. En ligne. <http://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/> (page consultée le 25 octobre 2017).

ONU Femmes : Centre de formation. Glossaire d'égalité de genre. En ligne. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=151&mode=letter&lang=fr>

Oxfam International: Sexual Diversity and Gender Identity Policy. En ligne. [https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file\\_attachments/story/sexual\\_diversity\\_and\\_gender\\_identity\\_rights\\_policy.pdf](https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/story/sexual_diversity_and_gender_identity_rights_policy.pdf)

*Principe de Jogjakarta : Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre*. 2007. En ligne. <http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-fr/>

Secrétariat général et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. 2015. *Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre*. En ligne. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/HRC/29/23&referer=/english/&Lang=F](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/29/23&referer=/english/&Lang=F)

Cette fiche est basée sur un atelier de la CdP qui s'est tenue en 2017 avec la participation de Bastien Lamontagne, partenaire chez Yacousam, d'Arlette Somda, de l'organisme REVS+, de Jean-Sébastien Vallée, spécialiste principal en éducation à Equitas, et de Michaël Michaud, chargé de programme en justice entre les femmes et les hommes à Oxfam-Québec.

Nous tenons à remercier tout particulièrement Fouzia Bazid qui a contribué à la rédaction de la présente fiche dans le cadre de son stage au CQFD de l'AQOCI.