

# Le Healthcare Equality Index et son impact

*Et nous, où en sommes-nous?*

**Dre Erika VOLKMAR**

Directrice de la Fondation Agnodice

**Dre Caroline DAYER**

Experte des questions  
d'homophobie et de transphobie  
dans les lieux de formation  
SG – DFJC – Etat-major

**Symposium romand pour l'équité des soins, populations LGBTIQ+**

Lausanne, 14 juin 2021

# Plan de l'atelier

1. **Le HEI, progression aux USA de 2007 à 2020**
2. **Où en sont nos centres hospitalo-universitaires romands?**
3. **Des pistes pour l'avenir**
4. **Questions et/ou discussion**
5. **Et la santé scolaire?**
6. **Plan d'action – DFJC – Canton de Vaud**
7. **Vos expériences : problèmes / progrès ?**
8. **Questions et/ou discussion**

# Création de l'Index Égalité en Santé (HEI)

- **Par qui?** HRC, the Human Rights Campaign Foundation  
Une des plus importantes organisations de défense LGBTQ étatsunienne
- **Début?** 2007, 78 hôpitaux participants
- **Pour qui?** Patient·e·x·s, visiteur·e·x·s et employé·e·x·s LGBTQ
- **Pour quoi?** Leur permettre un libre choix informé, en complète transparence
- **10 recommandations** pour des hôpitaux plus...
  - accueillants (= inclusifs)
  - équitables
  - compétents
  - non-discriminants
- **4 domaines initiaux**
  - Politique de non-discrimination LGBTQ
  - Politique de visites LGBTQ-inclusives
  - Politique d'emploi non-discriminante envers les employé·e·x·s LGBTQ
  - Politique de formation du personnel pour des soins de qualité aux p. LGBTQ

# L'index HEI en 2020

## ➤ 4 grands buts

1. Assurer un fondement de non-discrimination via une politique explicite et effective protégeant patient·e·x·s, visiteur·e·x·s et employé·e·x·s LGBTQ+. Mettre en œuvre une formation en compétences culturelles LGBTQ+ inclusives;
2. Démontrer ses progrès en inclusivité au niveau des services de soins et de soutien aux patient·e·x·s LGBTQ+;
3. Cultiver un environnement de travail inclusif en développant une politique et des services RH répondant aux besoins spécifiques des employé·e·x·s LGBTQ+;
4. Démontrer son engagement avec et pour la communauté LGBTQ+.

## ➤ Méthodologie

- Auto-évaluation par questionnaire
- Chaque critère rempli rapporte des points
- Score total → 3 niveaux de reconnaissance publique :
  1. Politiques fondamentales pour des soins de santé LGBTQ+ égalitaires



# L'index HEI en 2020

## ➤ 765 hôpitaux participants

### Criteria 1 – Non-Discrimination and Staff Training

- Patient Non-Discrimination
- Equal Visitation
- Employment Non-Discrimination
- Staff Training

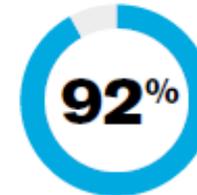
### Criteria 2 – Patient Services and Support

- LGBTQ Patient Services and Support
- Transgender Patient Services and Support
- Patient Self-Identification
- Medical Decision-Making

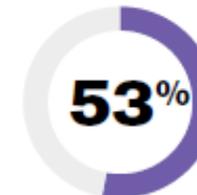
## Exemples



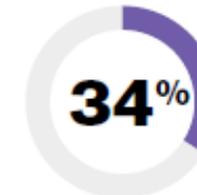
ont une stratégie LGBTQ inclusive couvrant orientation et genre, accessible au personnel



couvrent tous les critères de formation LGBTQ du personnel. Total = 150'000 h dispensées.



ont une stratégie et des procédures d'élimination des biais et maladrotes envers les patient·e·x·s trans



enregistrent genre, prénom d'usage et pronoms de choix et les visibilisent avec un pop-up

# L'index HEI en 2020

## ➤ 765 hôpitaux participants

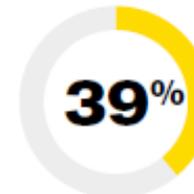
### Criteria 3 – Employee Benefits and Policies

- Employee Benefits and Policies
- Transgender-Inclusive Health Insurance

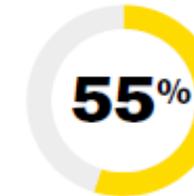
### Criteria 4 – Patient and Community Engagement

- Patient and Community Engagement

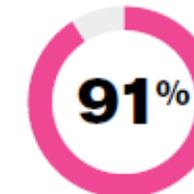
## Exemples



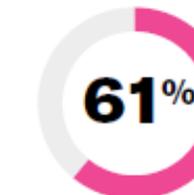
offrent des congés pour prendre soin d'un-e partenaire de même sexe ou de son enfant, malades



ont une stratégie et des procédures pour soutenir leurs employé·e·x·s trans .



participent ou/et soutiennent des événements communautaires locaux (Pride, 17 mai, TDoR 20 nov., etc.)



ont créé un logo pour identifier les lieux et les employé·e·s dont l'inclusivité LGBTQ est centrale

# Où en sont nos hôpitaux romands?

## HUG

- Rédaction d'une charte HUG de l'égalité, diversité et inclusion
- Adoption d'une 5<sup>e</sup> valeur "égalité et inclusion" *favorisant la diversité et l'inclusion, en considérant les différences de genre ou d'orientation sexuelle, ... comme une richesse*
- Commission de traitement des plaintes en matière de harcèlement et de discrimination en place
- Adaptation en cours des systèmes de saisie des données des patients pour visibiliser le genre et les pronoms indépendamment du sexe à l'état civil
- Formation "e-learning" sur la prévention du harcèlement sexuel.

# Où en sont nos hôpitaux romands?

## CHUV

- Plan stratégique 2019-2023: 2 lignes sur 61 pages : « *Lutter contre toutes les formes de discrimination et d'atteinte à la personnalité (sexisme, orientation sexuelle, identité de genre, racisme, appartenance culturelle et/ou religieuse...)* »
- Espace Médiation Patients, Proches & Pros: 18 “discriminations” (?) en 2019
- Adaptation des procédures administratives pour patient·e·x·s trans & NB : « *à l'horizon 2025* »
- Projet de formation e-learning I-CARE (Unisanté / UNIL - HUG)

# Où en sont nos hôpitaux romands?

## Réseau Hospitalier Neuchâtelois

- Aucune mention ni sur le site, ni dans la stratégie 2015-2022) ni sur le web

## Hôpital de Fribourg

- Aucune mention ni sur le site (« genre » = « ...premier du genre »), ni dans la stratégie, ni sur le web

## Hôpital du Valais

- Aucune mention ni dans la stratégie, ni sur le web. Sur le site, une seule mention « genre » Consultation sexologie: « *elle s'adresse à tout individu, homme, femme, personne transgenre* » (!)

## Hôpital du Jura

- Commission jurassienne d'éthique clinique (indépendante)
- Aucune autre mention

# Vignette clinique: Kyo, jeune trans, 15 ans

- C'est quoi qui est le plus dur ?
- ***Se battre contre les médecins pour avoir..., pour prouver qu'on est trans... [...]***
- **Ok, donc tu me dis que... au fond, t'es obligé de faire semblant de ressembler à un stéréotype masculin pour que ça marche?**
- ***Voilà, c'est ça!***

Medico, D., Galantino, G. , Zufferey, A., Pullen Sansfaçon, A. (2020). « *J'aimerais mourir* », comprendre le désespoir chez les jeunes trans par le concept d'oppression développementale. Frontières

# Quelles pistes pour l'avenir?

- Sensibiliser et former l'ensemble des professionnel-le-x-s... et notamment vous-même
- Faire progresser nos collègues
- Faire évoluer le système et les procédures bottom-up
- Exposer les discriminations, maltraitances ou abus. Dénoncer si rien ne change
- Encourager les patient-e-x-s LGBTIQ+ à formaliser leurs doléances
- Fédérer les associations faitières nationales pour créer un HEI suisse?
- Sans doute plein d'autres idées ?

## Questions & discussions

# Et où en est la santé scolaire vaudoise et romande?

## L'école

- “La pire période de ma vie”
- Quels impacts sur la santé ?
- Quels facteurs de protection ?
- Clarification de la triade sexe - genre - sexualité (Dayer, 2014/2017)

# Recherches en contexte scolaire

## Davantage la cible de violences et de harcèlement-intimidation entre élèves

Les élèves dont l'orientation affective et sexuelle n'est pas exclusivement hétérosexuelle sont davantage la cible de harcèlement-intimidation entre élèves que leurs camarades. Le risque est 5 fois plus élevé.

(Lucia et al., 2017 ; Udrisard et al., 2021 sous presse)

# Entretiens avec des élèves

## Ce qui se dit dans le contexte scolaire

« Les pédés faut les brûler, les lesbiennes faut les violer »

« Le suicide c'est grave, sauf si c'est des homos, bon débarras »

« Les transmachin, les intersexes, c'est des monstres »

C'est « dégueulasse », « horrible », « un virus », « une maladie »,  
« une honte », « à bannir », « à buter »

# Entretiens avec des élèves

## Vécu par des personnes concernées

« Injures permanentes », « moqueries tous les jours » ; « Harcèlement »

« Attitudes de dégoût », « regards de travers » ; « Haine »

« Se faire montrer du doigt », « se faire rejeter », « se faire cracher dessus », « se faire frapper »

« Des menaces dans la trousse, chaque jour, avec des dessins de croix et de tombes »

« Des papiers chiffonnés lancés sur la tête en classe : ‘on va te taper à la sortie’ ou ‘t’approche pas de moi’ »

« Des tags dans les toilettes et même sur les murs de l’école »

« Va mourir », « T’as qu’à crever »

# Entretiens avec des élèves

## Attaques

« Il y avait une élève trans\*, qu'il y ait prof ou pas, les gens l'attaquaient ».

# Entretiens avec des élèves

## Traque

« Je suis non binaire et on m'a déjà couru après dans toute l'école, pour savoir si j'étais un homme ou une femme... ça fait vraiment bizarre. Et le lendemain, quand je suis arrivée pour mon premier cours de la journée, il y a une de ces personnes qui a commencé à faire : 'Hé la cochonne, hé reviens, hé tu sais que c'est à toi que je parle'. Et ça m'a beaucoup choquée en fait, parce que je suis moi. Et ça devrait pas poser problème ».

# La police du genre

Plus du tiers des élèves se définissant comme hétérosexuel·le·s sont la cible d'homophobie

(Chamberland et al., 2013)

L'épée de Damoclès

(Dayer, 2017)

→ Ne pas se plier aux stéréotypes de genre

# Entretiens avec des élèves

## Sentiment de décalage

« Mais nous... je dis nous parce que voilà. Ceux qui se posent des questions. On n'a pas cette ligne, qui est tracée devant nous. On se dit pas : 'ouais je suis ça'. Je pense que c'est beaucoup plus simple pour une personne hétérosexuelle ».

# Discriminations

## Répercussions

« J'aime pas cette discrimination. Comme je suis bisexuelle, du coup quand les gens en parlent mal et tapent, ça me touche beaucoup parce qu'à l'école c'est beaucoup trop compliqué, y a beaucoup de gens qui ne sont pas d'accord, ils jugent et insultent. Peut-être qu'ils prennent ça à la rigolade, mais nous non, c'est sérieux et grave. Ça laisse des marques et ça ne donne plus envie d'aller à l'école, c'est trop violent ».

# Conditions d'apprentissage

- Absentéisme
- Décrochage scolaire
- Absence ou perte de sentiment d'appartenance à l'école
- Blocage des aspirations scolaires et professionnelles



**Bureau d'information  
et de communication**

Rue de la Barre 2  
1014 Lausanne



## **COMMUNIQUÉ DE PRESSE** Etat de Vaud

### **Lutte contre l'homophobie et la transphobie dans les lieux de formation**

<https://www.vd.ch/toutes-les-actualites/communiques-de-presse/detail/communiquelutte-contre-lhomophobie-et-la-transphobie-dans-les-lieux-de-formation-1621238176/>



**DFJC** Département de la  
formation de la jeunesse  
et de la culture

# Plan d'action – DFJC – Canton de Vaud

Plan d'action  
pour la prévention et le traitement  
de l'homophobie et de la transphobie  
en contexte scolaire

3 axes

10 mesures

# Axe 1

Garantir un environnement d'apprentissage et de travail exempt de discriminations  
et respectueux de l'ensemble des personnes,  
quelle que soit leur orientation affective et sexuelle, leur genre, leur configuration familiale

# Axe 2

Prévenir les violences homophobes et transphobes

Promouvoir le respect envers les personnes

lesbiennes, gays, bisexuelles, trans\*, intersexes, queer ou en questionnement (LGBTIQ)

# Axe 3

Réagir face aux situations d'homophobie ou de transphobie et les traiter

# (Ré)agir

- Prévenir
- Intervenir
- Promouvoir
- Posture et pratiques professionnelles
- Suisse romande ?

# Vos expériences : Problèmes... ou progrès constatés ?

## Questions & discussions

[erika.volkmar \(at\) agnodice.ch](mailto:erika.volkmar@agnodice.ch)

[caroline.dayer \(at\) vd.ch](mailto:caroline.dayer@vd.ch)