

RAINBOW



PERMANENCE
LGBTQIA+
ASILE - MIGRATION

Pour un accueil inclusif des migrant·e·x·s LGBTQIA+

Observations et recommandations à l'attention
du réseau professionnel de la migration, de la santé et du social

Harriet Swug
Fondation

Table des matières

1. Sortir de l'invisibilité : informer sur les droits LGBTQIA+ en lien avec les situations migratoires
2. Accueillir les expériences et les identités LGBTQIA+
3. Enjeux liés au permis de séjour
4. Inclusivité dans les soins
5. Quels espaces de soutien et quels réseaux comme ressources ?
6. Conclusions et recommandations

Introduction : contextualisation de la brochure

Cette brochure s'appuie sur les résultats d'une recherche-action de l'Association Rainbow Spot, soutenue par la Fondation Harlet Snug, intitulée «Parcours migratoires LGBTQIA+¹. Agir face aux discriminations multiples». Cette recherche-action a été motivée par la pratique de l'Association Rainbow Spot, qui informe et soutient les personnes migrantes et réfugiées LGBTQIA+ dans le canton de Vaud depuis mars 2019. De cette pratique ont émergé certains constats, concernant tout spécialement l'invisibilité, la marginalisation et les vulnérabilités particulières des migrant-e-x-s LGBTQIA+, ainsi que les lacunes au sein du réseau de soutien.

La recherche-action a visé l'approfondissement de ces premiers constats tirés du terrain, dans le but premier de rendre plus visibles les réalités et les enjeux liés aux migrations LGBTQIA+. Elle s'est aussi donné pour objectif, en tant que recherche-action, de fournir des outils élaborés sur la base des résultats de recherche, afin de renforcer l'action de l'association sur le terrain. Elle le fait dans deux directions : pour accroître l'information à l'attention des migrant-e-x-s LGBTQIA+, et pour contribuer à sensibiliser le réseau professionnel (de la migration, de la santé et du social), à travers la présente brochure.

Celle-ci est ainsi construite à partir des résultats de la recherche. Elle intègre à ce titre certaines citations² qui exemplifient des thématiques de recherche, et suit la logique de ces dernières dans le choix et la présentation des éléments de la brochure. Elle n'a par conséquent aucune prétention à fournir des recommandations exhaustives, mais propose quelques pistes tirées de cette recherche.

La recherche-action interroge en particulier le phénomène de la discrimination multiple, et ses effets en termes de positions spécialement exposées et isolées vécues par les personnes migrant·e·x·s LGBTQIA+. Cette position particulière, que l'on appelle aussi intersectionnelle, parce qu'elle est au croisement de plusieurs oppressions interagissant entre elles (liées au statut de migrant·e·x, à la classe, au genre, à la sexualité, etc.), a des implications concrètes sur la visibilité et la prise en compte des réalités des personnes concernées.

Le travail de recherche explore ces mécanismes à travers des entretiens avec des actrice·x·s migrant·e·x·s et des actrice·x·s du terrain (du domaine de la migration, de la santé et associatif LGBTQIA+). L'analyse de ces entretiens montre comment l'intersectionnalité des discriminations agit aussi bien dans l'accès à l'information et dans la faible visibilité des situations de migrations LGBTQIA+,

que dans les réalités d'accueil, de procédures et d'accès aux soins des personnes concernées, confrontées à des enjeux particuliers (difficultés spécifiques dans l'hébergement ou au niveau juridique, risques spécifiques au niveau des soins), du fait d'une position minorisée à plusieurs titres. Les résultats éclairent aussi des réalités de marginalisation face aux espaces d'appartenance et de soutien, ainsi que l'imbrication des parcours migratoires et des trajectoires LGBTQIA+ dans les cheminements complexes vers l'auto-détermination. Enfin, les pistes de changements sont explorées, montrant comment des pratiques de renforcement de l'inclusion des migrant·e·x·s LGBTQIA+ demandent une prise en compte de l'approche intersectionnelle et une action non seulement sur les pratiques professionnelles, mais plus largement sur des aspects institutionnels et structurels de luttes contre les discriminations (voir le rapport et la synthèse de la recherche: <https://rainbowspot.ch/2023/05/11/recherche-action-parcours-migratoires-lgbtqia/>).

1 Voir le glossaire en fin de brochure.

2 Les citations sélectionnées pour cette brochure comportent les abréviations suivantes pour situer les interviewé·e·x·s :

- AM pour actrice·x migrant·e·x;
- AIM pour actrice·x d'une institution/association d'asile-migration;
- AIS pour actrice·e·x d'une institution de santé;
- AAL pour actrice·x d'une association LGBTQIA+.

1. Sortir de l'invisibilité : informer sur les droits LGBTQIA+ en lien avec les situations migratoires

«... en tout cas intersexe le mot je ne savais pas, (...) à l'époque, je savais pas, j'ai parlé un peu maladroitement, j'ai ci, j'ai ça, j'ai ci, (...) [je n'ai eu] aucune [souligné] information, jusqu'à dernièrement, (...) je savais rien du tout sur ma situation, sur le mot intersexe, (...) si on savait ce mot, ça aurait pu nous aider... (...) ça donne un accès immense à des informations et ça c'est, on va dire l'ignorance, c'est comme si on marche dans le noir, on voit rien et tout, donc ça c'est comme une arme, pour la vie et aussi pour soi, pour beaucoup de choses» (Amin, AM).

Observations

L'information sur les questions et les droits LGBTQIA+ en lien avec la migration est difficilement accessible. L'imbrication de discriminations vécues par les personnes migrantes LGBTQIA+ peut conduire à un **isolement spécifique**, compliquant leur accès à l'information, ainsi que leur insertion dans certains réseaux d'aide. **Les structures** du réseau professionnel de la migration, de la santé et du social, amenées à pouvoir diffuser des informations à l'attention des personnes concernées, peuvent jouer un **rôle déterminant**, afin de contribuer à rompre cette situation d'isolement et de défaut d'informations.

La connaissance, voire la conscience des réalités des migrations LGBTQIA+, demeure cependant **encore souvent marginale** au sein de ce réseau. Les causes sont diverses. On peut citer en particulier un manque de sensibilisation ou de spécialisation autour des situations de migrations LGBTQIA+ et de leurs enjeux, des difficultés et des barrières (par exemple linguistiques, économiques) à la concrétisation de l'inclusion des migrant·e·x·s dans les différentes structures, mais aussi les limites fonctionnelles (temps, surcharge, urgences) du réseau professionnel.

Cette situation **affecte la capacité d'identification des situations et des besoins, ainsi que la mise en place de signalétiques inclusives** (montrant l'ouverture envers les personnes LGBTQIA+) **et d'outils institutionnels informatifs** (à l'interne et vis-à-vis de l'extérieur). Des personnes migrantes LGBTQIA+ peuvent, dans certains lieux, ne pas trouver le signal, la « perche », pour savoir qu'elles peuvent aborder leur vécu, leurs besoins, être informé·e·x·s et orienté·e·x·s, par exemple vers un réseau associatif LGBTQIA+ spécialisé.

«Moi ce que je remarque aussi au niveau de la pratique professionnelle, moi je manque de formation sur les questions intersectionnelles, c'est-à-dire LGBT et migration, (...). Donc voilà, si c'est pas la personne elle-même qui amène le sujet, il y a peut-être des indices, ou peut-être des soupçons ou peut-être des fois même pas, parce que le camouflage est aussi, disons bien rôdé, donc il y a peut-être des signaux que j'arrive pas à repérer non plus parce que j'ai pas cette sensibilité-là avec le croisement LGBT migration, donc ça c'est mon gros souci» (Delphine, AIM).

«Non, je ne peux pas dire que ce soit des choses que l'on a discutées. Non, ni au niveau des toilettes, ni des questions de Monsieur/Madame, non je trouve qu'il n'y a pas eu de discussion. Peut-être que c'est quelque chose où ça vaudrait la peine de... ouais qu'on soit rendus attentifs à ça, (...), d'être plus inclusif dans les textes et tout ça. (...). Mais je n'ai pas l'impression que c'est quelque chose de très pro-actif ou de très conscientisé» (Noémie, AIM).

Processus de changement

La capacité d'identification des besoins des acteurice-x-s migrant-e-x-s LGBTQIA+, la mise en place d'une signalétique inclusive ou la dispense d'informations dans les équipes, peuvent évoluer à travers des **actions concrètes**.

Ces changements dépendent encore fortement de la sensibilité et de l'action personnelles de certaine-x-s acteurice-x-s. **Il manque des outils formalisés et un dispositif plus systématique au niveau institutionnel**, en particulier à travers la formation. De ce fait, les pratiques demeurent aléatoires et instables.

«Déjà que c'est un sujet qui est très difficile d'accès, si cela vient pas d'emblée de la personne, il faut le visibiliser, parce que la personne qui vient dans mon bureau, ou dans ma salle d'entretien, elle va voir que c'est soutenu par l'institution, et que potentiellement elle sera face à quelqu'un à qui pourra peut-être un jour... en tout cas ça peut la faire travailler, ça devient un champ des possibles en fait, ça commence par ça en fait, le fait que ce soit accessible visuellement dans nos bureaux, c'est important» (Elise, AIM).

«(...) moi je mets [des flyers de deux associations spécialisées sur les questions LGBTQIA+ en lien avec l'asile et la migration] dans la salle d'attente, juste pour que ce soit visible, dans la salle d'entretien aussi, parce que moi l'aspect prévention ça me tient à cœur, c'est un peu moi qui fais les commandes, là où je travaille [dans un foyer], pour tout ce qui est, même pour les violences conjugales, pour les flyers» (Delphine, AIM).

«Il n'y a pas de guidelines officiels, moi en l'occurrence, ce que j'ai fait avec X, qui est à la réception, que je connais bien, je lui ai expliqué, je lui ai dit, en l'occurrence un patient transgenre qui souhaite être appelé différemment, l'autre pas, et puis je lui dis, il y a sa fiche sur notre dossier, il y a une fiche administrative, il y a le nom que j'ai biffé, et puis j'ai mis H à la place de F, et puis voilà cette personne quand elle vient, elle souhaite se faire appeler comme cela, (...) mais ça s'arrête là, il n'y a rien d'institutionnel» (Claire, AIS).

2. Accueillir les expériences et les identités LGBTQIA+ (accueil, assistance, hébergement)

«(...) je me dis «déjà que la situation est compliquée, on va peut-être pas en rajouter encore une couche quoi», (...) parce que ça vient surcharger une barque qui est déjà assez lourde, et toi t'as envie d'avoir un papier, t'as envie d'avoir un document, (...) donc t'es pas la première à venir dire «youpi on est gay, tout ça», après moi je trouve que c'est dommage, parce que je pense que ce serait vachement plus simple de pouvoir parler de tout sans a priori, (...)» (Séverine, compagne de Zélia AM).

Observations

Au sein des environnements d'accueil, d'assistance et d'hébergement des migrant·e·x·s LGBTQIA+, **les discriminations liées à l'OSIEGCS³ peuvent rendre certains contextes particulièrement difficiles.** Par exemple, dans les foyers et les centres du domaine de l'asile, dans les espaces à bas seuil, ou en cas d'isolement au sein du couple et de marginalisation face aux services de soutien (aux migrant·e·x·s, aux victimes de violence, aux personnes LGBTQIA+). Cette position particulière dans ces environnements d'accueil peut avoir pour conséquence un cumul de vulnérabilités, par l'exposition aux violences et discriminations multiples, par le stress psychologique lié à la peur constante d'être découvert·e·x·s, la crainte du jugement, la contrainte à devoir se cacher, et le non-recours à l'aide ou la non-prise en compte de besoins spécifiques.

Au sein des structures d'accueil, il **manque une prise en considération systématique de ces enjeux.** Des difficultés et des lacunes particulières persistent dans plusieurs lieux. Elles concernent notamment la compréhension de l'OSIEGCS en lien avec la migration, la formation transculturelle et intersectionnelle (prenant en compte les identités, appartenances et discriminations multiples). De plus, des barrières linguistiques et/ou économiques à l'inclusion des migrant·e·x·s LGBTQIA+ demeurent parfois non résolues au sein des structures, ou encore, les marges de manœuvre individuelles pour améliorer l'accueil sont limitées, en l'absence de dispositif institutionnel (l'urgence du travail ou «le cas par cas» prennent ainsi le dessus). Cette situation ne permet **pas actuellement une politique d'accueil pleinement safe et inclusive**, ce qui impacte tant les droits que la santé des migrant·e·x·s LGBTQIA+.

«(...) là je ne sais pas si ce monsieur a été à l'aise... Il était embêté de la situation, mais est-ce que c'était aussi qu'il n'était pas à l'aise avec moi, ça je ne peux pas dire, (...). Donc là c'est vrai que j'ai senti que ce n'était pas, en tout cas ce n'était pas facile pour lui de dire, d'amener la situation, ça oui, je m'en rappelle, (...). Je m'étais dit ah tiens je n'étais pas consciente de cette problématique, (...)» (Noémie, AIM).

«(...) le souci que moi j'avais c'était au niveau informatique tout bêtement, dans notre système c'était son deadname, dans la création des lettres c'était son deadname*, tout, enfin tout au niveau administratif la montrait sous son ancienne identité, c'était aussi compliqué pour recevoir les courriers, pour recevoir ce genre de choses, et c'est assez statique à l'interne aussi chez nous, (...)» (Delphine, AIM).

* Désigne le prénom de naissance (et/ou le nom s'il est genré) qui ne correspond plus à l'identité de genre d'une personne et qu'elle n'utilise plus. Le fait de continuer à l'utiliser revient à mégenrer la personne.

Processus de changement

Des dynamiques de transformation de cet accueil sont **mises en œuvre par des personnes** au sein des structures. Certaines manifestent une conscience et une action fortes pour la prise en compte des migrant-e-x-s LGBTQIA+. Elles utilisent leur marge de manœuvre pour aménager par exemple une situation d'hébergement, organiser un interprétariat inclusif (avec une personne sensibilisée à ces enjeux), adapter des documents administratifs, rechercher un langage neutre, etc., en vue d'un accueil plus safe. Elles se heurtent néanmoins aux **limites d'une action individuelle**, fondée sur une sensibilité particulière, et à **l'absence de formation** au sein de l'institution.

« (...) je pense que là-dessus, on n'est pas très bien outillés, (...). Donc ça [le fait de genrer correctement] c'est des choses que j'essaie, enfin que j'avais à cette époque-là essayé de vraiment insister sur le fait que c'était à la personne de déterminer son genre, pas à nous. (...) c'est vrai qu'au niveau de la masse, malheureusement c'est pas un problème pour nous. On a d'autres situations qui sont beaucoup plus urgentes, et ça va dépendre effectivement sur quel juriste on va tomber. (...). Et puis, je pense, oui, on pourrait complètement bénéficier d'une formation ou d'une réflexion en commun, (...)» (Julie, AIM).

«Moi depuis un petit moment j'essaie de changer ma manière de parler aux personnes, (...) en essayant de rendre neutres certains aspects de mes questions, par exemple: «est-ce que vous avez quelqu'un» au lieu «d'avoir une petite amie», de pas partir directement sur le principe au niveau du vocabulaire que c'est une personne hétéro, d'essayer de dire «est-ce que vous avez un ou une partenaire», ce genre de choses, (...) donc ma pratique, j'essaie de changer un peu ça, mais les habitudes sont difficiles à changer, surtout langagières, et puis aussi le fait qu'il n'y ait pas de formation obligatoire, parce que si on se base uniquement sur les intérêts individuels des professionnel-le-x-s, ce genre de questions-là, je pense qu'elles passent à la trappe, et je pense que c'est nécessaire de pouvoir sensibiliser sur la manière de parler, de s'exprimer face aux personnes, pour laisser la porte ouverte à d'autres identités» (Delphine, AIM).

3. Enjeux liés au permis de séjour

«Le plus fort qu'ils n'ont pas compris c'est la manière dont la population m'a traité, mon pays m'a traité, la discrimination, ce qu'ils m'ont fait, m'ont tapé, l'agression, je peux même pas sortir, l'isolement, et tout ça, ils n'ont pas compris, ou bien ils n'ont pas pris ça en considération, ce que je peux ressentir, ce que ça peut faire, ils n'ont pas été un tout petit peu empathiques en fait, (...)» (Issa, AM).

«Ici quand on est allé à l'Etat civil, comme lui il était plus âgé que moi, la dame tout de suite elle a dit: «c'est votre fils?». Ah OK... je sais pas..., elle pouvait dire aussi: «Bonjour»...! C'était un peu drôle à ce moment, après lui il était gêné de dire «non c'est mon compagnon», et il disait tout le temps que j'étais son fils à des gens qu'on voyait, (...)» (Paul, AM).

Observations

Des enjeux spécifiques affectent le droit des personnes LGBTQIA+ lié au permis de séjour. Dans le domaine de l'asile, de nombreux obstacles à la protection effective des réfugié·e·x·s LGBTQIA+ demeurent. Ils sont liés entre autres à l'interprétation restrictive des risques de persécution, à l'examen de la vraisemblance (preuve de la qualité de réfugié·e·x), aux difficultés de parler de l'OSIEGCS dans des contextes de peur (centres, foyers) et face à une procédure trop rapide. Ils découlent aussi de l'appréciation stéréotypée du récit des réfugié·e·x·s LGBTQIA+, et des lacunes de formation et de documentation dans ce domaine.

En dehors des trajectoires concernées par l'asile, dans le domaine par exemple des migrations familiales, ou à propos des questions d'intégration ou des enjeux de régularisation des personnes sans statut légal, des **difficultés résultant de discriminations multiples demandent à être mieux prises en compte.** Ainsi, des discriminations LGBTQIA-phobes (dans la sphère du travail, ou la moindre inclusion dans les services d'aide aux victimes de violences domestiques, l'homophobie dans une procédure de mariage, les difficultés des preuves médicales face à un système de soins non inclusif, etc.) s'articulent avec des **conditions générales restrictives et le durcissement global** en droit des étrangers. Les conséquences sur la situation administrative des personnes concernées peuvent en être aggravées.

« (...) on est dans un domaine où l'auditeur, il a un feeling vrai ou faux (...). (...) Donc quand même, la pratique elle montre que le problème, le nœud, c'est qu'on n'a pas cru la personne sur son homosexualité, (...). Je pense que là, il y a aussi des questions d'avis de gens qui enfin... d'homophobie ou de transphobie, qui va faire que l'on a aussi des a priori: «celui-ci il ressemble pas à un...» (Julie, AIM).

P

rocessus de changement

Face à ces enjeux, l'accompagnement, le conseil et la représentation des réquérant·e·x·s d'asile LGBTQIA+ impliquent aussi des **compétences et des sensibilités particulières**. Car il importe d'expliquer ce contexte d'examen du récit aux personnes concernées, et voir ce qui fait sens pour elles, voir ce qui dans leurs propres mots, peut le mieux exposer les raisons de leur fuite. C'est un travail qui peut prendre beaucoup de temps. Bien sûr, des changements globaux sont nécessaires (dans la procédure d'asile, dans les conditions d'hébergement, dans la formation de toutes les actrice·e·x·s institutionnel·le·x·s, etc.). Toutefois, les **actions de professionnel·le·x·s face à ces difficultés**, leur sensibilisation à ces enjeux, et concrètement leur recours par exemple à des relais au niveau des associations, peuvent contribuer à renforcer la parole des personnes concernées et sa prise en compte par les autorités.

En droit des étrangers, les perspectives de changement dans le traitement des actrice·e·x·s migrantes LGBTQIA+ ne peuvent, dans la même logique, que s'inscrire dans une critique plus large des restrictions croissantes et générales des droits des personnes étrangères. Néanmoins, la compréhension du vécu des migrant·e·x·s LGBTQIA+, et la **concrétisation d'un accompagnement adéquat et inclusif**, impliquent aussi de rendre visible leur position spécifique au croisement de plusieurs discriminations.

«Alors je vais vraiment m'appuyer sur le réseau. (...) même au niveau du réexamen, ça sera pareil, un réexamen sans réseau, il y a aucune chance. Donc, il faut absolument qu'il y ait des réseaux type associations [spécialisées sur la migration et l'asile LGBTQIA+], ou des appuis de psychiatres, psychologues, qui peuvent attester, en fait malheureusement sans ces deux, on n'a pas de chance d'obtenir quelque chose, ni sur recours, ni sur réexamen. C'est vraiment la problématique de l'ordre de l'identité, il n'y a pas de document, tu n'as pas de passeport qui va pouvoir attester de quelque chose et puis si les autorités n'ont pas cru la personne lors de sa première audition, alors on ne s'en sortira pas juste avec la personne elle-même. On est obligé d'avoir d'autres relais» (Julie, AIM).

4. Inclusivité dans les soins

«(...) Moi je trouve que chercher à savoir par exemple dans notre orientation sexuelle, qui joue la femme, qui joue l'homme, ce genre de questions moi je déteste ça! (...) J'en ai eu au premier entretien, (...), j'ai eu cette question, à la première rencontre avec la psy (...). Je sais pas ce qu'ils pensent avant de dire ça mais pour moi ces questions ça ne les regarde pas, c'est une intimité, et puis ça ne concerne que la personne. (...) On ne demande pas aux hétéros comment vous faites votre amour, on demande pas ce genre de questions!» (Issa, AM).

Observations

Les enjeux liés à la discrimination multiple vécue par les migrant·e·x·s LGBTQIA+ touchent également la santé. L'approche intersectionnelle, qui considère l'imbrication de discriminations, est éclairante aussi dans ce domaine. Elle met en lumière la conjonction de déterminants défavorables affectant la santé mentale, physique, sexuelle et globale des personnes migrantes LGBTQIA+. En prenant en considération les travaux sur les facteurs de risques liés à la migration, sur la santé LGBTQIA+, sur le stress minoritaire, une telle approche met en évidence **l'incidence combinée des conditions de migrant·e·x·s et de la dimension LGBTQIA+**, non seulement au niveau des risques pour la santé, mais également dans le fonctionnement du système de santé.

Les besoins spécifiques en santé des personnes LGBTQIA+ s'imbriquent avec leur situation et procédure migratoires (pouvant impliquer par exemple la suspension d'un traitement hormonal, la réactivation de traumatismes, le renforcement du stress psychologique). L'accès aux soins est marqué par la position intersectionnelle: des difficultés générales en matière d'asile pour accéder aux soins et la non-prise en compte des besoins spécifiques LGBTQIA+, la précarité du permis et l'isolement particulier de migrant·e·x·s LGBTQIA+, peuvent induire des barrières aux soins (retard dans la prévention et le traitement contre le VIH, dans les mesures de transition médicale, pour le suivi psychologique, etc.).

Les processus vers une prise en charge adéquate et respectueuse peuvent ainsi être particulièrement entravés, exposés aux expériences de violence médicale et de pathologisation, de préjugés et de stigmatisation, d'inégalités liées au statut de séjour. Ils peuvent aussi impliquer des peurs au sein des foyers ou des espaces à bas seuil (comme la «peur d'être trans», de la divulgation de l'identité LGBTQIA+, d'un diagnostic de VIH), des obstacles liés à la migration (le poids de l'interprète, l'envahissement de la situation administrative), et des biais sexuels/de genre, culturels dans l'accueil des personnes. Ces éléments **contribuent ensemble aux risques de non-prise en charge ou d'une prise en charge non inclusive.**

«(...) il y a vraiment ce cumul de vulnérabilités, où quand on parle de personnes qui vivent dans des centres, dans des conditions où ils vont être plusieurs, déjà, s'ils ont un traitement ils vont avoir extrêmement peur de le prendre, parce que le traitement signifie dévoiler le diagnostic [de VIH], il y a ce facteur-là, plus le facteur de vivre leur identité [LGBTQIA+]. (...) donc on va vraiment s'assurer avec la personne de voir comment c'est possible de prendre le traitement sans être vu, mais ça implique une complexité supplémentaire, du coup cela complexifie l'adhésion, (...)» (Léa, AIS).

«(...) il y a des choses presque du domaine de l'impossible, parce qu'il y a ce statut-là [absence de statut clair], après, qui plus est, si c'est par exemple pour un processus de transition, qui est quelque chose que je pense une grande partie des médecins ont une connaissance très restreinte de qu'est-ce que ça implique, qui peut faire ça, et voilà, sans parler des convictions que peut avoir tout un chacun par rapport à ça, je pense que là on accumule les barrières par rapport à l'accès aux soins» (Marc, AIS).

Processus de changement

Face à l'articulation de complexités, face aux potentiels biais culturels, de genre et de sexualité, ainsi qu'aux obstacles liés à la situation migratoire, des **acteurice·x·s de la santé** développent certains outils dans leur pratique. Cela concerne par exemple une attention particulière au **rôle délicat des interprètes**, ou encore la réflexion sur les **moyens de renforcer l'anamnèse inclusive**, par des **questions relationnelles sur une base non hétéronormée, tout en prenant en compte la diversité culturelle** des expériences LGBTQIA+. Ces processus impliquent un travail sur ses propres attitudes, sur une position montrant l'ouverture pour aborder ces questions, pour permettre aux migrant·e·x·s LGBTQIA+ de ressentir qu'il existe un espace pour aborder leur vécu LGBTQIA+. Cela passe ainsi par la conscientisation et la **déconstruction de ses propres représentations et stéréotypes** (sexuels, de genre, culturels ou religieux), un autoquestionnement de ses possibles réflexes racistes, LGBTQIA-phobes et la reconnaissance de ses propres privilèges.

Au niveau des actions sur le système de santé, la prise en compte de cette imbrication de vulnérabilités implique de **diversifier les actions de prévention**. Par exemple, le renforcement du rôle de paire·x·s migrant·e·x·s ou d'interprètes communautaires favorisant l'accès aux soins devrait inclure une réflexion sur des enjeux LGBTQIA+, et la création d'espaces entre personnes **paires migrantes LGBTQIA+**.

«(...) on va s'assurer qu'un traducteur puisse être là, mais on va pas pouvoir s'assurer si ça convient à la personne, par contre on va, j'espère clairement, pouvoir déjà parler de la confidentialité, de l'importance de la confidentialité, parce qu'on est conscient de la peur de la divulgation dans les communautés, et après, c'est vrai que quand nous on les voit au niveau des infirmières spécialisées, alors là oui, c'est clairement une question que l'on va poser: «est-ce que vous êtes en confiance», et d'essayer de garder toujours la même personne, (...)» (Léa, AIS).

«(...) en tant que généraliste, je prends du temps, je fais une anamnèse médicale complète, et puis les aspects vraiment de migration ou autre, c'est-à-dire par exemple l'orientation sexuelle, le genre, l'identité, c'est des questions qui sont souvent déjà abordées avant, et puis pour lesquelles j'ai des infos, et souvent moi je laisse un peu la porte ouverte en reposant pas toutes les questions parce que souvent c'est quand même compliqué pour eux de reparler par exemple de leur trajet migratoire, ou bien de reparler de sujets qui sont des fois un peu trop sensibles, (...). (...) J'essaie de pas mal laisser la porte ouverte pour que les gens viennent avec ce qui leur semble être pertinent, en leur disant que je suis un médecin généraliste, que je suis là pour leur santé dans leur globalité, (...) par exemple je pose toujours la question avec l'hébergement, comment ça se passe, pour tendre un peu des perches, (...) j'essaie de leur dire: ben voilà s'il y a une de ces problématiques, de ces questions-là qui posent problème et ben je suis là aussi, du coup sans forcément poser directement la question, mais en me disant que si la question de l'orientation ou du genre posent un problème aux gens, ils se diront que je suis la personne pour en parler» (Claire, AIS).

5. Quels espaces de soutien et quels réseaux comme ressources?

«(...) Et [une association LGBTQIA+], est-ce que c'était payant, est-ce que c'était gratuit, c'était pas clair; enfin pour moi, je savais pas si c'était pour tout le monde, je me souviens j'avais ce doute en fait, est-ce que c'était pour tout le monde ou bien juste pour les personnes suisses, soit avec un permis, qui peuvent payer, parce que j'ai toujours cette peur» (Inès, AM).

Observations

Le rapport aux potentielles communautés d'appartenances ainsi qu'aux espaces de soutien (liés à la migration, à la communauté d'origine, linguistique ou culturelle, au milieu LGBTQIA+) peut être rendu plus complexe par la position minorisée en tant que migrant·e·x·s et comme personne LGBTQIA+. De ces liens complexes peut résulter **une place qui n'est nulle part**, en décalage voire en porte-à-faux avec ces différents espaces de ressources, ni dedans ni dehors, contribuant à **couper les personnes de certaines aides**, car les ponts sont manquants entre les divers ancrages sociaux, identitaires, culturels.

L'infléchissement d'une telle position marginalisée au sein du réseau de soutien peut passer par le contact avec des structures ayant la capacité de **rassembler les différents éléments de l'identité** et d'englober les différents besoins qui souvent sont imbriqués. En particulier, la prise en **compte des différents aspects de la situation personnelle** (par exemple, l'identité LGBTQIA+ *et* la santé ; l'identité LGBTQIA+ *et* l'asile-migration), peut permettre une avancée vers un sentiment de plus d'inclusion, en même temps qu'un traitement plus complet des besoins en information et accompagnement (social, juridique, administratif, de soins, de mise en réseau avec des pair·e·x·s, etc.).

«Au niveau du fossé culturel, j'entendais barrière linguistique, économique, et autre, mais il y a en effet aussi énormément de choses dans la culture dans laquelle on vit, qui objectifie pas mal les personnes en situation de migration, surtout les jeunes. Je pense que sur ce point-là, il y a énormément de choses à faire, (...) parce que notre culture reproduit depuis toujours un peu ce système de domination, que ce soit à travers la pornographie, à travers les sites de rencontres, tout cet agglomérat-là, cela crée un échange entre les personnes blanches et les personnes de couleur, qui souvent de par la supériorité économique, crée une situation asymétrique, une relation et une communication asymétriques, (...)» (Tim, AAL).

P

rocessus de changement

Les dynamiques de rupture avec l'isolement sont d'abord le fait des **batailles et de la persévérance des migrant·e·x·s LGBTQIA+**, qui portent la charge de combler ces ponts manquants. Ces processus sont trop longs et coûteux sur le plan de la santé. Le réseau institutionnel et associatif peut agir pour renforcer la reconnaissance et l'inclusion de la diversité des vécus et des besoins des migrant·e·x·s LGBTQIA+, notamment en favorisant le lien avec les espaces qui **décloisonnent les différentes appartenances** des personnes concernées.

Les **espaces qui articulent migration et questions LGBTQIA+ peuvent être des relais** dans l'activité du réseau professionnel. Ils peuvent contribuer à sensibiliser ce réseau aux enjeux spécifiques touchant les migrant·e·x·s LGBTQIA+, à renforcer les actions à leur égard. Cela peut concerner aussi bien **l'accompagnement à l'intégration** (par exemple, par la mise en contact avec une association LGBTQIA+ pouvant constituer une ressource pour des bénéficiaires de l'aide sociale), **l'appui dans la procédure d'asile** (notamment par la mobilisation de compétences spécialisées pouvant aider à la verbalisation de l'OSIEGCS et des motifs de fuite), ou lors de situations problématiques **dans les foyers** (comme ressources pour l'action du personnel et le soutien à sa démarche auprès de sa direction). Le **travail avec des associations-relais spécialisées** repose encore fortement sur des initiatives personnelles et **demande à être développé et systématisé** au sein des équipes professionnelles et des institutions.

Dans le milieu associatif LGBTQIA+, la **coopération inter-associative** dans le travail avec des personnes migrantes LGBTQIA+ permet de renforcer progressivement les actions et les espaces plus inclusifs. Elle concrétise la **création de ponts** vers des lieux d'identification et de soutien où les personnes peuvent trouver un accompagnement et une information répondant à leur situation spécifique, ainsi que des échanges avec des personnes paires si elles le souhaitent.

«(...) ça change énormément, (...), comme ça on a vraiment un relais, même si on n'est pas sensibilisées à ces questions-là, on sait que [l'association] existe, on sait qu'on peut compter aussi sur des conseils, aussi de l'énergie pour militer pour des situations qui parfois, au niveau hiérarchique, ne sont pas forcément prises en considération ou à la hauteur de la gravité que ça devrait être» (Delphine, AIM).

«(...) c'est maintenant que j'y pense [au sujet de la diversité de genre dans les fiches des dossiers, des statistiques, des rapports d'activité] ouais en fait c'est pas inclusif, (...), ça vient en en parlant, aussi c'est la chance que [l'association] vient à nous, en disant «ça il faudrait être attentif», je me dis ah oui en fait c'est vrai, on n'est pas du tout, on n'est pas formé (...)» (Noémie, AIM).

6. Conclusions, pistes et recommandations

Les mécanismes liés à l'intersectionnalité des discriminations, qui placent les personnes migrant·e·x·s LGBTQIA+ dans une position de vulnérabilités particulières face à l'accueil, aux droits, aux soins, affectent leur processus d'autodétermination. Les parcours migratoires et les trajectoires LGBTQIA+ sont enchevêtrés. Cette position spécifique a des effets sur les situations de migration : les difficultés au niveau de l'accueil, face aux soins et dans les procédures liées au permis. Elle agit aussi sur l'expérience LGBTQIA+, du fait de l'insertion dans un système migratoire. Cela peut impliquer pour le vécu LGBTQIA+ une «double bataille» face à la discrimination multiple, qui obstrue ou ralentit le processus d'autodétermination, impactant la santé physique et mentale.

L'imbrication des expériences LGBTQIA+ et migratoires implique en effet des inégalités face au processus de reconnaissance des droits humains LGBTQIA+, par exemple, pour accéder aux transitions de genre, au mariage pour toutes. Elle influe sur les processus d'émancipation LGBTQIA+ en Suisse, contraints aussi par un système d'asile-migration et traversés par l'expérience de discriminations racistes, liés au statut de séjour, ainsi qu'à la précarité économique.

La protection des droits humains LGBTQIA+ et contre les violences et discriminations sexuelles/de genre doit s'appliquer sans aucune distinction, liée notamment à la condition de migrant·e·x³. La concrétisation de ce principe implique tout autant une meilleure inclusion des questions LGBTQIA+ dans les domaines de la migration et de la santé, que le renforcement de politiques LGBTQIA+ sensibles aux enjeux de la discrimination multiple.

Quelques pistes et recommandations

Des «bonnes pratiques» sont mises en œuvre par des personnes au sein des structures et du réseau professionnel (migration, santé, social). Elles sont cependant variables et reposent encore fortement sur des sensibilités individuelles. Elles devraient ainsi être consolidées, systématisées, et s'insérer dans une action institutionnelle. Les défis et les processus dans le sens d'un changement plus durable de pratiques peuvent être abordés autour de trois axes d'action : **1)** la formation ; **2)** la posture et les représentations ; **3)** l'environnement de travail, la structure et l'institution.

³ Conformément notamment aux Principes de Yogyakarta et de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

1. Formation et sensibilisation

La visibilité, la conscience et les connaissances encore limitées concernant les situations des migrant-e-x-s LGBTQIA+ nécessitent un renforcement de la formation et de la sensibilisation, favorisant un accueil plus inclusif.

- Acquisition de notions et de langage sur les questions LGBTQIA+ en articulation avec une perspective de la diversité culturelle.
- Apprentissage d'outils intersectoriels et transculturels.
- Compréhension des enjeux spécifiques liés aux migrations LGBTQIA+.

- Renforcement de la capacité à donner des signes d'inclusion des migrant-e-x-s LGBTQIA+ (respect de l'auto-identification, facilitation de la parole, questions inclusives dans les entretiens, etc.).
- Renforcement de la capacité d'identification des besoins et des situations et/ou de l'orientation vers le réseau approprié.
- Formation transversale et systématisée (obligatoire, régulière et répétée, interprofessionnelle, continue et intégrée aux cursus).
- Formations incluant un travail sur sa propre position et ses représentations (prise de conscience des normes, d'impensés, des privilèges, etc.).

«(...) je pense qu'on est rattrapé par des choses de langage du quotidien, on n'est pas attentif, (...). (...) Je pense que tant qu'on n'est pas formé et sensibilisé, ben des fois on n'a juste pas l'idée, mais je pense de manière générale, si dans toutes les associations et institutions on commençait déjà à avoir des formulaires adaptés, un accueil où on peut s'identifier en tant que personne concernée, quelle que soit la problématique: «tiens ici je suis libre de parler de cet aspect de ma vie, ou de mon identité», (...), je pense qu'on pourrait être aussi plus attentifs dans la formation des stagiaires, une fois que nous on est mieux formé, mieux sensibilisé, qu'on le soit aussi avec les nouvelles professionnelles» (Noémie, AIM).

2. Aménagement des environnements de travail

La formation et la sensibilisation ne peuvent déployer d'effets concrets si les univers institutionnels n'intègrent pas des changements allant dans le même sens.

- Politique institutionnelle d'intégration des thématiques LGBTQIA+ en lien avec la migration (lignes, directives internes développant, appuyant et harmonisant les pratiques).
- Aménagement du temps dédié à ces réflexions afin qu'elles ne disparaissent pas derrière les urgences et la surcharge (temps prévu pour des interventions, supervisions, sensibilisations, formation continue, etc.).
- Actions sur l'inclusivité des univers administratifs (formulaire, fiches de dossiers, base de données informatiques, courriers, plateforme d'information interne, etc.).
- Renforcement de la visibilité des signaux d'inclusion et de l'accessibilité de l'information au sein des espaces d'accueil, de soins et de vie (flyers, affiches,

vidéos, visibilité du réseau et annuaires d'associations, point spécial ou antenne d'information, harmonisation et circulation de ces supports entre différents services, foyers, etc.).

- Systématisation des liens avec les associations spécialisées et de l'orientation rapide vers les espaces-relais et les potentielles ressources pour des personnes migrantes LGBTQIA+.
- Hébergement dans le domaine de l'asile : transformation structurelle des lieux et de la gestion d'hébergement permettant d'assurer la protection de l'intégrité et de la personnalité des réfugié·e·x·s LGBTQIA+ de manière non tributaire des fluctuations de places et d'une action au cas par cas.
- Renforcement de la coordination entre le domaine de la migration et le domaine LGBTQIA+, ainsi que de la diversité au sein des lieux de la communauté LGBTQIA+ (groupes de personnes trans migrantes, campagnes LGBTQIA+ assurant des ponts avec les réfugié·e·x·s, réseaux d'interprètes de références sensibilisés aux questions LGBTQIA+, etc.).

«(...) je suis un fervent défenseur que les institutions ouvrent des espaces de réflexion, quelque chose de réflexif sur la pratique, parce que bien sûr qu'il faut sensibiliser, qu'il faut former, c'est super important, mais si au final, in fine on est confronté simplement à une pression liée à la nécessité de rendement, à la surcharge administrative, et toutes ces choses-là, on n'a plus ces espaces pour pouvoir prendre un tout petit peu le recul nécessaire pour justement laisser arriver ces questionnements-là, s'autoriser à les penser» (Marc, AIS).

3. Travail sur la posture

L'avancée au plan des connaissances et de l'environnement dépend aussi de la conscientisation et de la réflexion critique sur les positions et représentations sociales, les pratiques de discriminations et d'exclusions.

- Emergence des impensés dans les pratiques professionnelles s'adressant aux personnes migrantes LGBTQIA+ (conscientiser des enjeux, des réalités non visibles, des pratiques pensées comme égalitaires pouvant reproduire des formes de marginalisation).
- Conscientisation des normes (sexuelles/de genre, racistes, ethnocentriques, etc.) véhiculées et reproduites dans la pratique professionnelle.

- Réflexivité: conscientisation et interrogation de sa propre position, de ses privilèges, de ses attitudes, de ses réflexes de langage, etc.
- Partage de réflexions au sein des espaces professionnels, transmission des expériences et attitudes d'inclusion.
- Introspection du milieu et des militant-e-x-s LGBTQIA+: mise en lumière et déconstruction des rapports inégalitaires, pratiques de discriminations et d'exclusions, soutien aux droits des migrant-e-x-s LGBTQIA+, ponts avec les luttes de la migration, etc.

«Je pense qu'on peut beaucoup améliorer nos pratiques en tant que société civile, en tant qu'activiste, en tant qu'organisation [LGBTQIA+], en accordant un peu plus de visibilité, mais aussi de positions, de leadership aux personnes en situation de migration, ce qui est quelque chose que l'on voit très rarement ou uniquement avec des personnes hyper intégrées, de la classe moyenne supérieure (...). La question de la représentation, c'est quelque chose de clé, de se retrouver face à des pair.e.x.s pas seulement en termes d'orientation sexuelle et d'identité de genre, mais aussi face à des pair.e.x.s migrant.e.x.s» (Tim, AAL).

Mais aussi... des changements politiques et structurels

La perspective de changement déborde le cadre institutionnel; elle interpelle un niveau sociétal, politique et structurel. En particulier, l'amélioration de la visibilité et de l'accessibilité de l'information sur les questions LGBTQIA+ en lien avec l'asile-migration, un outil déterminant de lutte contre l'isolement et la peur, pour l'accès aux droits et aux soins, nécessite d'être globale. Elle doit exister du foyer à l'hôpital, de l'autorité civile ou migratoire au milieu LGBTQIA+, dans l'espace public, les médias, les lieux de formation, etc. Il y a ainsi une

responsabilité de l'Etat à fournir des moyens au travers des diverses institutions et associations qui travaillent à renforcer cette inclusion. L'Etat a également une obligation face à l'exposition des migrant.e.x.s LGBTQIA+ aux discriminations multiples. Aucune «bonne pratique» ne peut résoudre les problèmes systémiques induits par un cadre migratoire restrictif, voire répressif. Face à cette réalité, la responsabilité des autorités est d'assurer le plein respect des droits fondamentaux des personnes migrantes LGBTQIA+. Toute politique publique LGBTQIA+ qui ne prend pas en compte cette dimension intersectionnelle demeurera source d'inégalités et d'exclusions.

Glossaire

LGBTQIA+: personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, agenres, aromantiques, asexuelles (le signe plus se réfère au fait que cette liste n'est pas fermée et qu'elle est en constante évolution).

OSIEGCS: orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre et/ou caractéristiques sexuelles.

Agendre: une personne qui ne s'identifie à aucun genre.

Asexuel·le·x: une personne qui ne ressent pas ou peu d'attraction sexuelle.

Aromantique: une personne qui ne ressent pas ou peu d'attraction romantique.

Bisexuel·le·x: une personne qui ressent une attraction affective et/ou sexuelle pour les personnes de même genre et pour les personnes de genre différent.

Gay: homme·x qui ressent une attraction affective et/ou sexuelle pour les homme·x·s.

Intersexe (ou intersexué·e·x): personne dont les caractéristiques biologiques sexuelles diffèrent des conceptions générales et médicales des corps mâles ou femelles. L'intersexuation peut être anatomique, hormonale, chromosomique ou génétique.

Lesbienne: femme·x qui ressent une attraction affective et/ou sexuelle pour les femme·x·s.

Non-binaire: personne dont l'identité de genre est en dehors des pôles masculins/féminins et de la binarité «homme/femme» (ni l'un ni l'autre, les deux, entre les deux, etc.).

Pansexuel·le·x: une personne qui ressent une attraction affective et/ou sexuelle pour des personnes indépendamment de leur genre.

Queer: mot anglais signifiant «étrange, bizarre». Historiquement injure homophobe, puis utilisé positivement par des mouvements homosexuels. Exprime aujourd'hui le fait d'être en dehors des normes masculin/féminin, homo/hétéro.

Trans (transgenre): une personne trans est une personne qui ne se reconnaît pas, ou pas entièrement, dans le genre qui lui a été attribué à la naissance.

RAINBOW SPOT
WWW.RAINBOWSPOT.CH - INFO@RAINBOWSPOT.CH
JUIN 2023