

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

17 mai 2024 : Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (IDAHOT)



Appel à la mobilisation pour un monde d'égalité, un monde de paix !

Ce 17 mai, journée internationale de lutte contre les LGBTphobies, est importante dans la lutte pour l'égalité et contre les discriminations. Après deux années de pandémie, les vies militantes associative et syndicale notamment pour les personnes LGBTQI+, reprennent enfin leur cours. Il est temps aussi de remettre leurs revendications en avant !

Celles-ci n'ont trouvé que peu de places dans les expressions politiques des échéances électorales nationales de 2022 qui n'ont fait émerger aucune proposition forte en la matière dans le débat public. Pourtant, le monde du travail demeure un des lieux d'expression des discriminations et notamment des LGBTphobies : injures, harcèlements, mépris, « outing » forcés, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière, etc. Le niveau de protection des salarié-es est toujours très insuffisant.

Années après années, les chiffres concernant les victimes de discriminations restent bien trop élevés, comme l'exposent régulièrement la Défenseure Des Droits (DDD) ou SOS Homophobie.

En effet, les résultats du dernier baromètre du DDD sont alarmants et sans appel :

- 1 personne sur 5 dans la population générale a déjà subi une discrimination. Les jeunes (18 - 34 ans) sont beaucoup plus discriminés que la population générale : 1 jeune sur 3 a subi une discrimination, et 1 jeune sur 2 l'a subie au moment de chercher un emploi ou dans le déroulé de carrière.
- 61 % des jeunes considèrent que les personnes sont souvent ou très souvent discriminées en raison de l'identité de genre ; 60% en raison de l'orientation sexuelle et 46% en raison du sexe.

D'après le rapport annuel de SOS homophobie, le travail est le 4ème lieu (après internet, les lieux publics et l'entourage familial) où les LGBTphobies sont le plus recensées. Ce constat est probablement sous-évalué au regard des signalements moins fréquents concernant le travail et surtout si l'on considère que près de 50% des LGBT qui ont été victimes de discriminations dans leur vie, l'ont été au moment du recrutement ou sur leur lieu de travail

Les employeurs ont l'obligation d'assurer la santé et la sécurité physique et mentale des travailleurs et travailleuses et de prohiber les actes discriminatoires.

Il est urgent de mettre en place une négociation annuelle obligatoire, des outils effectifs et contraignants de lutte contre les discriminations, de suivi et prévention des discriminations, du harcèlement, mais aussi, de former et sensibiliser les salarié-es et les directions sur ces questions afin d'obtenir l'égalité des droits et des environnements de travail inclusifs, sans stéréotypes de genre, ainsi que des mesures concrètes contre les violences au travail (prise en charge des frais d'avocats, mise en place de procédures d'enquêtes types, protection de la victime présumée sur le lieux de travail, etc...).

En France, des associations et organisations syndicales interviennent en milieu scolaire pour former et sensibiliser élèves et corps enseignant pour l'égalité des droits, le respect des identités de genre, des orientations sexuelles et contre toute forme de discrimination. Cela participe à ce que les générations futures soient sensibilisées à ces thématiques, plus inclusives et refusent la reproduction des stéréotypes genrés et patriarcaux. Mais il est nécessaire d'avoir des politiques éducatives beaucoup plus ambitieuses et engagées !

En milieu scolaire, si l'initiative, visant à définir un cadre pour mieux accueillir les élèves transgenres est louable, il est regrettable que la circulaire le prescrivant soit floue et ouvre de ce fait des possibilités à diverses interprétations, en fonction des sensibilités des chef-fes d'établissement. D'autant que ces dernier-es n'auront pas forcément les moyens alloués nécessaires (notamment financier, d'accompagnement et suivi psychologique) pour réellement sensibiliser et former les équipes pédagogiques.

Dans le supérieur, trop peu d'établissements mettent en place de réelles mesures pour lutter contre les LGBTphobies et pour accompagner les victimes, (64,1% des cellules de veille et d'écoute prennent en compte les LGBTphobies). De plus, la reconnaissance du nom d'usage s'avère parfois être un véritable parcours du combattant.e (63,38% des universités ne reconnaissent pas le nom d'usage) et cela entraîne chez les étudiant.e.s concerné.es de sérieuses problématiques.

Si en France le gouvernement a enfin voté un texte interdisant les thérapies de conversion, si la PMA a enfin été légalisée pour les couples de femmes cisgenres, la lutte est loin d'être finie. La loi ne résout en effet pas tous les problèmes et crée même encore des situations discriminantes envers les personnes LGBTQI+. Par exemple, il existe une discrimination en matière de filiation entre couples hétérosexuels et couples de femmes : ces dernières doivent en effet payer des frais notariaux contrairement aux couples hétérosexuels. De plus les personnes transgenres sont exclues de la procédure. Aussi, il convient de rester vigilant vis-à-vis des politiques de santé publique concernant la PMA. Les pénuries de gamètes rencontrées dernièrement ne permettent pas de rendre effective l'ouverture à la PMA pour toutes et tous. Certains couples se tournant, moyennant finance, vers des PMA à l'étranger. Il est nécessaire de donner les moyens d'un accès effectif pour toutes à la procédure et garantir la non-marchandisation du corps humain.

Rappelons enfin que la menace de l'extrême droite plane toujours. L'extrême droitisation de la société nous inquiète fortement. Pour une partie d'entre elles, les personnes LGBTQI+ ont aussi choisi le bulletin d'extrême droite. Nous souhaitons les alerter, comme le reste de la population. Lorsque l'extrême droite est au pouvoir, les droits de toutes et tous sont systématiquement remis en question. L'extrême droite prolifère sans cesse en exacerbant les clivages et divisions de la société et des travailleurs et travailleuses sur des motifs discriminants. C'est pour ces raisons que nous appelons à la mobilisation pour qu'aucune voix n'aille à l'extrême droite !

L'actuel contexte de guerre sur le sol européen, dans une zone géographique où les législations peuvent être très défavorables aux personnes LGBTQI+, ajoute de l'inquiétude quant à leur sort en cas de migration. En France, les migrant-es LGBTQI+ sont particulièrement exposé-es, en dépit du prolongement pour deux fois trois mois des récépissés de séjour. L'enregistrement des demandes d'asile s'est retrouvé fermé fin mars, laissant nombre d'exilé-es sans allocation spécifique et sans solution d'hébergement ; les exilé-es LGBTQI+ se retrouvant encore plus exposé-es aux risques de violences.

Nous rappelons aussi que les insultes LGBTphobes, tout comme les insultes sexistes ou racistes pour dénoncer des adversaires ou contradicteurs, y compris les injures dites « passées dans le langage courant », véhiculent des stéréotypes LGBTphobes et ne peuvent être tolérés, dans l'engagement syndical et associatif, comme ailleurs dans la société.

Faisons de ce 17 mai, une journée de mobilisation et de revendication pour l'égalité et de lutte contre les discriminations.

Le mois de juin « mois des fiertés », de célébrations avec des marches dont le nombre est en très forte augmentation cette année, avec une cinquantaine de villes, doit faire l'objet dès ce 17 mai, d'une préparation exceptionnelle dans le monde du travail et le milieu scolaire.

Les organisations signataires appellent le monde du travail à participer massivement aux initiatives de toutes natures qui seront prises dans le cadre de la Journée Internationale de lutte contre les LGBTphobies et du mois des fiertés.