

bulletin d'info

D genres D sexualités

printemps-été 2023



Au lendemain de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, de l'ExisTransInter et des premières marches des fiertés, il est scandaleux de comptabiliser toujours autant de dégradations, d'actes de vandalismes, de violences :

- le centre LGBTI+ d'Arras [Fiertés Pas-de-Calais](#) dégradé près d'une dizaine de fois en seulement 8 mois d'ouverture ;
- le centre LGBTI+ de Tours [Centre LGBTI de Touraine](#) dégradé de nombreuses reprises ;
- le centre LGBTI+ de Nantes [NOSIG - Centre lgbtqi+ de Nantes](#) dégradé récemment ;
- le centre LGBTI+ de Saint-Denis de la Réunion [OriZon Réunion](#) incendié.

Des lectures Drag annulées à Toulouse, à Saint-Senoux, petit village de moins de 2000 habitant-es en Ille-et-Vilaine, des manifestations d'extrême droite, d'ultra-droite qui se multiplient, avec la complaisance des préfetures et de l'État.

L'extrême droite est un danger mortel !

Union syndicale
Solidaires

Lettre d'info de la commission Genres & Sexualités
de l'Union syndicale Solidaires – 31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org



Le harcèlement qui tue malheureusement en presque impunité.

Le dernier rapport de SOS homophobie qui montre une forte augmentation des actes transphobes et que LGBTQIphobies ne régressent pas au travail.

Elles sont majoritairement le fait de collègues ou de supérieurs hiérarchiques et se caractérisent par du harcèlement, le rejet ou des insultes à l'encontre des lesbiennes, gays, bisexuel·les, personnes trans, queers et intersexes.

Dès l'embauche et tout au long de la carrière, iels peuvent se voir scruté·es, isolé·es. Cela va des « blagues » ou propos homophobes ou transphobes, aux insultes jusqu'aux violences physiques. Cela démontre l'insuffisance voire l'absence de prévention. Ces agressions, souvent quotidiennes et permanentes, ont des conséquences sur la carrière : refus de promotion, mutation subie, rupture de contrat...

Pour lutter contre ces comportements et leurs conséquences, il faut mettre en place des plans de formations dans toutes les entreprises ainsi que des campagnes régulières de sensibilisation contre la LGBTQIphobie. Et ce tous les jours de l'année et non à coup d'opérations de pinkwashing autour du mois de mai une fois par an, plusieurs entreprises et administrations en sont devenues coutumières.

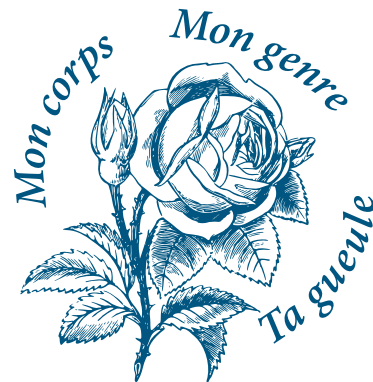
Le gouvernement se contente de répondre aux attaques violentes, aux pièges tendus aux personnes LGBTQI+ par... une géolocalisation ! C'est insuffisant et démontre l'absence de campagne réelle pour lutter contre la LGBTQIphobie ! Il est temps de réagir !

Partout : sur nos lieux de travail et dans l'ensemble de la société !

Nos genres, nos sexualités ne sont pas des débats. Nous ne devons plus accepter ces agissements !

Retrouvez les revendications de Solidaires ici :

<https://solidaires.org/se-syndiquer/nos-positions/#agir-contre-les-lgbtiphobies>



DÉCLARATION DES ORGAS SYNDICALES MEMBRES DU COLLECTIF INTERSECTIONNEL D'ÉMANCIPATION LGBTI+ DE CLERMONT-FERRAND DONT EST MEMBRE SOLIDAIRES 63.

Nous sommes présents ce 2 juin 2023, pour manifester en faveur des droits des personnes LGBTI+.

Cette marche, descendante en ligne directe des émeutes de Stonewall et de la structuration et de l'organisation des différentes communautés LGBTI+ pour la défense de leur droits humains fondamentaux. Le rapport annuel 2023 de SOS Homophobie, publié le 16 mai dernier, fait principalement état d'une persistance des violences LGBTIphobes et d'une aggravation du nombre de situations de transphobies.

Le monde du travail demeure un des principaux lieux d'expression des discriminations et notamment des LGBTIphobies : injures, harcèlements, mépris, « outing » forcés, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière, etc. Le niveau de protection des salariés-es est toujours très insuffisant.

Car oui en 2023 les LGBTI+ doivent encore et toujours lutter pour leurs droits. Dans beaucoup de pays du monde, l'homosexualité constitue un crime puni de prison voir de condamnation à mort. Plus largement dans les pays occidentaux, ses droits ont été remis en question, rognés voir abrogé comme aux États-Unis où les droits des LGBTI+ ont été mis à mal et ont reculé comme jamais auparavant depuis le début ces mouvements de luttes.

En France, en cette période de lutte contre le recul de l'âge de la retraite à 64 ans et pour la retraite à 60 ans à taux plein, à laquelle participent des millions de travailleurs-es depuis de longs mois, nous attirons l'attention sur les conséquences particulièrement néfastes pour les personnes LGBTI+. En effet, les discriminations, **les inégalités salariales et de carrière dont sont victimes les personnes LGBTI+ ont des répercussions sur le montant de leur pension.** Les conséquences des coming-outs auprès des employeurs – pouvant aller jusqu'au licenciement et aux périodes de privation d'emploi qui en découlent

– ainsi que les parcours de transition parfois complexes qui induisent des carrières hachées, ont un impact sur la durée de cotisation. La réforme viendra aggraver sérieusement et accentuer la précarité des personnes LGBTI+.

Sans compter que les discriminations que subissent les personnes LGBTI+ ont des conséquences sur les salaires, ce qui a été maintes fois prouvé et dénoncé. On attend toujours des résultats concrets ! On attend aussi des résultats quant aux discriminations à l'embauche, aux évolutions et aux ruptures de carrières dont ils et elles sont particulièrement victimes.

En France aussi ces droits sont attaqués avec une violence en recrudescence de la part d'organisations d'extrême droite, fondamentalistes religieuses et plus largement par les parties politiques d'extrême droite. Au-delà de ces partis racistes, xénophobes et discriminatoires, ne nous y trompons pas, l'inaction générale à sa part de responsabilité dans l'augmentation des violences à l'encontre des personnes LGBTI+. En cette année anniversaire de la loi dite du « Mariage et de l'adoption pour tous-tes, le niveau des droits reste encore à améliorer et notamment en ouvrant l'accès à la PMA aux personnes TRANS et en donnant les moyens d'un accès effectif pour tous-tes à la procédure tout en garantissant la non-marchandisation du corps humain.

Rappelons aussi que la menace des idées de l'extrême droite est de plus en plus prégnante. 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.

Nous rappelons enfin que les insultes LGBTIphobes, tout comme les insultes sexistes ou racistes pour dénoncer des adversaires ou contradic-

teurs, y compris les injures dites « passées dans le langage courant », véhiculent des stéréotypes LGBTIphobes et ne peuvent être tolérées, dans l'engagement syndical et associatif, comme ailleurs dans la société.

Le combat contre l'homophobie et la transphobie nécessite une vigilance de tous les instants, et en particulier sur les lieux de travail. Ce combat ne pourra se gagner qu'en agissant au quotidien contre toutes les formes de discrimination.

Il faut mettre un terme aux agressions LGBTIphobes, notamment au travail, mettre fin aux agressions physiques et sexuelles auxquelles sont particulièrement exposées les personnes trans et intersexes. Nous exigeons un renforcement des moyens de diagnostic des pratiques discriminatoires dans les entreprises, notamment en donnant plus de moyens à l'inspection du travail, en augmentant les pouvoirs du défenseur des droits et par le renforcement des sanctions sur le plan juridique en cas de discrimination.

Lutter contre l'homophobie et la transphobie doit reposer sur l'engagement de chacun ET sur l'action des collectifs, dans lesquels ces travailleurs qui vivent ces violences au quotidien ont toute leur place.

Pour les organisations syndicales, l'émancipation et l'égalité des droits est l'une de nos valeurs communes essentielles, mais ce combat est une lutte de tous les instants, dans laquelle elles doivent jouer un rôle autant que de leur devoir de défendre aux mieux les personnes qui en sont victimes.

C'est ensemble et par la lutte sociale que nous ferons reconnaître les droits des LGBTI+ et plus largement de toutes les personnes victimes d'oppressions ! L'égalité de droits doit devenir une réalité, c'est par la mobilisation que nous allons la concrétiser !

Bonne marche des fiertés à toutes et tous.

Menaces de l'extrême-droite à l'égard d'artistes queer et d'agents des collectivités. Combattons le fascisme !

Communiqué de presse de Solidaires 31

Le 25 janvier, le maire de Toulouse a pris la décision de faire annuler sous la pression de groupuscules d'extrême-droite un atelier-lecture pour enfants animés par des artistes du Drag programmées à la médiathèque José Cabanis.

Les artistes se sont défendues comme elles pouvaient sur les réseaux et ont été reprogrammées dans un autre lieu toulousain à la date prévue. Des associations de défense des droits LGBTIQ+ de la ville de Toulouse ont immédiatement réagi par un communiqué et une contre-pétition.

Les agent-e-s de la médiathèque ont formulé qu'ils et elles étaient choquées par « la restriction à un public majeur, conduisant de facto à une forme de censure ». SUD Collectivités territoriales est régulièrement en action auprès des salarié-e-s de la médiathèque et se tient à leurs côtés, et exige que Monsieur le Maire ne cède pas à cette pression inadmissible de l'extrême droite et se positionne en soutien de ses équipes.

Les artistes LGBTIQ+ sont régulièrement l'objet de campagnes menaçantes et les artistes du DRAG sont en première ligne face à l'extrême-droite du fait de la notoriété que cet art a acquis ces derniers temps.

L'Union syndicale Solidaires 31 réaffirme que l'extrême-droite sous toutes ses formes est un danger pour la culture et le droit du travail. Elle n'est jamais du côté des salarié-e-s y compris dans un contexte d'attaques sociales majeures. Elle est toujours du côté de la haine et de la violence à l'égard de la communauté LGBTIQ+, des femmes et des immigré-e-s.

Ce sont ses actions qui doivent être interdites.

Nos droits ne sont pas négociables sur les réseaux sociaux ni dans la presse d'extrême-droite,

No pasaran.

Toulouse le 27 janvier 2023, L'Union syndicale Solidaires 31

RETOUR SUR L'EXISTRANSINTER DU MOIS DE MAI ET SON FABULEUX CORTÈGE SYNDICAL !

Par Doyle, SUD Culture et Médias Solidaires

A l'appel de l'ExistransInter, qui avait déplacé la date annuelle de sa marche d'octobre à mai, près d'un millier de personnes ont défilé à Paris derrière l'appel à se mobiliser contre la loi Asile et Immigration de Darmanin le samedi 13 mai 2023.

Le cortège syndical était de mémoire le plus dense et dynamique de son histoire à cette marche qui vivait sa 26e édition ! Les drapeaux Solidaires dépassaient de loin les autres organes syndicales mais le cortège, animé et festif, défilait surtout unitairement derrière une banderole intersyndicale toute à fait à propos : « Intersyndicale Transnationale ».

On notera tout particulièrement l'implication à la source et dans le cortège des camarades nombreux.ses de Solidaires Informatique, de STJV (Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Jeu Vidéo), de

la venue depuis Tours d'une délégation de Sud Etudiant.es, mais aussi de présence ce samedi-là de camarades de la CNT, de la CGT, SELA IDF (Syndicat des Etudiant.e.s, Lycéen.e.s et Apprenti.e.s d'Ile de France), MNL (Mouvement National Lycéen) et du syndicat étudiant FSE. Au-delà des luttes très actuelles contre la réforme des retraites et contre la loi – fragmentée ou non - de Darmanin sur l'immigration, les militant.es syndicaux.les ont prouvé en ce début des mois des fiertés la nécessité de s'unir dès à présent et en continu contre la transphobie et l'intersexophobie, quelle soit dans la rue, dans la santé ou d'Etat et de faire évoluer nos pratiques syndicales en interne également, pour rompre avec la misogynie, les LGBTIQIphobies et déjouer le pseudo-féminisme violemment essentialiste des TERFS et l'agenda fasciste d'extrême-droite

qui lui est lié.

La marche incluait aussi le cortège de nos camarades de lutte sans-papier.es de la Marche des Solidarités, mais aussi, entre autres, un cortège sourd, un cortège intersexe, un cortège calme, un cortège transpédé. Les organisateur.trices avaient également recommandé et mis à disposition des masques chirurgicaux à cette occasion en rappelant la continuité de la pandémie du Covid-19, prévu un parcours accessible aux personnes à mobilité réduite et permis l'interprétation en LSF de chaque prise de parole avant la marche.

A l'ExistransInter, contre le loi Darmanin et les LGBTIQIphobies, pour défendre les droits des personnes trans et intersexes tant qu'il le faudra !



LE TUE

Solidaires
étudiant-e-s
syndicats de luttes



MACRO
EXPLOSION

TRANS

L'interview : Queer Parlons Travail

Par Elsa, Solidaires Paris

Pouvez-vous nous parler de votre collectif et de ses activités ?

Nous avons créé Queers Parlons Travail, à deux, en novembre 2022. L'idée principale était de créer des outils d'auto-défense collective et individuelle autour du travail, et de rendre plus centrale les réflexions du travail dans les milieux queers où nous étions. Passer par un collectif nous a permis de formaliser des choses que nous faisons déjà et d'en faire de nouvelles. Concrètement ce que nous avons fait depuis novembre c'est : de la vulgarisation de droit du travail et d'articles scientifiques ou militants sur notre compte instagram (@QueersParlonsTravail); des projections débats; des ateliers d'auto-enquête sur les rapports/ expériences queers au travail; des rencontres, notamment sur les formes d'organisation de travail alternatives queers. Durant le mouvement contre la réforme des retraites on a surtout fait des points d'information sur le droit de grève et tracté dans des lieux queers et LGBT, co-organisé des AG et des pink blocs au sein du cortège Solidaires. Notre prochain projet c'est de tenir des permanences "queers et travail" dans des lieux LGBTQ+ et de refaire des formations.

Pouvez-vous nous dire quelles sont les principales problématiques que les personnes LGBTI+ rencontrent dans leur quotidien de travailleuses et travailleurs?

Pour construire notre militantisme, on s'appuie sur les témoignages récoltés dans le cadre de QPT, notre connaissance intime de notre communauté mais aussi sur la thèse de sociologie conduite par l'un-e de nous. On ne peut pas tout dire ici mais ce qu'on peut

mettre en avant c'est que tous les queers rencontrés ont subi des violences au travail (harcèlement, violences sexuelles, homophobes, transphobes, racistes). Cela, couplé à l'habitude militante de s'organiser de manière autogestionnaire, en choisissant les buts et les moyens de notre travail communautaire (production de soins, de fêtes, d'art, d'événements politiques, etc) rend le monde du travail très difficile à vivre pour de nombreuses queers. Beaucoup disent fuir "le salariat" à cause de la subordination et des violences qu'ils y subissent. C'est une stratégie parmi d'autres, mais elle conduit les moins riches et diplômées d'entre nous à beaucoup de précarité. C'est pour ça qu'on pense que la solution, c'est de révolutionner le monde du travail pour le débarrasser des hiérarchies et des oppressions de classe, de race, de genre et de sexualité entre autres, pour ne plus être obligées de choisir entre un emploi violent ou vivoter dans les marges sans protection sociale.

Vous avez choisi de parler de travail hors d'une structure syndicale, pouvez-vous nous dire pourquoi ?

À QPT nous sommes toutes ou avons été syndiquées. On croit vraiment à l'intérêt de l'outil syndical. Alors, en effet, QPT n'est pas dans une structure syndicale mais on se revendique comme pro-syndicaliste : en tant que queers, nous avons besoin d'espaces pour parler du travail et surtout pour nous organiser. Les queers aussi, comme toutes les travailleuses, avons besoin d'organisations syndicales. C'est pour ça qu'on cherche à "parler travail" à nos camarades. Les queers, même très militant-es,

sont éloigné-es des syndicats pour plein de raisons. Il s'agissait pas tant de faire quelque chose en dehors d'un syndicat que d'amener des outils et des questions syndicales dans des espaces et auprès de personnes qui n'étaient pas syndiquées mais en auraient besoin. Et en même temps, on pense que le syndicalisme a des choses à apprendre et à comprendre de nos expériences et de nos luttes queers. Déjà parce qu'en tant que personnes LGBTQIA+ nous avons un rapport au travail et à l'emploi assez spécifique. Et ensuite, parce qu'il nous semble que la perspective queer a quelque chose à apporter aux réflexions sur le travail et sur l'action syndicale.

Le "queer" ce n'est pas simplement une variable supplémentaire à prendre en compte dans les analyses, dans les discours et dans les pratiques syndicales. Il s'agit d'un certain rapport au monde et donc d'un certain rapport au travail qui permet de questionner le modèle actuel (l'hétérocinormativité, la discipline productiviste, l'injonction à la reproduction, etc) et d'envisager des pistes d'alternatives (work in progress).

De ce point de vue, la perspective queer se rapproche du féminisme et de l'antiracisme pour rappeler que nos luttes ne visent pas à "gommer des différences" mais bien plutôt à transformer la société par la construction d'un autre rapport de force.

Toutes ces réflexions nous amènent à nous demander ce que serait un "syndicalisme queer". On a déjà quelques pistes pour y répondre mais on se laisse encore le temps car, comme souvent, c'est par l'action qu'on trouvera des solutions à nos questionnements.

LE PINK BLOC



« Contre le patronat et le patriarcat, LGBTI toutes et tous au syndicat », slogan du Pink Bloc pendant la mobilisation contre la réforme des retraites

Lors des manifestations contre la réforme des retraites, le cortège de Solidaires IDF a accueilli le Pink Bloc, ses banderoles colorées et ses slogans queer, féministes et antiracistes. **Rencontre avec Néo, membre de Solidaires Etudiant-es et militante dans le Pink Bloc francilien.**

En produisant une analyse queer de la réforme des retraites, le Pink Bloc mène un double combat : porter les luttes LGBTQI+ dans les mouvements sociaux et les syndicats d'une part, parler syndicalisme, lutte des classes et répandre la grève dans les espaces militants LGBTQI+ d'autre part. Le Pink Bloc s'est fortement engagé contre la réforme des retraites qui impacte les personnes LGBTQI+ en tant que travailleur-ses mais aussi en tant que queers : carrières hachées, secteurs précarisés ou peu rémunérateurs, absence de soutien familial ou encore travail en hors du droit commun, des protections sociales et du code du travail. Le cortège du Pink Bloc a aussi mis en avant les luttes anti-validistes, anti-racistes et décoloniales comme en témoignent les banderoles « Désinstitutionnalisation pour toutes les fols et les handicapé-es », « oui au respect et à la protection du vivant. Stop chlordécone et pesticides » ou encore « restitutions, réparations, retraites face à l'irréparable ».

Mais le Pink Bloc c'est bien plus qu'un cortège en manif, c'est aussi une caisse de grève pour faire vivre

la solidarité de classe, des actions de blocages, des diffusions de tracts dans les quartiers LGBTQI+ pour propager la grève et des rassemblements de soutiens devant les commissariats.

La caisse de grève Queer a été créée par et pour les personnes LGBTQI+ pour renforcer le mouvement social en soutenant les queers grévistes et les queers précaires impacté-es par la grève qui parfois se retrouvent sans protection sociale et droit du travail. Depuis sa création en février, plus de 60 000€ ont été collectés et 40 000€ ont été redistribués à des personnes LGBTQI+ salarié-es en grève, aux personnes LGBTQI+ indépendantes et/ou travaillant dans des secteurs informels et uberisés.

Comme rappelé dans un tract du Pink Bloc distribué pendant la manifestation du 1er Mai, porter les luttes queer dans le monde du travail, c'est lutter contre le capitalisme arc-en-ciel qui tantôt nous exclu et nous précarise, tantôt nous valorise pour mieux nous exploiter mais aussi lutter contre les politiques de diversités d'élite qui ne changent rien aux conditions de vie et de travail des travailleur-ses minorisé-es.

Pour reprendre les mots du Pink Bloc¹, la flamboyance des cortèges et des Assemblées Générales Queers en Grève a su montrer que les luttes des trans, gouines, pédé-es, intersexes, bisexuel-les, travailleur-ses du sexe mais aussi des personnes handies, racisées ou séropositives au VIH, et de toute la galaxie queer sont une composante essentielle des mouvements sociaux que nos syndicats doivent accueillir et soutenir.

Contact instagram Queers en Grève :

<https://www.instagram.com/queersengreve/>

¹ Bien que l'Union syndicale Solidaires n'utilise pas certaines terminologies, nous relayons en respectant les mots utilisés par les militant-es du Pink Bloc.

Le syndicat des LGBTQIA+ d'Ukraine en uniforme

2 mai 2023 - Interview Patrick Le Tréhondat pour le Réseau Syndical International de Solidarité et de Luttés (dont Solidaires fait partie).

Les propos des camarades sont, bien entendu, de leur reponsabilité. Il nous paraît important de faire connaître leur existence, leurs actions, leurs positions.

La communauté ukrainienne LGBTQIA+ en uniforme est en colère. Le ministre ukrainien de la Défense ne soutient pas le projet de loi n° 9103 sur les « partenariats » de couple de même sexe. Oleksiy Reznikov a déclaré que le projet de loi est contraire à la Constitution. Le syndicat des militaires LGBT Військові ЛГБТ a dénoncé ces déclarations. Selon l'association de défenses des droits des LGBTQIA+ «les forces armées et la garde nationale, où environ 1 million de personnes servent actuellement, pourraient avoir de 50 000 à 100 000 personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+ ». Pour Viktor Pylypenko, responsable du syndicat, « les Ukrainien·nes sont prêt·es pour le mariage gay ... les sondages indiquent que 82 % des Ukrainien·nes soutiennent la participation de la communauté LGBTQIA+ à la lutte contre l'agression russe, et 64 % pensent que la communauté devrait avoir les mêmes droits que les autres citoyen·nes. Tout d'abord, au mariage ». En 2022, dans son rapport annuel, le centre LGBTQIA+ Nash Svit [Notre monde] indiquait que 16 cas de violations des droits de membres de la communauté LGBTQIA+ par des militaires des Forces armées ainsi que par des formations paramilitaires, ont été documentés. D'autres agressions ont probablement été commises mais n'ont pas été enregistrées, principalement en raison du silence que s'imposaient les victimes.

L'association des militaires et vétérans LGBTQIA+ a été fondée en 2018 par Viktor Pylypenko, un vétéran ouvertement gay qui a combattu dans les rangs du Bataillon Donbass. Dans sa déclaration de fondation, Військові ЛГБТ s'est fixé les objectifs suivants : « Notre association défend les valeurs

proclamées par la Révolution de la Dignité (Euro-Maidan). Notre objectif est de faire en sorte que la communauté LGBTQIA+ ait les mêmes droits que tout·e citoyen·e ukrainien·ne, entre autres le droit au mariage, le droit à fonder une famille et le droit à la non-discrimination. En plus de faire respecter nos droits, nous exigeons l'édification d'une société inclusive et égalitaire ». Військові ЛГБТ a bien voulu répondre à nos questions.

Pouvez-vous nous parler de la situation des membres de la communauté LGBTQIA+ dans les forces armées ukrainiennes ? Quels sont les principaux problèmes auxquels ils sont confrontés ?

D'une part, la situation est assez démocratique parce que l'Ukraine soutient les droits humains en tant que et que les médias et la majeure partie du gouvernement et de la société soutiennent la participation des personnes homosexuelles à la lutte contre l'agression russe.

D'autre part, la situation des militaires homosexuel·les en Ukraine est assez difficile car nos soldat·es homosexuelles sont confrontés à l'homophobie interne aux forces armées et à l'homophobie de la société. Mais les cas d'homophobie ne sont pas très répandus et il s'agit le plus souvent de cas particuliers.

Le problème le plus important pour les soldat·es homosexuel·es est l'absence de loi soutenant le partenariat civil [ou mariage] en Ukraine. Dans cette situation, nos soldat·es homosexuel·les ne peuvent pas bénéficier des mêmes droits que leurs collègues hétérosexuel·les dans l'armée. Il s'agit du droit de rendre visite à son partenaire à l'hôpital ou d'avoir un héritage si l'un·e des partenaires meurt sur un champ de bataille et d'autres droits civils tout aussi nécessaires. Nous demandons donc à notre gouvernement d'adopter une loi sur les partenariats civils, afin de protéger les soldat·es qui protègent l'Ukraine.

Le ministre ukrainien de la défense a récemment exprimé son opposition au projet de loi n° 9103 sur les « partenariats » entre personnes de même

sexe. Qu'en pensez-vous ?

Nous pensons que si le ministre de la défense ne modifie pas sa réponse de négative à positive, cela peut influencer la situation avec nos partenaires internationaux. Nous avons lancé un appel et adressée une lettre au ministère avec des signatures de nos soldat·es homosexuel·les pour soutenir cette loi, car il s'agit d'une question qui concerne des milliers de personnes LGBTQI dans l'armée. C'est une question qui pose l'intégration aux valeurs européennes et à l'OTAN. Et cela peut influencer les vitesses et les quantités d'armes lourdes qui doivent être fournies à notre armée, car la situation de nos soldat·es LGBTQ est le visage de la démocratie en Ukraine aujourd'hui. Si le ministère soutient cette loi, il montrera à nos partenaires internationaux que l'Ukraine est synonyme de démocratie. Le ministère nous a contactés après notre appel, nous le rencontrerons donc dès que possible.

Військові ЛГБТ a été fondée en 2018. Pouvez-vous nous dire pourquoi et dans quelles circonstances elle a été fondée ?

Військові ЛГБТ a été fondée par notre responsable, Viktor Pylypenko, après l'exposition créée par Anton Shebetko. L'exposition s'intitulait. «Nous sommes ici», et elle montre l'histoire du coming out d'un soldat homosexuel en Ukraine. Après son coming out, Viktor a décidé de créer une organisation qui réunirait tous les combattants LGBTQI dans la guerre russo-ukrainienne depuis 2014. Aujourd'hui, l'association compte une vingtaine de membres et notre communauté compte environ 300 personnes. [son compte Twitter 3 600 abonné·és]

Quelles sont les principales activités de Військові ЛГБТ ?

Tout d'abord, nous organisons des campagnes d'information et des activités sur les médias sociaux pour faire connaître les histoires de nos militaires LGBTQI. Nous travaillons à la promotion de lois sur les partenariats civils et sur la lutte contre les crimes de haine. Nous avons également un chat fermé avec des centaines de soldat·es pour qu'ils et elles se sentent soutenu·es et pas seul·es. Nous leur apportons une aide psychologique, nous les aidons à se procurer des équipements dont ils et elles ont besoin et nous leur apportons tout autre soutien.

Qui sont vos membres ? Des soldat·es professionnel·les ou des citoyen·nes récemment impliqués

dans la défense de l'Ukraine ? Comment êtes-vous organisé·es ?

Nos membres sont des soldat·es qui luttent contre l'agression russe depuis 2014, et nous avons également des membres civils qui travaillent avec les médias sociaux et d'autres supports. Nous participons également à différentes réunions et conférences LGBTQI qui ont lieu en temps de guerre, nous travaillons sur la défense des droits, nous collaborons avec des entreprises ukrainiennes et nous travaillons également avec les médias ukrainiens et internationaux. Notre équipe est assez petite et répartie dans toutes les régions d'Ukraine, mais nous sommes uni·es dans notre volonté d'obtenir l'égalité en Ukraine.

Avez-vous des relations avec d'autres associations LGBTQIA+ dans le monde ? Ou des associations de membres des forces armées étrangères ?

Nous restons en contact avec nos collègues internationaux dans toute l'Europe, aux États-Unis, au Canada, en Australie et dans d'autres pays démocratiques qui soutiennent l'égalité des droits. Nous sommes également soutenus par des organisations de la fierté qui ont accueilli des groupes ukrainiens dans leurs marches. Nous aimerions atteindre un plus grand nombre de nos sœurs et frères homosexuel·les dans les structures de l'armée partout dans le monde, et nous y travaillons. Par ailleurs, nous sommes en contact avec des représentants politiques internationaux, par exemple des député·es allemand·es qui ont rencontré nos membres en Ukraine.

Comment voyez-vous l'avenir de l'Ukraine et la place qu'y occupe la communauté LGBTQIA+ ?

Nous voyons clairement que l'Ukraine va gagner cette guerre. Après notre victoire, notre mouvement queer sera plus fort que jamais. Nos marches pour l'égalité seront les plus importantes. Le soutien du gouvernement, des médias et des entreprises se développera aussi rapidement que possible. L'Ukraine sera un membre à part entière de l'Union européenne et de l'OTAN. Tout le monde aimera venir en Ukraine pour vivre notre liberté dans nos rues. Mais cela n'arrivait pas si l'Ukraine ne reçoit pas toutes les armes lourdes, les avions et les systèmes de défense aérienne dont nous avons besoin maintenant, mais nous continuerons de demander de soutenir l'Ukraine, de se tenir aux côtés de l'Ukraine, d'armer l'Ukraine maintenant et de tout donner pour l'Ukraine.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET QUESTIONS DE GENRE : UN COMBAT SYNDICAL

Des camarades de Solidaires informatique ont été confrontées lors de négociations de Protocole d'accords pré-électorales à la question des informations obligatoires concernant les listes des électeur-rices et les informations concernant les listes aux élections professionnelles.

Explications :

La question du genre peut – et devrait – être abordé lors de la préparation des élections professionnelles notamment lors de la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP).

Au moment des élections, la loi prévoit que les listes des électeur-rices soient mises à disposition des salarié-es. Le format et les moyens d'affichages de ces listes sont sujets à négociation entre la directions et le CSE. Par défaut, l'entreprise va afficher les prénoms légaux, noms de familles, date d'entrée dans l'entreprise, la date et le lieu de naissance. **Ce qui peut faire de cet affichage un grand moment d'outing forcé des personnes trans** (sans compter que les collègues peuvent aussi ne pas reconnaître la personne) Une pratique syndicale à développer dans le PAP serait au minimum de :

1/ de faire en sorte qu'on utilise le prénom d'usage dans la liste électorale ;

2/ a minima, exiger de l'entreprise que les personnes qui ont un «prénom d'usage» dans la base de données de l'entreprise soient averti-es.

La question du nom d'usage se pose moins sur les autres documents liés aux élections :

- les professions de foi, les tracts, etc. sont des documents syndicaux, l'organisation syndicale est seule responsable de ce qu'elle écrit.

- la liste des élu-es envoyé-es à l'inspection du travail reste un document légal assez confidentiel à la diffusion très restreinte.

La revendication de l'utilisation du nom d'usage dans les listes a été porté dans une entreprise, d'un de nos adhérents, une grosse multinationale du numérique. Après 5 minutes de discussion, la juriste présente dans la salle a prétexté que la liste électorale était un document légal très encadré, et que l'entreprise ne pouvait pas changer le prénom, mais pouvait ajouter une seconde colonne «prénom d'usage». **Dans les faits, cela aurait outé les personnes avec encore plus de force.** Il a été convenu que le service des ressources humaines allait contacter les personnes pour les prévenir sachant

que cela n'est pas satisfaisant syndicalement pour nous.

La même semaine, cet adhérent a participé à une autre négociation de PAP dans une plus petite structure du secteur de l'informatique. Devant les même revendications, la direction a réfléchi 4 secondes avant de dire «oui, c'est une bonne idée, affichons les prénoms d'usage».

Il semble que les textes de loi ne soient pas très explicites sur l'utilisation des prénoms d'usage : le remplacement du prénom légal par le prénom d'usage est potentiellement juridiquement contestable.

Si cela doit arriver, le syndicat doit pouvoir réagir par une contre-offensive médiatique dénonçant la transphobie de cette contestation. Il serait par ailleurs intéressant devant un tribunal de faire valoir que l'employé-e n'est connu-e de ses collègues que sous son prénom d'usage, iel a une adresse mail a son prénom d'usage, etc.

Enfin, il faut prendre en compte que l'utilisation du prénom d'usage sur une liste électorale professionnelle peut aussi servir le dossier de la personne dans ses procédures personnelles de changement de prénom.

RÉSULTATS DU BAROMÈTRE 2022 SUR L'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL EN FRANCE « L'AUTRE CERCLE » – IFOP

- 3 personnes LGBT sur 10 (30%) disent avoir été victime d'au moins une agression LGBTphobe au travail. (repartent à la hausse)
- 4 salarié-es sur 10 ayant vécu des agressions physiques ou sexuelles ou des propos homophobes gardent le silence.
- 26 % des personnes sondées dénoncent avoir été mis à l'écart par leur direction (20 % en 2020). Les ouvrier-es sont plus à risque que les cadres.
- 34 % des personnes non LGBT+ ont entendu des propos anti-LGBT. Le chiffre monte à 55 % pour les personnes LGBT+.
- 1 personne LGBT+ sur 2 n'est toujours pas visible au travail.
- Parmi les invisibles, 83 % le sont pour préserver leur évolution de carrière et 67 % pour assurer leur bien-être quotidien au travail.
- Pour plus de 7 personnes LGBT+ non visibles sur 10, le fait de recadrer les comportements LGBTphobes, de sanctionner les cas de discriminations LGBTphobes ou encore d'avoir des collègues LGBT+ visibles ou des allié-es identifiables faciliteraient leur visibilité.

<https://www.autrecercle.org/actualite/decouvrez-les-chiffres-des-du-barometre-lgbt-20>

POUR LES DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSES LGBTI

Une attaque à un-e travailleur-euse est une attaque à tou-te-s

Communiqué de presse de Solidaires informatique

Le 23/03/2023, le Conseil d'État a statué qu'un changement de genre sur l'état civil n'a pas d'effet rétroactif sur les données personnelles. En conséquence, les anciens employeur-euses ne sont pas obligé-es de corriger le genre et le prénom dans leurs fichiers. La non-concordance de prénoms complique la reconnaissance de l'ancienneté d'un-e salarié-e, et a déjà été instrumentalisée pour cela. Il s'agit encore d'un recul pour le droit des travailleur-euses : pouvoir baisser le salaire des travailleur-euses plus vulnérables, c'est une attaque à l'ensemble de travailleur-euses. La casse sociale engagée pendant le premier quinquennat Macron continue. En première ligne de cette casse des services publics et des aides sociales se trouvent les personnes trans qui dépendent souvent de ces deux institutions pour accéder à des conditions de vie décentes. Face à cette menace nous restons solidaires, une attaque à un-e travailleur-euse est une attaque à tou-te-s.

Nous reconnaissons le genre des femmes et des hommes trans, ainsi que des personnes non-binaires. C'est pourquoi Solidaires Informatique s'engage à soutenir et accompagner les personnes trans et/ou intersexes faisant face à la transphobie sur leur lieu de travail, que ce soit pour un changement de nom, la lutte contre les discriminations (y compris liées à la santé) et même la perte d'emploi.

Nous publierons aussi un guide de lutte contre la transphobie au travail, accessible à destination de tou-te-s pour pérenniser cet engagement au delà de la simple structure syndicale.

De plus, nous demandons :

- Le respect des lois portant sur les discriminations subies par les personnes trans et intersexes.
- La disparition du marqueur de genre à l'état civil et le changement libre et gratuit de cet état civil
- La fin des procédures médicales imposées aux personnes intersexes.



L'intersyndicale de l'éducation vous appelle à défiler avec fierté

Depuis plus de 30 ans des marches des fiertés sont organisées un peu partout en France. Elles sont présentes maintenant sur tout le territoire national de mai à septembre.

Cette année le mois des fiertés va se dérouler dans un contexte particulier : le dernier rapport de SOS homophobie fait état d'une augmentation d'environ 8% des violences à caractère LGBTIphobe, l'extrême droite redouble ses attaques contre des lieux communautaires, comme récemment à Lyon, Nantes et Tours ou contre des artistes LGBTI. Parallèlement, ses représentant·es à l'Assemblée, dans les médias et sur les réseaux sociaux ne perdent pas une occasion de remettre en question nos droits.

Dans des établissements scolaires, souvent privés sous contrat, comme à Compiègne, à Paris, à Pau ou encore Walbourg, des projets de lutte contre les discriminations LGBTIphobes et d'éducation à la sexualité, sont censurés par des idéologies religieuses et réactionnaires créant des lieux d'éducation en marge du service public d'éducation.

Les démonstrations festives de la diversité sont autant de résistances à ces actes et à ces idéologies violentes. Ce sont autant de moments de visibilité essentiels pour rappeler que nous sommes toutes et tous égaux et égales, pour permettre à tout·e jeune LGBTI de s'identifier à un groupe inclusif et de faire face à ces trop nombreuses attaques.

Mais leur réussite nécessite un maximum de participant·es. Aussi notre intersyndicale de l'éducation invite tous et toutes les syndiqué·es qu'ils soient LGBTQI+, proches, ou citoyen·nes à participer aux marches des fiertés en masse partout dans le pays.

Le 30 mai 2023