



HOMOPHOBIE et TRAVAIL



Colloque des UEEH 2007



SOMMAIRE – SOMMAIRE – SOMMAIRE

En OUVERTURE

Thomas Vaucouleur	P. 1
Jean-Noël Canapa	P. 1/2
Michel Bourgat	P. 3

Ce MATIN

Mixité et plafond de verre (Annalisa Casini)	P. 6/10
Emploi et discrimination (Christophe Falcoz)	P. 11/14
Emploi et discrimination chez les personnes séropositives (Alain Legrand)	P. 15/19
Débat avec la salle	P. 20/22
Emploi et discriminations, de L'Italie au Québec	
Inclusion et exclusion des trans en milieu professionnel, l'exemple italien (Nicole de Léo)	P. 23/25
Institution et discrimination, exemples sur les personnes trans au Québec (Viviane Maneste)	P. 25/27
Débat avec la salle	P. 28/31

Cet APRES-MIDI

Introduction des débats (Thomas Vaucouleur)	P. 33
Lgbtphobie intériorisée et situation de bouc émissaire (Eric Verdier)	P. 34/43
Homosexualité et travail en Belgique (Irène Kauffer)	P. 44/46
Regards croisés sur le parcours de transition dans le monde professionnel	
Du Carroussel à l'Éducation nationale (Bambi)	P. 47/48
Fac et visibilité (Miguel)	P. 49/50
Emploi, transition et affirmation (July)	P. 50/51
Débat avec la salle	P. 52/55
Le rôle des associations et des réseaux LGBT	
Sos Homophobie : des chiffres et des observations (Jacques Lizé)	P. 56/57
Collectif contre l'homophobie et réalités du terrain (Hussein Bourgi)	P. 57/59
Discriminations et identité trans (Vincent Avron)	P. 60
Catherine Tripon)	P. 60/62
Militantisme et associations professionnelles (Philippe Chaumiaguet)	P. 63/63
Le rôle des organisations syndicales	
Militantisme et coordination syndicale (Philippe Castel)	P. 64/65
Implication syndicale (Marie-Pierre Atturioz)	P. 65
Syndicalisme et travail inter-associatif (Emmanuelle Pirat)	P. 65/66
Du politique au syndicalisme (Stéphanie Parquet Gogos)	P. 66/67
Visibilité et militantisme syndical (Martine Lacoste Guiraute)	P. 67
Débat avec la salle	P. 68/70



Thomas VAUCOULEUR : Bonjour à tous et à toutes. Le présent colloque est la journée forte de la semaine qui se passe à l'Ecole des beaux-arts. Les UEEH sont un espace où se rencontrent différents acteurs et actrices politiques, universitaires, associatifs, syndicaux. Et aujourd'hui, au cours de ce colloque, de cette journée, nous souhaitons ouvrir un débat, dresser un bilan des actions en matière de lutte et de prévention contre les discriminations, mais surtout créer de nouvelles synergies entre tous ces acteurs. Par ailleurs, nous avons mis à votre disposition un "Dossier du participant, de la participante" qui est disponible dans le hall d'accueil, en complément des différentes interventions de cette journée.

Nous commencerons par dresser un état des lieux de la situation et l'importance de l'emploi des discriminations des personnes lesbiennes et gays, notamment en faisant un focus sur les personnes atteintes du VIH. Après la pose, nous continuerons en approfondissant la situation particulière des trans dans le monde professionnel, qu'il s'agisse de leur inclusion ou de leur exclusion, mais également leur parcours de transition dans le monde professionnel. Nous commencerons par prendre deux exemples de programme de prévention et de lutte contre les discriminations. D'abord le projet *No discrim*. L'intervenant n'ayant pas pu venir (il est actuellement en Russie), vous avez la plaquette d'information à l'accueil. Ensuite, nous ferons un état des lieux des programmes de lutte et de prévention contre ces discriminations en Belgique. Après la pause, Eric Verdier nous présentera les situations de boucs émissaires. Puis nous aborderons les aspects juridiques, avec madame Martinez qui est une représentante de la Direction Régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Ce colloque se clôturera par deux tables rondes. Une sur le rôle des associations, avec cinq représentants d'associations lesbiennes, gays, bis et trans. Puis une seconde table ronde sur le rôle des organisations syndicales, avec la présence de la quasi totalité des organisations syndicales françaises (la FSU, la CGT, La CFDT, l'UNSA, Sud et Force Ouvrière). Ceci dit, je vais maintenant laisser la parole à monsieur Jean-Noël Canapa qui est vice président du Conseil Régional, chargé de la solidarité, de la prévention et de la sécurité.

Jean-Noël CANAPA : Merci beaucoup. Je voulais à mon tour vous saluer tous ici, ainsi que ceux qui nous rejoindrons au cours de la journée, car je comprend très bien que la semaine ayant été certainement, très intense, le samedi matin on a du mal à rassembler l'ensemble des troupes. Donc je voudrais vous saluer tous et toutes, saluer mon collègue le docteur Michel Bourgat qui est adjoint au maire de Marseille, saluer également le collectif de *l'Université Euroméditerranéenne des Homosexualités* qui a mené un grand travail pour, une fois de plus, arriver à cette organisation. En tous cas, les échos qui me sont parvenus parlent d'une parfaite organisation qui a donné une dimension intéressante à vos travaux. Et donc je voulais vous dire, au nom du Président Vauzelle que je représente aujourd'hui, que je suis très heureux de participer à l'ouverture de ce colloque. Je voulais également vous transmettre les vœux, les salutations et les attentions du Président Vauzelle. S'il m'a demandé de le représenter, ce n'est pas forcément un hasard ou parce que je n'avais rien d'autre à faire ce jour là, mais étant chargé de la solidarité de cette région et de la lutte contre toutes les discriminations, il était normal que ce fût le vice président en charge de ces questions qui soit là aujourd'hui.



Le colloque qui s'ouvre ce matin est donc consacré aux discriminations dont sont victimes les lesbiennes, les gays, les bis et les trans dans le monde professionnel. Nous considérons qu'il est tout à fait important qu'un tel colloque se déroule ici, dans l'hémicycle de l'Hôtel de Région qui est selon l'expression que j'emploie (peut-être un peu pompeuse) un des temples de la démocratie. C'est ici que se prennent très officiellement les décisions qui engagent l'avenir de la région. C'est important que dans cet hémicycle nous puissions débattre de l'ensemble des discriminations, et que nous puissions débattre de la vision que nous avons de la société telle qu'elle est. Depuis 1998 la majorité régionale a voulu faire de ce lieu un espace citoyen ouvert à tous les grands débats de notre société. Par ailleurs, la région Provence Côte d'Azur a fait de la lutte contre toutes les discriminations une de ses priorités essentielles. C'est dire que le colloque d'aujourd'hui a pleinement sa place dans cet hémicycle, et je formule le vœux que les paroles qui vont être échangées tout au long de la journée, dans ce lieu de démocratie, portent le plus loin possible. C'est un fait qu'aujourd'hui encore, dans notre société qui se réclame très souvent des valeurs de tolérance, de pluralisme et d'humanisme, que des personnes sont victimes de discriminations dans la sphère professionnelle, en raison de leur orientation sexuelle réelle ou supposée. Il est donc particulièrement important que les différentes institutions publiques se saisissent de ce problème, et particulièrement les collectivités territoriales qui d'une part sont bien placées pour diffuser et faire entendre des messages dans l'ensemble de l'opinion, mais d'autre part jouent ou doivent jouer un rôle novateur par rapport à ces questions vis-à-vis de leur propres agents. Au cours de vos travaux, vous allez vous efforcer de faire mieux apparaître la réalité des discriminations dans le monde du travail, et la diversité des formes sous lesquelles ces discriminations se manifestent. Et j'imagine que vous allez replacer aussi ces discriminations dans l'ensemble de l'organisation de la société. Une société, qui par nature est profondément excluante, va bien entendu exclure encore plus ceux qui ne sont pas dans la norme affichée. La racine du problème se trouve dans cette organisation de la société qui exclut beaucoup de monde.

La discrimination liée à l'homophobie n'est pas évidente à faire apparaître. Elle est généralement masquée, elle est généralement dissimulée sous d'autres motifs. Il y a donc nécessité, me semble-t-il à réfléchir et à agir afin de donner une meilleure visibilité à ces questions. De même, il faut être conscient que les difficultés et les souffrances subies par les lesbiennes, les gays, les bis et les trans en matière professionnelle sont d'une très grande diversité. Il y a les difficultés dans l'accès à l'emploi, et de ce point de vue, force est de constater que dans un contexte qui est marqué par un chômage massif, par la précarité (massive également), les discriminations liées à l'orientation sexuelle deviennent une cause supplémentaire de marginalisation. Et puis, il y a les discriminations dans le travail, sur le lieu de travail. L'incompréhension et souvent le rejet qui peuvent venir de la hiérarchie, du patron, mais aussi et surtout, et le plus souvent, des collègues de travail. Des discriminations qui peuvent avoir pour conséquence des freins à l'embauche ou à la promotion. Je dirais également, et peut-être surtout, que ces discriminations sont sources d'une profonde souffrance psychique qui pousse la personne concernée bien souvent à s'autocensurer afin de masquer, de dissimuler son orientation sexuelle. En matière de droits patrimoniaux ou de droit de la famille, les droits et les mentalités vis-à-vis des lesbiennes, des gays, des bis et des trans avancent, mais encore trop lentement. Il faut avoir le courage de bousculer tout cela. Vous l'avez.

Non seulement c'est indispensable, en promouvant les changements institutionnels qui s'imposent, mais aussi, et cela n'est pas moins indispensable, en menant la bataille des idées, le combat de la conviction au niveau de chaque individu, au niveau de chaque conscience. C'est à ce prix que nous gagnerons peu à peu le combat pour une société qui accepte chacune et chacun avec ses différences, et qui fait de ces différences non plus une source d'exclusion mais une source d'enrichissement mutuel. Des initiatives comme celle de l'UEEH, construites dans un esprit solidaire, démocratiques, largement ouvertes sur le mouvement social contribue aux évolutions nécessaires. Soyez assurés que vous continuerez à trouver dans ce combat le soutien résolu du Conseil régional. Au nom du Président Michel Vauzelle et en mon nom personnel, je vous souhaite plein succès. Je souhaite plein succès aux *Universités d'Eté Euroméditerranéennes des Homosexualités* de l'année 2006. Je vous remercie.

Thomas VAUCOULEUR : Nous allons maintenant passer la parole à Michel Bourgat qui est adjoint au Maire, et par ailleurs délégué à la citoyenneté de la jeunesse, au contrat éducatif local et au conseil communal de prévention de la délinquance. Michel Bourgat qui donc représente la ville de Marseille.



Michel BOURGAT : Je représente donc ce matin, et avec beaucoup de plaisir, le sénateur maire Jean Claude Gaudin. S'il y a quelqu'un qui représente bien la ville de Marseille, c'est Jean-Claude Gaudin. Marseille est une ville qui a fait ses preuves en matière de mélange, en matière d'ouverture d'esprit à tout ce qui est différent. C'est une ville différente des autres. Nous sommes très heureux de vous accueillir.

Je vais quand même me présenter rapidement. Je m'appelle donc Michel Bourgat, je suis adjoint au maire de Marseille, je suis médecin, je travaille en secteur psychiatrique (en médecine de ville). J'ai fait aussi pas mal d'incursions à *Médecin du Monde*, en particulier dans le monde de l'exclusion que sont les SDF. Je suis aussi le représentant national d'une fédération des victimes de la violence. C'est surtout pour vous dire que s'il y a quelqu'un qui peut être en accord avec le travail des *Universités Euroméditerranéennes des Homosexualités*, c'est moi. Parce que je ne supporte pas les discriminations, toutes les discriminations. Et les violences qui sont faites à des gens uniquement parce que en apparence ils sont "choisis" en boucs émissaires. Et qu'est-ce qu'un bouc émissaire si ce n'est quelqu'un qui est choisi pour porter le poids des insuffisances de la société ? Je suis totalement en accord avec la lutte que vous menez, et je tenais à vous le dire avec mon cœur, avec mon sentiment. Toutes ces discriminations qui sont subies par les gays et les lesbiennes, pour moi, sont des violences. Et la violence est quelque chose que je combats depuis très longtemps, depuis dix ans. J'ai moi-même été victime de ce genre de problème.



En milieu professionnel, la discrimination est quelque chose d'absolument intolérable. Parce que nous sommes des êtres humains et qu'il n'y a pas de liberté sans liberté économique, quand on vous prive de la liberté économique, donc du travail, c'est vraiment mettre quelqu'un à l'index et l'exclure. En milieu professionnel, c'est peut-être encore pire qu'ailleurs. Pour moi, la liberté des uns finit où commence celle des autres. C'est quelqu'un de plus célèbre que moi qui l'a dit. Le droit à la différence c'est quelque chose pour lequel il faut toujours combattre. Quelque soit cette différence. L'intérêt de l'humanité, pour moi, c'est la différence. Si nous étions tous pareils, si nous étions tous des gens du même moule, comme le monde serait triste ! Le savoir vivre ensemble, c'est ce respect des différences. Ce que vous combattez au quotidien, ce que vous allez trouver par vos travaux. Et je serais ravi de pouvoir les lire, même si je vais être tout à l'heure obligé de vous quitter parce que j'avais programmé toute une série de rencontres ce matin (c'est dur le samedi matin, comme cela a été remarqué). Le respect des différences et le vivre ensemble, c'est quelque chose qui doit être la première des priorités d'un être humain. Je vais souvent dans les collèges et les lycées pour expliquer d'autres différences, et je dis aux jeunes enfants (il comprennent mieux cette métaphore) que l'intérêt dans la cuisine c'est d'avoir une cuisine différente. Mais toutes les cuisines, quelque soit leur pays d'origine, doivent respecter les règles de l'hygiène, sinon on serait malades. La première des règles universelles qu'il faudrait que vous dégagiez, c'est d'arriver à ce que les gens comprennent que si on ne respecte pas les différences, on ne peut pas vivre tous ensemble. C'est ce combat que vous menez depuis longtemps, j'ai suivi plusieurs fois ce que vous avez fait à travers la presse. Je venais vous dire au nom de Jean Claude Gaudin, de la ville de Marseille, que nous serons très attentifs à vos travaux, que nous allons les lire avec intérêt. Je vois, en plus, que votre colloque est international, et donc, bienvenu à Marseille. Merci de tout ce que vous allez faire pour ce travail sur le respect des uns et des autres, sur ce travail sur le droit à la différence et le fait de pouvoir vivre tous ensemble. Merci pour ça. Et bravo, avec toute mon admiration.

Thomas VAUCOULEUR : Nous attendions une intervention d'un représentant du conseil général des Bouches du Rhône qui n'a pas pu être disponible, ceci dit nous tenions à adresser nos remerciements aux trois collectivités qui depuis de nombreuses années soutiennent les *VEEH*. Nous allons maintenant passer à la première partie du colloque, avec une intervention de Annalisa Casini, universitaire qui vient de l'université libre de Bruxelles et qui travaille à l'institut de sociologie. Elle va nous présenter son intervention : "La mixité au travail et plafond de verre". Durant cette première partie nous allons dresser la situation et l'importance de l'emploi et des discriminations chez les personnes lesbiennes et gays. On commencera par une intervention de Annalisa Casini, puis par une intervention de Christophe Falcoz qui est universitaire et directeur du cabinet *RTF Management* qui nous présentera les résultats d'une enquête qui fut menée fin 2002, auprès de 322 personnes gays et lesbiennes. Puis Alain Legrand, de *Aides*, nous présentera la situation particulière des personnes atteintes du VIH.







Ce MATIN



MIXITE et "PLAFOND de VERRE"

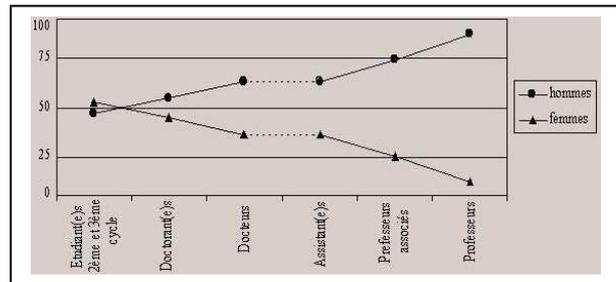


Annalisa CASINI : Bonjour, je suis de l'Université libre de Bruxelles. Je dois faire quelques petites remarques quant à l'intitulé de mon intervention sur le programme du présent colloque, en ce sens qu'il est marqué que j'interviens à propos de la mixité et du "plafond de verre" alors, qu'en réalité, la mixité sera abordée de manière assez superficielle. Je vais plutôt m'arrêter sur la problématique du plafond de verre. Et je voudrais m'excuser pour les quelques fautes d'orthographe dans les transparents.

Le CONCEPT de "PLAFOND de VERRE"

Pour définir de quoi il s'agit, je vais vous raconter l'histoire qui est arrivé à une copine, ce qui me permettra de parler de discriminations au travail de manière assez légère car d'autres intervenants le feront de manière plus crédible. Je vais plutôt essayer d'analyser l'effet "plafond de verre" en me basant sur l'idée qu'il s'agit, à la base, d'un manque de reconnaissance et de discriminations de toutes sortes, et déconstruire une série de critères apparemment neutres, comme l'idée d'individu abstrait ou le principe du mérite. Je vais donc arriver à poser l'hypothèse d'un conflit normatif chez les individus appartenant aux groupes minoritaires qui aurait un impact sur leur choix de travail, leur vocation et leur image de la réussite. Le "plafond de verre" est l'idée selon laquelle plus vous montez dans les organisations et moins vous trouvez des membres des populations minoritaires.

Par exemple, ce graphique représente les carrières d'hommes et de femmes dans une université européenne. Si au début, la proportion d'hommes et de femmes est tout à fait équivalente, une fois arrivé au sommet de la hiérarchie, c'est-à-dire aux postes de professeurs, on note que les femmes ont pratiquement disparu. Cette tendance est identique dans toutes les universités.



Le phénomène est aussi visible dans le monde politique. A l'exemple de cette photo du Conseil des ministres de l'Union Européenne (prise en 2004) qui montre que contrairement au niveau communal



ou provincial où nombre de femmes occupent des postes de responsabilités, une fois qu'on arrive au niveau national elle ne sont pas particulièrement présentes. Notamment au sein de ce conseil des ministres où on n'en compte que quatre. Depuis lors, une cinquième femme s'est ajoutée. Par ailleurs, nous ne voyons pas non plus des

personnes clairement d'origine extra-européenne, ou (pour ce que je peux en savoir) ayant déclaré une orientation autre qu'hétérosexuelle. Le plafond de verre est largement diffusé, et tellement présent que les institutions et les organisations de travail le définissent de manière officielle comme étant tous ces obstacles invisibles qui résultent d'un ensemble complexe d'attitudes et d'options organisationnelles qui empêchent certains individus, pourtant qualifiés, d'accéder à des fonctions supérieures.

Le CAS de MADAME C

Madame C est une amie espagnole. Elle est lesbienne, très cultivée, parle couramment quatre langues, possède un haut niveau d'étude universitaire. Pendant longtemps elle a travaillé à Bruxelles, en tant que cadre supérieur dans d'importantes entreprises de transports et de finances. Il y a deux ans, après quelques réflexions, elle a décidé de quitter son poste de manager pour se tourner vers le social. Depuis lors, elle a dû faire face à plusieurs changements d'emploi, et donc à une certaine instabilité dans l'emploi, avec souvent des contrats à durée déterminée. Et tous ces différents contrats étaient sensiblement moins rémunérés que ses contrats en tant que manager. La question que je veux poser ici est de savoir comment expliquer ce choix. Surtout maintenant, à l'heure où les luttes des féministes sont très engagées pour permettre aux femmes d'accéder aux postes de pouvoir, elle qui était partie sur cette lancée, elle a tout d'un coup renoncé. La première hypothèse qui peut venir à l'esprit c'est qu'elle a été discriminée. Le fait d'être femme, lesbienne et étrangère (espagnole à Bruxelles) peut avoir donné lieu à des attitudes de discrimination à son égard. Parce qu'en effet, les discriminations sont très présentes.

STEREOTYPES et DISCRIMINATIONS

Il y a tous les "ismes" comme "sexisme", machisme", hétérosexisme", "racisme", où différentes formes de harcèlement moral ou sexuel, de la simple blague aux insultes, voire des agressions physiques. Mais il y a aussi une série de dynamiques discriminatoires qui sont très souvent basées sur des stéréotypes qui peuvent être, eux aussi, directs ou indirects. Directs comme par exemple le fait, pour un même poste, d'attribuer des tâches plus ou moins définies comme étant masculines ou féminines (ce qui peut avoir un impact sur la carrière) ou de se voir refuser une promotion, selon l'idée que l'employeur n'est pas en train de discriminer mais il sait bien que ses clients et ses collègues pourraient le faire, et donc il veut empêcher la personne en question de subir de telles discriminations. Encore plus flagrant, en matière de stéréotype, le fait que les membres de groupes minoritaires, très souvent, réussissent les épreuves écrites des concours, mais d'emblée montrent un taux d'échec très important lors des épreuves orales. Sabine Fortino, dans ses travaux sur la mixité, explique très bien ce phénomène. Un des gros problèmes par rapport au pouvoir, à l'accès au pouvoir, c'est que le stéréotype de la personne de pouvoir, de leader, qui tourne autour de l'idée d'esprit de décision, de force de caractère, ce qui correspond tout à fait au stéréotype masculin. Et ce qui d'emblée met dehors tous ceux qui ne sont pas hommes, masculins, hétéros, et (en Europe) blancs.



Le "plafond de verre" est donc une métaphore très parlante. Tout le monde démarre dans le travail avec une idée qui est probablement de faire carrière, et peut apercevoir, éventuellement, des possibilités d'ouverture, sauf qu'au bout d'un moment une bonne partie de la population se trouve bloquée. Mais la métaphore est également trompeuse car elle laisse envisager qu'avant l'arrivée au pouvoir il n'y a pas de différence, alors qu'il y en a beaucoup. Par ailleurs, cette idée de plafond de verre dissimule tout ce qu'il y a derrière l'idée d'égalité.

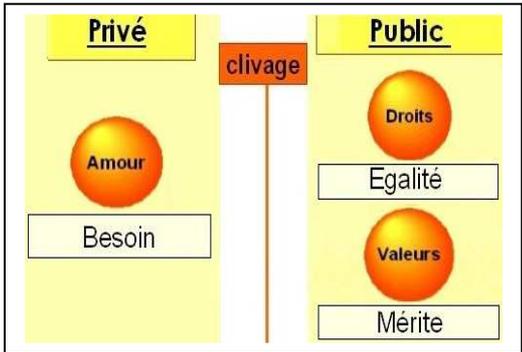
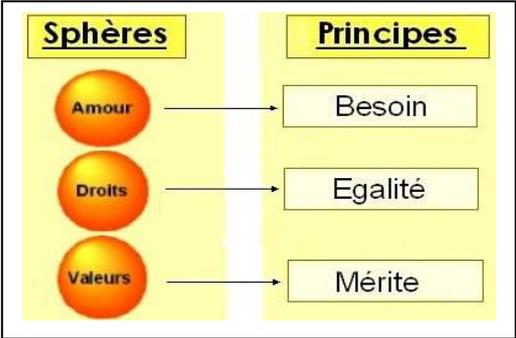
Et pour revenir au cas de Madame C, je dirais que son histoire nous amène à nous poser deux questions principales. La première est pourquoi elle a voulu, à un moment donné, se tourner vers le social. Certains diront que du fait de sa nature féminine, elle a vocation à s'orienter dans cette direction. Mais pourquoi des emplois sont considérés comme meilleurs ? Notamment si on pense au fait que Madame C est la même personne, a le même bagage, le même capital culturel, mais dans un endroit elle était payée tant et dans le social elle était payée beaucoup moins.

De la THEORIE de la RECONNAISSANCE

Pour essayer de répondre à ces questions, je vais m'appuyer sur la théorie de la reconnaissance d'Axel Honneth (philosophe du droit allemand) qui a développé une théorie très intéressante, très parlante, qui part du **présupposé** que l'être humain est un être relationnel (ce n'est pas nouveau, Descartes en parlait déjà) et que pour avoir son intégrité, son identité de soi, bonne, il a besoin d'être reconnu par les autres. A partir de cela, **Axel Honneth propose l'idée qu'avec l'arrivée de la modernité, l'ancien système de valorisation de l'individu qui auparavant était basé sur l'honneur (on naissait dans une catégorie particulière, on y restait toute la vie, on y était reconnu sur la base de l'honneur) il y a eu création et institutionnalisation de trois sphères bien différenciées.**

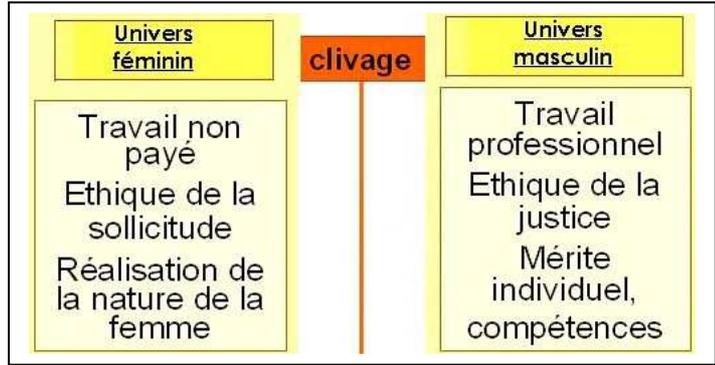
PRIVE/PUBLIC – MASCULIN/FEMININ

La première est celle de l'amour, basée sur le principe du besoin. Dans le cadre familial, le besoin est le besoin d'aider, d'aimer le proche, l'enfant. Une deuxième sphère qui est celle du droit basée sur le principe d'égalité, principe qui affirme que tout le monde étant égal, tout le monde a les mêmes droits. C'est ce qui fonde l'idée des droits universels de l'homme, et de la femme aussi (je dirais). Puis une troisième sphère (celle qui nous intéresse), celle des valeurs, de la valeur, basée sur le principe du mérite. C'est-à-dire qu'une personne a une valeur sur la base de ce qu'elle mérite. Rien n'est donné en cadeau, tout se gagne. Et c'est cette dernière sphère qui a pris le devant dans le contexte du travail.



Or il se trouve qu'avec l'évolution de la société, la sphère de d'amour lié au besoin se retrouve pratiquement reléguée à l'espace privé, à l'espace de la famille, à l'espace non commerçant et non productif, alors que les deux autres sphères (droits et valeurs) se retrouvent dans l'espace public, et d'ailleurs, en constituent le véritable ordre moral. De là un grand clivage qui sépare la sphère de l'amour et du besoin, de la sphère des droits et des valeurs.

Ce clivage fait que la valeur du travail et la valeur des personnes n'est pas mesurée avec le même mètre. Notamment dans le côté privé qui est défini en terme



d'univers féminin. Univers pas seulement lié aux femmes, univers féminin au sens de caractéristiques qui sont supposées appartenir aux femmes. A ce niveau, le travail n'est pas considéré comme un vrai travail car les femmes ne sont pas rémunérées. Le travail domestique n'a jamais été rétribué. Cet univers féminin est guidé par une éthique de la sollicitude.

Et selon cette vision, il y aura là un certain épanouissement, une certaine réalisation de la nature même de la

femme. De l'autre côté, il y a le travail professionnel, rémunéré. Ce contexte masculin basé sur une éthique de la justice. Ici, il n'est pas question du besoin mais de droit. La valeur des gens est établie sur la base du mérite individuel et des compétences. Ce qui donne deux valeurs complètement différentes selon les deux types d'emploi et de là, le fait que Madame C était beaucoup mieux payée dans le contexte professionnel plutôt que dans le contexte social, lequel se retrouve dans l'univers féminin que je viens de vous présenter.

Orientations psychologiques

(Bern, 1974 et 1993 ; Eagly, 1987 ; Parsons et Bales, 1955)



- Expressivité
 - l'empathie
 - le maternalisme
 - la sensibilité
 - la chaleur



- Instrumentalité
 - l'indépendance
 - la capacité de prise de décision
 - l'ambition
 - la force

Il est vrai que dans ce cas, masculin et féminin (notions qui, je le répète, ne sont pas uniquement liées aux hommes et aux femmes) deviennent des principes qui organisent l'ordre social. Des principes qui deviennent également une grille de lecture une manière de penser le monde tellement présente que cette vision des choses nous est enseignée, que nous sommes socialisés dans un monde genré. C'est ainsi qu'on retrouve en littérature l'attribution aux femmes et aux hommes des deux dimensions qu'on appelle masculine et féminine. La dimension féminine étant celle de l'expressivité et de la sollicitude, la dimension masculine étant plutôt un principe, une dimension d'indépendance et de capacité.

Nous voyons que d'un côté il y a un groupe uni et lié par des besoins et de la solidarité, et de l'autre des individus en compétition pour mettre en avant leur mérite. Les deux choses deviennent problématiques si elles sont mariées chez la même personne.

De la NORME de GENRE

La perspective que nous adoptons dans nos recherches est une perspective normative, dans le sens où elle prend en compte les normes de genre (expressivité et instrumentalité) non pas en tant que nature des êtres mais en tant que normes auxquelles on peut ou pas adhérer, ainsi que le fait que ces normes se retrouvent dans les contextes organisationnels de par le clivage que je viens de vous expliquer. Et donc, d'un coup, il y a une sorte de congruence entre la norme masculine et la norme méritocratique, et donc une influence très importante côté norme féminine et méritocratie, et par conséquent (dans l'autre sens) la norme féminine se trouve en concurrence avec la sollicitude, mais pas la norme masculine.

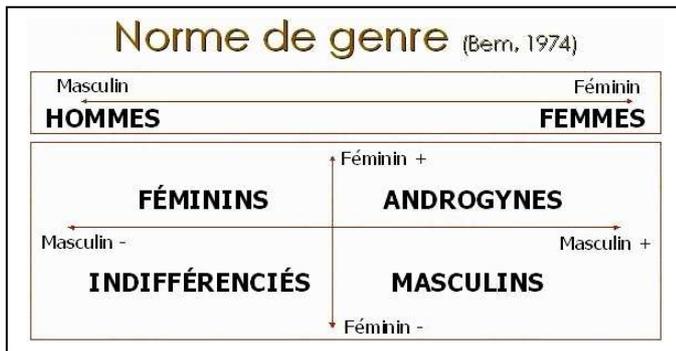
(In)Congruences

-  → Norme masculine \cong Méritocratie
-  → Norme féminine \neq Méritocratie
-  → Norme féminine \cong Sollicitude
-  → Norme masculine \neq Sollicitude

A partir de cette idée que la structure sociale est organisée dans un système très genré, et qu'en plus nous avons une socialisation genrée très marquée, nous nous sommes posés des questions par rapport à l'idée de réussite, voulant essayer de critiquer l'idée que les médias, l'esprit du temps met en avant l'idée de réussite seulement en terme d'avantage matériels, économiques et statutaires (grande voiture, salaire très élevé, villa, vacances au Caraïbes...) alors que pour une bonne partie de la population, c'est-à-dire la population pas masculine au sens normatif, cela n'a peut-être pas de valeur. Et donc nous avons interrogé ces concepts de réussite, mené cette recherche dans le but de clarifier les différentes perceptions du concept de réussite en utilisant des outils propres à la psychologie sociale, comme par exemple les idéologies embrassées ou l'adhésion aux normes.

Nous avons interrogé 49 participants, je vous passe les détails, avec des questionnaires standardisés où on posait des questions ouvertes en laissant beaucoup d'espace pour la réponse. Nous demandions clairement de définir ce que c'était pour eux, personnellement, que réussir sa vie. De plus, nous posions une série de questions fermées concernant, notamment, le sexe de la personne interrogée, son adhésion à la norme méritocratique, son adhésion à la norme de genre (j'y reviendrai car c'est une variable extrêmement intéressante). Pour des questions purement académiques, nous avons utilisé une troisième variable qui fait référence au besoin de réussite, au besoin de filiation. Et enfin, l'opinion politique des gens ainsi que leur âge.

Depuis toujours, tout le monde parle, en science humaine, de norme de genre. Mais en général on en parle de manière univoque comme si tous les hommes étaient rangés du côté masculin et les femmes du côté féminin. Sauf que certains, notamment Sandra Ben (aux Etats-Unis), ont essayé d'envisager cela autrement, et de positionner les deux dimensions du masculin et du féminin en tant qu'orthogonales plutôt que sur un continuum. Ce qui donne lieu à des orientations psychologiques, dans le sens de façon de concevoir la vie, d'agir. L'adhésion normative peut être plutôt féminine, quand on adhère complètement à la norme



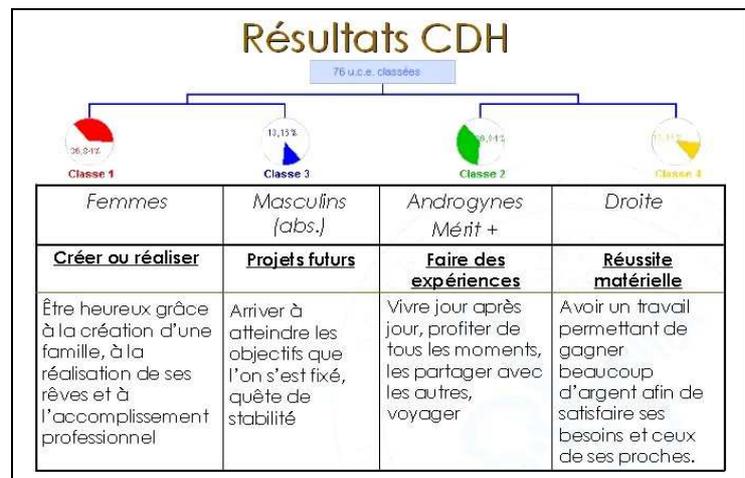
féminine et qu'on rejette la norme masculine. Ou masculin dans le cas opposé. Cela peut être indifférencié car rien ne nous empêche de refuser les deux normes. Je peux me définir en tant qu'androgyn, m'arroger le droit d'avoir les deux normes, d'être à la fois féminine dans une optique relationnelle, et masculine dans une logique plus instrumentale.

Et c'est donc sur la base de ces variables que nous avons mené notre enquête. C'est ainsi que nous avons pu dégager quatre représentations différenciées, ce qui allait dans le sens de notre réflexion. A savoir qu'il n'y a pas

qu'une réussite matérielle ("droit au but") mais bien d'autres, et cela selon les différentes variables.

Nous retrouvons, par exemple, chez les femmes une conception de la réussite en terme de création ou de réalisation de quelque chose. Pour elles, réussir c'est être heureux grâce à la création d'une famille, à la réalisation de ses rêves ou à l'accomplissement professionnel. Discours typique des femmes. Par contre, ce discours est aussi associé à un discours concernant les projets futurs où les individus masculins, ceux qui ont adhéré à la norme masculine (je précise que les femmes ne sont pas censées adhérer complètement à la norme féminine, ici c'est vraiment le sexe

de genre qui est pris en compte). Cette représentation est associée à la réussite en terme de projet futur, et là on trouve remarquablement l'absence des individus masculins. Les individus qui adhèrent à la norme masculine instrumentale n'ont pas du tout une vision de la réussite en terme de projet futur et de création et/ou de réalisation. De l'autre côté, il y a bien une représentation liée aux personnes qui déclarent une adhésion normative androgyne et aux personnes qui se déclarent très attachées à la norme méritocratique. Chez eux, la vision de la réussite est plutôt en terme de faire des expériences au quotidien, de vivre au jour le jour, de profiter, de partager, de voyager. Et seulement une toute petite partie, notamment liée aux personnes d'orientation politique à droite, est liée clairement à la réussite matérielle. Pour eux, il s'agit d'avoir la grosse voiture et autres attributs de ce style.



En CONCLUSION

De cette intervention pas trop liée aux problématiques LGBT mais davantage aux problématiques liées aux discriminations, à l'exclusion de certaines catégories de population, je dirais qu'envisager un choix de carrière en tant que dépendant du contexte normatif est absolument une priorité. Ce n'est pas tout le monde qui est censé réagir et avoir des vocations et des aspirations identiques. Cela nous porte aussi à questionner justement la hiérarchisation des emplois qui engendrent une moindre reconnaissance sociale, économique dans certains types d'emplois. Et je terminerai en citant Eluniviricas qui est une politologue et philosophe gréco-française qui affirme que le plafond de verre est certes à imputer aux personnes qui amènent les discriminations, mais il convient aussi de se tourner vers l'ambivalence normative qui peut exister chez les individus, surtout chez ceux et celles qui sont nés du mauvais côté de l'universel.

EMPLOI et DISCRIMINATIONS

Christophe FALCOZ : Bonjour à tous. Je suis Christophe Falcoz, je dirige le cabinet *RCF Management* (basé à Lyon), et chercheur associé dans un laboratoire du CNRS, le SERAG, installé à l'Université Pierre-Mendès France de Grenoble. Je m'excuse par avance pour ceux qui m'ont déjà entendu et qui connaissent les résultats de cette étude qui date un peu, puisque la collecte des données a eu lieu lors du deuxième semestre 2002. Il y a de fortes chances pour que dans les mois qui viennent mon cabinet se retrouve à la tête d'une nouvelle étude exactement du même type (avec un financement national et européen) pour étudier cette question de l'homophobie au travail. Question qui va être l'objet de ma présentation. Je vais prendre un parti inverse de ma collègue précédente, mais il faut y voir beaucoup d'échos, à savoir que je vais simplement vous présenter les résultats, sans rentrer dans une analyse et une interprétation. Bien évidemment, j'attends avec impatience et avec grand intérêt vos questions pour pouvoir rentrer plus dans l'explication sur le pourquoi j'arrive à ces constats.



Un QUESTIONNEMENT

C'est donc une enquête à laquelle 322 salariés gays et lesbiennes ont répondu, grâce à de nombreuses associations. Il y a beaucoup de répondants cadres, du fait que *L'Autre Cercle* (représenté ici par Catherine Tripon) a beaucoup travaillé pour me faire remonter des questionnaires. Ceci dit, on retrouve des proportions assez classiques. Je ne me lance pas dans le débat statistique sur la représentativité d'une enquête sur les gays et les lesbiennes dans le monde du travail ou ailleurs, c'est un immense débat. Nous n'avons, en la matière,

aucune donnée nationale fiable. Vous connaissez la position de l'INSEE, de toutes ces institutions qui n'ont pas envie que l'on puisse se compter. Si je compare à de grandes enquêtes nationales, par exemple sur le VIH, j'ai des proportions similaires. Je ne vais pas passer en revue les chiffres, vous les avez devant les yeux, ce qui vous permet de voir qui sont les répondants.

Homme : 81,5 %		Femme : 18,5 %	
Age :	18-30 ans	24 %	30-35 ans 23 %
	35-40 ans	16 %	40-45 ans 18 %
	45-50 ans	11 %	50 ans et + 8 %
Situation de vie	Seul	36 %	
	En couple	63 %	
	Autres	9 % (divorcé-e, dépacé-e, veuf/veuve, marié-e)	
	Parent	7 %	
	Paris	Région Parisienne	Ville > 100000 habitants Autres
Habite	40 %	14 %	28 % 18 %
Travaille	35 %	14 %	21 % 30 %

PCS 1 (Agriculteurs, exploitants)	0 %
PCS 2 (Artisans, commerçants et chefs d'entreprise)	2 %
PCS 3 (Cadres et prof. Int. Sup.)	60 %
PCS 4 (Professions intermédiaires)	17 %
PCS 5 (Employés)	16 %
PCS 6 (Ouvriers)	2 %
NR	3 %
Secteurs - Public : 52 %	Q - Education / Santé / Actions sociales 17 %
- Privé : 41 %	K - Transports 15 %
NR 7 %	N - Services aux entretiens 11 %
	R - Administratif / Associatif 10 %

A propos de la répartition par catégorie socioprofessionnelle, vous voyez une très forte proportion de cadres. Et une représentation forte du secteur public qui s'explique par le fait que l'inter associative *Homoboulot* a beaucoup aidé à faire remonter des questionnaires, inter associative où il y a beaucoup d'entreprises du secteur public ou assimilé. Sur la répartition par secteur, là encore certains très forts du fait que vous avez des répondants de la SNCF, de la RATP, de sociétés de ce type. Par exemple, des sociétés du secteur des transports.

Avez-vous, au moins une fois, PARLE Ouvertement de votre HOMOSEXUALITE au TRAVAIL ?

OUI 84 %		NON 16 %		
Si oui, A qui ?	Collègue	95 %	Client / Usager	19 %
	Supérieur hiérarchique	50 %	Syndicat	16 %
	Subordonné	30 %	Médecine du travail	18 %
Si oui, Effet ?	Aucun changement	72 %		
	Amélioration relations professionnelles	11 %		
	Détérioration relations professionnelles	13 %		

(se traduisant par un malaise, des missions moins intéressantes...)

A cette question 84 % des répondants répondent avoir ouvertement parlé de leur homosexualité, en tant que salarié gay ou lesbienne. Généralement, le dévoilement de son orientation sexuelle se fait, comme le disait Thomas tout à l'heure, surtout auprès des collègues mais aussi de tout un tas d'autres acteurs du travail (supérieurs hiérarchiques, médecins de travail, subordonnés...). Et généralement (ce qui est intéressant), les

gens constatent, après avoir ouvertement parlé de leur homosexualité, aucun changement. Alors, on pourrait dire que tout va bien... Ils en parlent et après tout va bien. Bien évidemment, on va voir avec le transparent suivant que tout n'est pas aussi rose. Mais ce qui est intéressant c'est que probablement cette stratégie de dévoilement de son orientation sexuelle se fait dans un cadre qui permet la plupart du temps, ou qui est pensé comme quelque chose qui va permettre, de ne pas en prendre plein la figure.

VOUS est-il ARRIVE que l'on vous INTEROGE sur votre VIE PRIVEE en ENTREPRISE ?

c'est davantage à l'occasion de manifestations comme la soirée avec un client, l'arbre de Noël, le déjeuner ou le dîner d'affaires, le voyage d'affaires que les salariés ont répondu être gays ou lesbiennes, après s'être sentis interrogés sur leur orientation sexuelle. Ce sont des moments où on n'est pas vraiment

	Très souvent / quelquefois	Rarement / Jamais
Manifestation professionnelle mixte	32 %	68 %
Entretien d'embauche	23 %	77 %
Entretien de carrière	12 %	88 %
Formation	12 %	88 %
Entretien évaluation de performance	8 %	92 %

au travail mais on est quand même avec des collègues de travail. 32% disent que parfois on leur a posé des questions du style "Qu'as-tu fait ce week-end ?". Ils ont répondu bien des choses à ce sujet. Après avoir parlé durant plus d'une demie heure, à la pause café, de l'organisation de son mariage, monsieur dit à son collègue de travail "alors qu'as-tu fait ce week-end ?" Et là, les questions commencent. Face à cela, une stratégie de dévoilement, parfois totalement inconsciente, se met en route chez certains salariés hétérosexuels qui ont envie de savoir la vie privée de leur collègue, et qui parfois ont d'autant plus envie de savoir qu'ils ne savent pas. Deuxième moment où ces stratégies de dévoilement sont les plus présentes, où les pressions sont les plus fortes, c'est lors des entretiens d'embauche. Avec des questions indiscrètes du style "A 32 ans, encore célibataire ?", "Vous n'avez pas d'enfants, ça ne vous manque pas ?", "votre petite amie.....?"

Avez-vous déjà CACHE votre HOMOSEXUALITE au TRAVAIL, pendant au moins PLUSIEURS SEMAINES ?

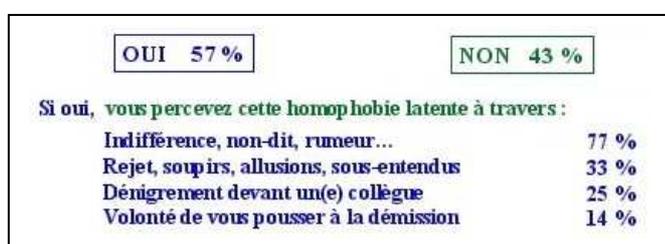
78% des personnes interrogées ont répondu oui. Une forte proportion de répondants font attention à ne pas dire, ne pas montrer ou cacher leur orientation sexuelle parce qu'ils ont la sensation que cela risque d'être éventuellement dangereux de l'évoquer. En reprenant des travaux sociologiques classiques, il était intéressant de regarder les attitudes adoptées par les salariés gays et lesbiennes pour ne pas dire leur homosexualité.

OUI 78 %		NON 22 %	
Si oui, Attitudes adoptées ?			
	Ne rien dire, rester caché(e) / discret(e)	70 %	
	En faire part seulement à un(e) collègue homosexuel(le)	25 %	
	Inventer un partenaire de sexe opposé	25 %	
	Se faire passer pour un(e) célibataire endurci(e)	24 %	
	Jouer les hétérosexuels(les) classiques	24 %	

La première stratégie, la plus classique, est de ne rien dire du tout, de rester caché. Ce que l'on a appelé la philosophie de la discrétion. Ce qui était très présent au sein des premières associations homos en France, dans les années 70. Ce discours du "on va

réussir à se faire accepter, mais à condition de rester discret". Ensuite, deuxième stratégie, celle qui consiste à en faire part seulement à des collègues qu'on pense être homosexuels. Un jour, au cours d'un colloque, on m'a demandé comment entre nous on se reconnaît. J'ai répondu par une pirouette, en disant qu'on ne reconnaît pas l'homosexualité de l'autre mais ses stratégies pour la cacher. On remarque le fait que l'autre a peut-être des comportements qui relèvent de la même stratégie que celle qu'on a adoptée, si on est dans cette situation, qui est de se cacher. Ce que j'appelle une stratégie de "masque". En fait, je ne reconnais pas l'homosexualité de l'autre, je reconnais son masque qui cache son homosexualité. Un masque classique consiste à inventer un partenaire de sexe opposé. Pour certains des répondants, cela peut aller durant ces fameux moments mixtes, pour madame (qui est avocate) d'amener un copain à un dîner d'affaire très important, afin de présenter correctement. Se faire passer pour un célibataire endurci est une autre stratégie utilisée. Du style "je suis indépendant, solitaire....". Il y a aussi celle de jouer les hétérosexuels classiques. Et là, je vous renvoie à la présentation précédente, tous les stéréotypes se mettent en route. J'ai eu trois répondants qui m'ont indiqué jouer l'homophobie. Un m'a écrit une longue lettre, assez dure à lire, pour me raconter comment il était homophobe au travail. Ces situations sont complexes, car il y a du caché, du vu, du agir, du pas agir, du dire quand et à qui.

Avez-vous déjà RESENTI une HOMOPHOBIE qui n'ose pas DIRE son NOM ?



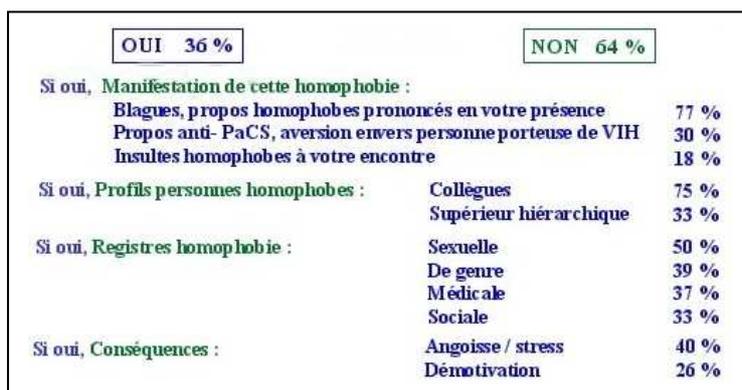
J'ai souhaité faire la distinction qu'une revue d'un ministère français, à qui j'ai proposé un texte, m'a débouté en me disant que c'était scandaleux de faire une telle distinction en rejetant un siècle de recherche en sociologie, nous sommes sur du ressenti. Des fois, l'homophobie ne se dit pas, mais on pense que cela en est quand même. J'ai donc fait la distinction entre l'homophobie qu'on ressent mais qui ne s'explique pas, et (dans une question qui vient tout de suite après) une homophobie qui se dit ouvertement. 55% des

répondants pensent qu'il y a une homophobie qui n'ose pas se dire. Pour eux, cela passe, et j'ai là aussi repérer par des questions scénario des stratégies, par l'indifférence, le non dit, la rumeur, les propos dans le dos, rejet, soupir, allusion, sous entendus, dénigrement devant les collègues. Attitudes qui peuvent se transformer en situation de harcèlement, de ce qui relève juridiquement de mécanismes de harcèlement au sens strict, jusqu'à pousser à la démission, sans véritablement dire la raison.

Avez-vous SUBI, directement ou indirectement des ACTES ou des PROPOS HOMOPHOBES au travail ?

Là, nous parlons d'homophobie avec un H majuscule. 36% ces répondants ont répondu oui. C'est-à-dire qu'un tiers des salariés ont subi directement ou indirectement une homophobie au travail. Contrairement à ce qu'un chercheur qui, au cours d'un colloque, m'a affirmé que cela n'existait plus ou que c'était rarissime, ces 36% corroborent certaines études menées aux Etats-Unis.

Cette homophobie, bien évidemment retrouve quelque chose d'assez classique, à savoir des blagues, des propos homophobes prononcés en présence du salarié. Ce n'est pas "sale pédé", mais "les sales pédés". Quelque part, on peut parler d'homophobie indirecte en ce sens que la personne n'est pas directement montrée du doigt comme personne discriminée, mais elle ne cesse d'entendre des propos discriminants qu'elle sait être pour elle. Des propos d'aversion envers les personnes porteuse du VIH, des considérations désobligeante sur le paCS, sur le mariage ("Ils vont quand même pas se marier"). Et enfin, carrément l'insulte homophobe la plus directe, à l'encontre de la personne. J'ai eu un répondant qui m'a très clairement expliqué qu'un matin, arrivant au travail le lendemain de son anniversaire, il a entendu son chef de service, devant les collègues, à la pause café, lui demander s'il s'était bien fait enculer par son mec pour son anniversaire. Ces profils de personnes homophobes, c'est essentiellement des collègues de travail, beaucoup moins des supérieurs hiérarchiques.



Point très intéressant. C'est aux collègues qu'on parle, et c'est eux qui risquent de discriminer. C'est quelque chose qui se joue dans la proximité, dans le quotidien. C'est celui avec qui je travaille, le collègue du bureau d'à côté, celui qui travaille avec moi sur le chantier. A l'exemple de quelqu'un qui me racontait que c'était son collègue, celui avec lequel il poussait des wagons pour le fret, qui lui tapait dessus dans les vestiaires.

Si OUI, de quel REGISTRE D'HOMOPHOBIE s'agit-il ? J'ai essayé de classer les différentes formes d'homophobie. Avec, en premier lieu, ce que j'appelle l'homophobie sexuelle. C'est-à-dire, celle qui passe essentiellement par le fait que cela renvoie à une sexualité qui n'est pas considérée comme normale. Ce qui se traduit par des propos du type "sale enculé". Ensuite, il y a l'homophobie de genre. Pour un homme, cela va donner des réflexions du style "t'es efféminé, fragile, vulnérable". Et pour les femmes lesbiennes, c'est du "t'es masculine", "la camionneuse", "elle a les cheveux courts". Vient ensuite une homophobie médicale, avec des considérations sur le caractère pervers, malade des personnes concernées, sur la nécessité de les soigner. Et enfin, l'homophobie sociale considérant qu'il s'agit de personnes déviantes, marginales, instables. Pour sa part, l'homophobie religieuse est très peu ressortie. Très peu des répondants affirmèrent associer propos religieux et propos discriminatoires. On voit que ce qui bloque, c'est que les personnes gays et lesbiennes sont immédiatement perçues comme des personnes qui jouent avec le genre, avec ce qui doit être féminin ou masculin. Ce qui perturbe les repères de l'hétérosexuel normatif. Quand je suis face à des DRH, je dis souvent que la démotivation est un aspect important de la question, sachant que 26% des répondants indiquèrent être totalement démotivés dans leur travail.

Diriez-vous qu'en RAISON de votre HOMOSEXUALITE, vous avez subie des DISCRIMINATIONS au TRAVAIL ?

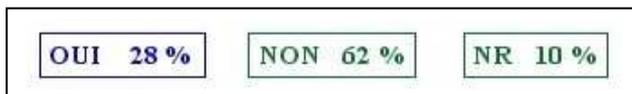
Fin 2002 (date de la présente enquête) 19% des gens répondirent que oui. Pour que les minorités ressentent qu'elles subissent des discriminations, il faut



qu'il y ait un minimum de représentation de ces mêmes discriminations. Ce qui est très intéressant, c'est que les 19% qui disent oui, c'est essentiellement des salariés d'entreprises où il y a eu débat autour des droits des mariés et des pacsés. C'est quand dans l'entreprise on a pu évoquer un sujet autour de l'homosexualité, style "je suis pacsé, pourquoi je n'ai pas les avantages du comité d'entreprise, comme les gens mariés ?". Quand les gens ont pu verbaliser cela, ils sentent la discrimination. Ceux qui généralement n'ont même pas pensé au fait qu'ils pourraient avoir des droits différents que les hétéros, ne sentent pas la discrimination. Ce qui veut dire que pour que les minorités ressentent une discrimination, la verbalise, il faut qu'ils se la représentent. Alors que très souvent elle n'est même pas représentée. Cela se manifeste, essentiellement, par des "plafonds de verre". Par des rejets de promotion. J'ai eu des choses tout à fait passionnantes dans les lettres qui accompagnaient les questionnaires. Genre "Du jour où j'ai dit mon homosexualité, plus de réunions, plus de prises de décisions, plus de promotions." C'était extrêmement fréquent. Il y a vraiment des mécanismes de plafonds de verre extrêmement fréquents.

Existe-t-il, selon vous, des DROITS DIFFERENTS entre HOMOSEXUELS et HETEROSEXUELS dans votre TRAVAIL ?

A cette question, les 28% qui répondent par l'affirmative sont essentiellement des gens travaillant dans des entreprises où il y a une association (ou autre structure), où le débat



sur le droit des pacsés, des mariés a pu sortir. Et là encore, toute une représentation de la différence des droits a pu commencer à s'élaborer dans la tête des salariés gays et lesbiens. Si ce type de débat ne sort pas, généralement dans la tête des salariés gays ou lesbiens, la question même d'avoir des droits différents n'arrive pas à s'élaborer. Nous sommes en 2002, depuis je pense que HALDE et tout un tas de d'autres sujets de société qui sont depuis sorti, ont probablement, un peu, aidé à créer cette représentation dans la tête de ces salariés.

EMPLOI et DISCRIMINATION chez les PERSONNES SEROPOSITIVES

Alain LEGRAND : Bonjour à tous et merci pour cette invitation. J'ai peur de rajouter une autre forme de discrimination, celle alliée à la séropositivité. Deux ou trois mots sur ce que je vais aborder ce matin. D'une part, je vais situer l'action de *Aides* par rapport à cette lutte contre les discriminations et aussi dans le cadre du milieu de travail. Ensuite, parler brièvement de la situation du travail pour les personnes séropositives, à travers l'enquête ANRS qui en trois ou quatre chiffres montre des éléments intéressants pour situer le débat.

Puis je parlerai d'un sondage que nous avons réalisé en 2001, mais qui reste assez unique en son genre puisqu'il traitait de la perception qu'avaient alors les Français de la discrimination liée aux handicaps. Nous avons posé la question de la séropositivité. Enfin, je reviendrais sur le cœur du débat, et donc je traiterais des discriminations liées à la séropositivité, avec la situation particulière des gays. Et puis peut-être que nous pourrons, mais cela sera probablement l'objet de la discussion qui suivra, avoir quelques pistes de réflexion ou d'action que nous pourrons partager ensemble.



Une DOUBLE DISCRIMINATION par RAPPORT au TRAVAIL

Il est vrai qu'au-delà de combattre la maladie dans l'entreprise, il y a aussi, souvent, des représentations de l'ensemble des collègues qui viennent s'ajouter aux difficultés liées à la maladie (comme la prise de traitement ou les effets secondaires). Représentations qui viennent pénaliser les personnes qui sont en situation d'emploi. Souvent, les personnes caractérisent cela comme étant de la bêtise. C'est vrai que lorsqu'on regarde cela d'un peu plus près, il s'agit de fausses représentations, de jugements qui ramènent la sexualité aux mœurs. Le VIH est l'une des seules pathologies, phénomène qui apparaît assez clairement dans le sondage, où on a besoin de revenir à la sphère privée pour expliquer ces discriminations. Car quand on compare à d'autres pathologies similaires, avec les mêmes répercussions, les discriminations sont plus fortes avec le VIH. Principalement parce que les gens s'interrogent sur le pourquoi de la contamination. Est-ce que untel est pédé ? Est-ce de la prostitution ? Et chaque fois, ce mode d'interrogation est fréquent quand on interroge les collègues de travail, ou quand on essaye d'examiner les modes de discriminations.

Il y a aussi un autre principe qui a été désastreux, et que nous avons vu apparaître depuis peu, depuis cinq ou dix ans, et qui maintenant est tout à fait légal, c'est le principe de précaution. Il est maintenant tout à fait courant et répandu, et tolérable au sein de l'entreprise, de dire que les scientifiques se sont déjà plantés sur les modes de transmission, alors que quand on dit qu'on peut partager un verre d'eau avec un collègue, les gens se retranchent derrière ce fameux principe de précaution, pour là aussi générer des discriminations qui sont en latence.

Ici, nous sommes tous des militants, mais je peux vous assurer qu'au travers des témoignages que nous recevons régulièrement, il y a des situations tout à fait critiques. Et en même temps, il faut relativiser les choses, puisque j'ai vu dans le programme de ce colloque qu'il y avait l'enquête de *Sida Info Droit* sur les discriminations. Il faut aussi visualiser que les interpellations qui arrivent à *Sida Info Droit* et à *Aides* sont aussi les interpellations des personnes qui sont le plus en difficulté. On voit bien que quand même la progression du nombre de personnes en situation d'emploi est assez importante, même si elle se stabilise. Il y a quand même de plus en plus de personnes séropositives qui retrouvent un emploi.

Juste un mot pour dire que Aïdes est un réseau associatif qui mobilise des personnes touchées et des militants. Nous sommes présents sur l'ensemble du territoire, dans 76 villes. Nos actions sont le soutien aux personnes, l'alerte, l'information, la mobilisation. C'est ainsi que chaque année environ 27000 personnes poussent notre porte, dont la moitié séropositives. En 2005, quelques 600 personnes ont souhaité être aidées et soutenues dans leurs différentes démarches d'insertion professionnelle.

VIH, TRAITEMENT et EMPLOI

Ce qui est intéressant à noter, c'est que l'infection au VIH concerne majoritairement des personnes en âge de travailler, puisque 95% d'entre elles ont moins de 60 ans. Il est également intéressant de noter l'influence des traitements et ce qui s'est passé, en la matière, depuis 1996. Un focus a été fait sur les personnes qui étaient en emploi, à cette date (entre 1996 et 2003). Et si on regarde l'influence de la maladie et des traitements, il est intéressant de noter que malgré la présence de ces traitements, les répercussions de la maladie sur la perte d'emploi sont assez importantes. Seulement 55% ont conservé leur emploi, 18% ont perdu puis retrouvé un emploi, 27% ne travaillent plus. Quand on dit que les traitements permettent une activité professionnelle, il est évident que la moitié des personnes qui sont en emploi, du fait des traitements, sont en difficulté du fait des effets secondaires. Par ailleurs, quand on dit que 57% des personnes sont en activité, cela représente un taux important, mais en même temps c'est un taux de chômage cinq fois supérieur à la population générale.

Les données globales de l'emploi des personnes séropositives

- L'infection VIH concerne des personnes en âge de travailler (95% ont moins de 60 ans).
- Parmi ces moins de 60 ans, 57% ont une activité professionnelle.

L'influence des traitements (situation après 1996) : Un focus fait sur les personnes diagnostiquées depuis 1996 montre que 63% étaient actives au moment du diagnostic. Sur ces 63% :

- 55% sont toujours en emploi
- 18% ont perdu puis retrouvé un emploi
- 27% ne travaillent plus

EMPLOI, SEROPOSITIVITE et DISCRIMINATIONS

Ce sondage a été réalisé en 2001 (avec le CSA et Libération). Nous avons fait une stratification de la population, et donc on peut creuser les réponses pour les personnes cadres ou non cadres, les jeunes, voire l'approche que peuvent avoir ces personnes quant aux discriminations liées aux handicaps et à la séropositivité. On a choisi de commencer par celles liées aux handicaps, pour ne pas orienter directement les personnes vers l'idée qu'il s'agissait surtout d'un sondage sur le sida, sur les séropos. Pour autant, petit à petit, au cours des dix questions qui été posées, nous avons tenté de les amener à réfléchir à ces questions.

Parmi ces différentes formes d'HANDICAPS, quels sont ceux qui sont les moins bien ACCEPTES dans le monde de l'ENTREPRISE ?

A ce niveau, et ce n'est pas une surprise, le sida arrive en tête des maladies les moins bien acceptées au sein de l'entreprise. Et ce, pour 57% des personnes interrogées. Ensuite, nous avons les troubles psychologiques (42%), les handicaps moteurs (32%), et enfin les maladies chroniques et évolutives comme le cancer ou la sclérose en plaque (16%). C'est ce que j'indiquais tout à l'heure au cours de mon intervention, les types de maladies qui sont comparables en terme de répercussions en matière d'emploi, par rapport au travail, sont le sida, le cancer ou la sclérose en plaque. On remarque, ici, une moins bonne acceptabilité qui est multipliée par trois dans le cadre du sida. Les cadres de référence ne sont pas du tout les mêmes.

(Réponses données à l'aide d'une liste)	Ensemble des Français
- Les maladies infectieuses comme le SIDA	57 %
- Les troubles psychologiques (comme les dépressions, les névroses...)	42 %
- Les handicaps moteurs	32 %
- Les maladies chroniques évolutives (comme le cancer, la sclérose en plaque...)	16 %
- Ne se prononcent pas	5 %
TOTAL	(?)

TRAVAILLEZ-VOUS, dans votre service, AVEC une personne HANDICAPEE ou SEROPOSITIVE ? : A cette question, 4% des répondants ont déclaré travailler dans l'environnement professionnel avec un salarié séropositif contre 35% avec une personne handicapée.

Diriez-vous qu'une personne HANDICAPEE ou SEROPOSITIVE se doit d'annoncer à son employeur la nature de son HANDICAP ?

%	Oui	Non	Ne se Prononce pas
- Une personne atteinte d'un handicap visible ou non	97	2	1
- Une personne séropositive	93	6	1

A ce niveau, apparaît d'emblée un fort besoin d'identifier la personne qu'on a en face de soi. Que ce soit dans son environnement de travail ou lors d'entretiens d'embauche. 55% veulent savoir pour une personne atteinte d'un handicap, et 42% qu'une personne dévoile à son collectif de travail sa séropositivité. A propos de ce pourcentage légèrement moindre pour la séropositivité, on

peut imaginer que cet élément de discrimination est perçu par certains, et du coup pensent que cela peut être dangereux de l'annoncer. Pour autant, ce pourcentage est assez important.

Accepteriez-vous de TRAVAILLER avec une personne HANDICAPEE ou séropositive ?

97% disent accepter de travailler avec une personne handicapée, 93% avec une personne séropositive. En même temps, il reste quand même 7% qui ne travaillerait pas avec une personne séropositive, ce qui, ramené à l'ensemble de la population française, fait beaucoup de monde à sensibiliser, à informer. Mais malgré tout, le décalage est assez faible.

%	Oui	Non	Ne se Prononce pas
- Qu'une personne atteinte d'un handicap visible ou non	55	42	3
- Qu'une personne séropositive	42	55	3

Pensez-vous que les PERSONNES séropositives subissent des DISCRIMINATIONS dans l'entreprise ?

86% des répondants pensent que oui. Ce sont les mêmes, à peu de chose près, qui disent qu'ils travailleraient bien avec une personne séropositive. A ce niveau, nous avons un gros travail à mener avec les organisations syndicales ou autres, car pour beaucoup d'entre eux (j'enlève cette minorité des 7%) si un dialogue pouvait s'instaurer, ils réaliseraient que c'est une représentation de ce que pense l'autre, mais que cette discrimination en tant que telle, ils sont prêts à en discuter, et voir à ce que ce chiffre puisse diminuer.

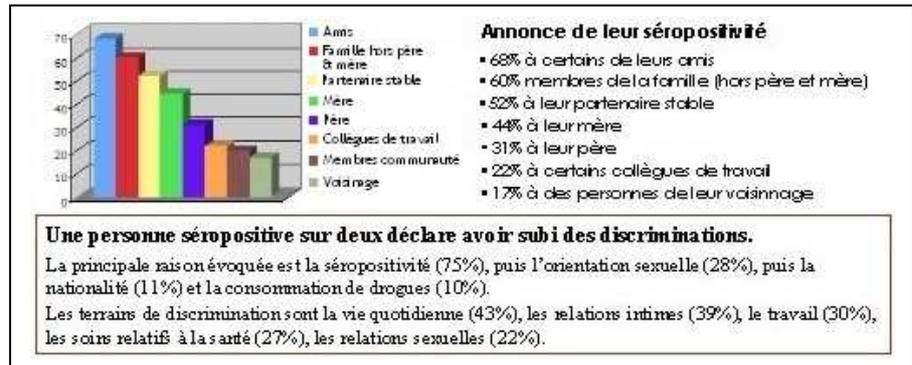
	Ensemble des Français
OUI	86 %
- Oui certainement	49 %
- Oui probablement	37 %
NON	7 %
- Non probablement pas	4 %
- Non certainement pas	3 %
- Ne se prononcent pas	7 %

Tous les ans, auprès du public qui pousse notre porte nous menons une enquête. Du coup, nous avons des données un peu plus précises sur les personnes séropositives. Et effectivement on a essayé de regarder ce que cela a pu générer pour les gays. Si on prend la question de l'emploi, le pourcentage des personnes en situation d'emploi parmi celles qui poussent notre porte est bien inférieur à la population qui a été interrogée dans le cadre de l'enquête Vespa, puisque seulement 23% des personnes séropositives qui poussent notre porte ont un emploi. Cela s'explique par le fait que la vocation de *Aides* est d'accueillir les personnes les plus en difficulté. Je pense aux personnes migrantes étrangères dont la plupart d'entre elles n'ont même pas l'autorisation d'avoir une

activité professionnelle. 33% des gays séropositifs sont en emploi, contre 66% des gays séronégatifs. On a donc moitié moins de gays séropositifs en situation d'emploi. En ce qui concerne les éléments de santé, la majorité des personnes, qu'elles soient en emploi ou non, sont sous traitement. Pour 78% de ceux qui sont sans emploi, 71% en situation d'emploi. Le seul décalage c'est les effets indésirables, et ça peut s'expliquer par rapport à la notion d'emploi puisque pour les personnes sans emploi les effets des traitements sont gênant à 60%, contre 47% des personnes en situation d'emploi.

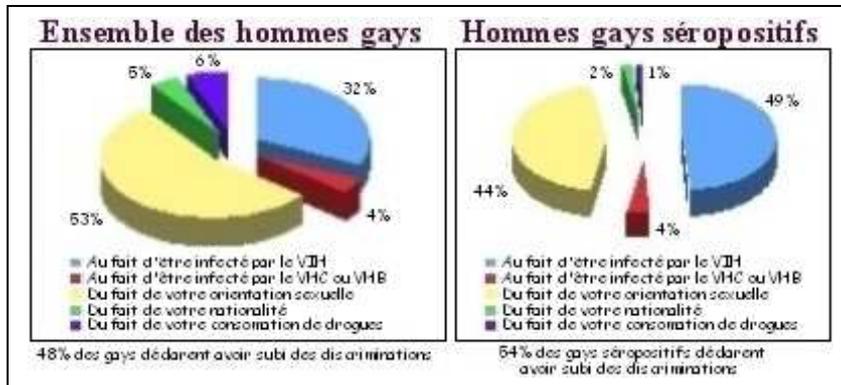
ANNONCE de la SEROPOSITIVITE et DISCRIMINATIONS

Pour la majorité (62%) des gens qui poussent la porte de *Aides* (alors qu'ils sont séropositifs), les premières personnes à qui on annonce sa séropositivité c'est d'abord les amis, ensuite les membres de la famille à l'exception du père et de la mère. 52%



au partenaire stable, 44% à la mère, 31% au père. 22% à certains collègues de travail. Une personne séropositive sur deux déclare avoir subi des discriminations, avec pour principale raison évoquée la séropositivité (pour 75% d'entre elles). L'orientation sexuelle, pour un quart des personnes est un motif de discrimination. La nationalité pour 11%.

CAUSE des DISCRIMINATIONS par rapports aux GAYS



Ici, on retrouve deux groupes face aux discriminations liées au fait d'être séropositif et du fait de l'orientation sexuelle. Ce qui est assez surprenant, c'est le faible décalage entre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et la séropositivité pour les gays séropositifs.

Le LIEU CADRE des DISCRIMINATIONS

Avec ces résultats, nous touchons un point sensible sur le champ des discriminations, en particulier à l'intérieur de la communauté. Quand on fait certains regroupements, finalement on s'aperçoit que pour les personnes séropositives, les discriminations sont à 43% vécues à l'intérieur de la communauté contre 30% pour les personnes séronégatives. Par ailleurs, pour les gays séropositifs le cadre de travail est moins discriminant que pour les gays séronégatifs (19% contre 25%).

Lieu/cadre des discriminations	SERO +	SERO -
Dans le cadre du travail	19	25
Dans le cadre de soins pour votre santé	15	5
Dans le cadre de relations intimes	20	17
Dans le cadre de relations sexuelles	12	5
Dans le cadre de la vie quotidienne	24	40
Dans votre communauté	11	8

Des METIERS INTERDITS ?

Il se trouve que dans actions que nous menons au sein de *Aides*, nous avons mené énormément d'actions de sensibilisation des opérateurs d'insertion. Quand on a seulement 23% des personnes qui sont en situation d'emploi et qui fréquentent l'association, on s'est beaucoup penché sur ces dispositifs d'insertion pour faire en sorte qu'ils accompagnent au mieux les personnes séropositives. Il est intéressant de remarquer que dans les attentes mentionnées par les personnes qui accueillent dans les ANPE, souvent ils évoquent des questions liées à des métiers impossibles à pratiquer par des personnes séropositives. Cela montre que les discriminations sont quelques fois bien en amont de l'emploi, et pire encore, bien souvent elles ne sont pas dites clairement aux personnes, et de fait, qu'on essaye de les orienter vers des métiers qu'ils ne souhaitaient pas initialement pratiquer.

Dans le style nous avons eu des choses assez bizarres, genre quand est séropo on ne peut pas être cadre ou en fonction de responsabilité à cause des traitements ou qu'on va devoir s'absenter. Il y a aussi tous les métiers de la restauration, les métiers de bouche, en raison de la fatigue et du contact avec le public qui constitue un risque de transmission du virus par le biais des aliments. Tous les métiers liés à l'enfance, à l'éducation, toujours en raison du risque supposé de transmission. Pareil pour le secteur médical. Le secteur du bâtiment, des travaux publics, et plus largement tous les métiers physiques, du fait de la fatigue. Tout le secteur social, car il est connu que les personnes séropositives sont toutes dépressives et que travailler au contact du public quand on est dépressif, ce n'est pas top. Caissier, ménage, du fait des horaires décalés qui génèrent de la fatigue. Et dans la même lignée, tous les métiers du relationnel, de la communication parce que là aussi, la séropositivité n'est pas vraiment compatible.

Pour le coup, nous avons essayé de faire un important travail par rapport à l'ensemble de ces sensibilisations mais aussi à l'intérieur des entreprises. Nous avons un programme, avec un site spécifique (voir écran) où finalement on s'est associé à d'autres pathologies (cancer, sclérose en plaque) pour essayer de travailler à l'intérieur des entreprises mais aussi auprès des opérateurs d'insertion. Ce qui est intéressant c'est que ce n'était pas la vocation de *Aides* que d'avoir une approche pluri pathologies, mais c'est les contrastes que ça a pu générer. Et finalement c'est souvent les autres pathologies qui mettent en avant les difficultés du VIH. Cela montre qu'il y a une stigmatisation particulière, une discrimination particulière liée au VIH. Ce programme a permis d'expérimenter, entre autre avec les syndicats, des maillons intermédiaires au niveau de certaines entreprises, avec des correspondants santé qui peuvent être des interlocuteurs directs formés sur une approche pathologie et sur les discriminations.

En CONCLUSION

A propos de ce que les personnes séropositives ont pu générer dans la lutte contre les discriminations, ne serait-ce qu'au sein de *Aides*, elles ont toujours été à l'avant-garde des revendications et de l'obtention de nouveaux droits. On a essayé, avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise (syndicats, médecins de travail, ressources humaines...) d'avoir des partenariats et d'influer, de lutter contre ces discriminations. Il est vrai qu'en préparant cette présentation, je me disais que nous n'avions sûrement pas suffisamment associé les associations LGBT à cette démarche, alors que cela pouvait être intéressant d'avoir un travail en commun, surtout quand on voit que les discriminations liées à la séropositivité sont très ancrées dans la communauté. A l'heure où le testing peut être abordé au sein des tribunaux, si on se mettait ensemble pour lancer une opération de testing (dans les CV, il suffit de mentionner un Pacs ou le fait de participer à une ou deux associations) pour essayer d'avancer sur un terrain de sensibilisation, de communication, et d'actions. Après tout, ça marche pour le logement, sur les discriminations raciales. Il est temps, pour nous, d'avancer sur les situations d'emploi, au-delà des situations raciales ou liées aux aspects santé et aux genres.

Voilà, si la régie est prête... nous avons réalisé deux ou trois petits spots de sensibilisation par rapport aux entreprises, qui durent trente secondes chacun. Ensuite on pourra passer au débat avec la salle.



Elargir les partenariats aux associations LGBT

- Les personnes séropositives ont toujours été en avant sur le portage des revendications et l'obtention de nouveaux droits
- Aujourd'hui les acteurs de l'entreprise (syndicats, médecine du travail, RH) sont des partenaires de AIDES pour lutter contre les discriminations que subissent les personnes séropositives
- Pouvons-nous sur ce champ élargir nos partenariats aux associations LGBT et développer des actions fortes ensemble ?

DEBAT avec la SALLE

Thomas VAUCOULEUR : La dernière intervention appelle un débat. J'espère qu'à *Aides* on ne traite pas les employées comme ça. Nous allons passer un petit temps d'échange avec la salle, mais je voulais juste signaler que nous avons une demie heure de retard, que nous allons essayer de rattraper. Je propose donc que si des personnes dans la salle veulent prendre la parole, qu'elles soient synthétiques. N'oubliez pas de rappeler votre nom ou votre prénom, au moment où vous prenez la parole, et de parler distinctement et lentement afin de faciliter le travail des interprètes en langue des signes et en anglais.

Christian de LEUSSE : Première réflexion à la suite de tout ce qui a été dit à propos de toutes les questions de l'homophobie, il y a une chose qui me frappe c'est que dans le parcours professionnel on se trouve dans une période, quand on a environ la trentaine, particulièrement difficile parce que c'est une période où l'ensemble des proches sont mariés et ont une volonté d'insertion dans l'entreprise, dans le travail très importante. On est aussi dans une période, évidemment ce n'est pas le cas de toutes les entreprises ou de toutes les administrations, où beaucoup d'entreprises imposent une qualité d'insertion, de travail, un rythme de travail tel qu'elles créent une "morale" d'entreprise. Et il me semble qu'il faut peut-être approfondir dans le futur ce problème qui fait que désormais avec l'évolution des mentalités, à l'adolescence et pendant la période des études il y a moins d'homophobie, alors qu'au moment de l'insertion dans l'entreprise cela est particulièrement difficile, oppressif. Ce n'est que plus tard dans la vie professionnelle que la libération peut se faire, parce qu'on trouve davantage de collègues qui sont divorcés et vivent de façon plus libre. Après, il y a un desserrement de l'oppression sociale sur ces questions LGBT qui se fait.



Une ETUDE GAY ou LESBIENNE ?



Irène KAUFER : Je voulais faire une réflexion à propos du travail de Christophe Falcoz. Il y a une chose qui m'a fait bondir, c'est quand j'ai vu les chiffres de gays et de lesbiennes qui ont répondu au questionnaire. Je peux comprendre qu'il y ait davantage de difficulté à toucher des lesbiennes que des gays, surtout quand on voit que les cadres sont surreprésentés et que les femmes, en général, sont sous représentées chez les cadres, cela dit quand la différence entre les hommes et les femmes est tellement grande, je crois qu'il serait plus honnête de dire qu'on a fait une étude auprès des gays, qu'on fait une autre étude auprès des lesbiennes, et qu'ensuite on fait une comparaison. Je crois que cette façon de dire que c'est une étude sur les gays et les lesbiennes n'est pas vraie. Pour moi, c'est une étude sur les gays, ce qui est

tout à fait honorable, il n'y a aucun problème. Mais c'est une façon, en général, qu'on retrouve souvent de dire les gays et les lesbiennes quand il y a 80 gays et 2 lesbiennes. Il faut faire attention à cela parce qu'on sait très bien que la situation des hommes

et des femmes dans le milieu du travail (comme ailleurs) n'est pas la même, et cette distinction me paraît essentielle à faire, et à faire chaque fois. D'autant plus que qu'on peut penser qu'il y a davantage, proportionnellement, de lesbiennes dans le monde du travail que de femmes en général, étant donné qu'il n'y a pas tellement de lesbiennes au foyer ou mère de familles nombreuses. Cela va venir, peut-être, avec l'évolution sociale, mais pour le moment il n'y en a pas tellement. Donc je pense vraiment qu'il faut faire cette différence et arrêter de parler de gays et de lesbiennes quand les lesbiennes sont pratiquement absentes.

Christophe FALCOZ : Merci pour votre intervention. J'ai procédé à un raccourci, et vous avez raison de le souligner. Le questionnaire, par exemple sur les types de stéréotypes utilisés par les personnes supposées homophobes, comptait deux colonnes. Je ne les ai pas présentées car effectivement il y a un taux de réponse faible. Deux colonnes avec des adjectifs propres pour les répondants gays et pour les répondantes lesbiennes. Alors, pour ne pas alourdir la présentation, j'ai fait le choix de ne pas présenter un certain nombre de réponses qui étaient propres aux répondantes lesbiennes.



Pour ce qui est de la proportion 20/80, malheureusement je ne suis pas le seul à avoir des enquêtes avec ce type de proportion. Quand on compare avec d'autres enquêtes diverses et variées sur ce sujet ou sur d'autres sujets, on arrive assez souvent à ces proportions. Et évidemment, vous avez tout à fait raison de le souligner, dans la forte proportion de cadres il y a un tiers de femmes. Ce qui entraîne une sous-représentation des lesbiennes. En tous cas, dans les travaux et les analyses que j'ai commencé à travailler avec des gens comme Jacqueline Laufer, donc plutôt sur les problématique de mixité au travail et de rapports hommes/femmes, ce qui est vraiment mon sujet d'ancrage. Ce qu'on peut dire, et cela ressort très clairement pendant cette étude, même si je ne l'ai pas présenté, c'est qu'il y a un effet double peine. C'est-à-dire que la salariée lesbienne a une orientation sexuelle non hétérosexuelle et est une femme. Et bien évidemment, dans le traitement statistique on voit apparaître ce double effet. D'une part la difficulté de se faire reconnaître en tant que femme efficace et performante au travail, et le moment où vient s'ajouter éventuellement l'annonce de l'orientation sexuelle. Et donc, il est bien évident qu'il y a des spécificités à la question de la lesbophobie au travail, et qu'effectivement je n'aurais dû parler que des gays.

METIERS masculins ou FEMININS ?

Eric VERDIER : Bonjour, c'est une question aux trois intervenants. Est-ce que dans ces études ou dans d'autres, vous avez la possibilité d'isoler les entreprises ou les professions qui correspondent aux stéréotypes sociaux véhiculés sur les gays et sur les lesbiennes ? C'est-à-dire des entreprises où c'est plutôt la "féminité" (idée culturellement connotée) qui est valorisée. Et respectivement, du côté où celles où c'est la virilité qui est valorisée. Pour les gays et les lesbiennes, dans ces deux cas de figures.



Christophe FALCOZ : Dans l'enquête que j'ai menée, il n'y avait aucune relation statistiquement significative entre le secteur d'activité et le fait pour la salariée lesbienne ou le salarié gay d'avoir été discriminé. Il faudrait encore creuser pour que je puisse vous faire une réponse scientifiquement fondée. En tout cas, entre ce que j'ai pu lire, mon étude et d'autres études, et ce que je pense, il faut être très prudent. Pour être clair, en ce moment je travaille beaucoup sur les entreprises pratiquant la gestion de la diversité, et je peux être dans une entreprise qui a une gestion de la diversité extrêmement active, qui affiche des choses, qui fait des choses, qui se mobilise, et qu'on me dise qu'il y a des cas d'homophobie ou de lesbophobie patents. Parce que de toute façon, qu'on soit dans un secteur dit féminin ou masculin, on est dans le registre du stéréotype, et rien n'empêche qu'à un moment ou à un autre une personne particulière à un endroit particulier commence à jouer la discrimination, l'exclusion, l'insulte.

Ce sont des mécanismes qui même s'ils renvoient à des mécanismes sociaux stéréotypiques de discrimination et/ou d'harcèlement, relèvent d'abord de processus individuels. Il y a des personnes discriminantes, il y a des personnes homophobes. C'est pour ça que je me suis interrogé sur les profils homophobes. Et bien évidemment on

peut penser que quelqu'un qui a le sentiment d'aller dans une entreprise où c'est facile, que c'est toléré d'être homophobe, va l'être plus facilement. Mais il y a des personnes qui le font quand même. J'ai eu des répondants dans des sociétés de type Canal +, dans des sociétés de pub, des coiffeurs (on est là en plein dans le stéréotype) qui m'ont répondu avoir été discriminé, avoir eu des problèmes. Je crois qu'il faut être prudent. Il y a eu des études anglo-saxonnes tout à fait claires où il fut demandé à des salariés hétérosexuels dans quels secteurs d'activité ils n'aimeraient pas voir des salariés gays et lesbiennes. Ils répondirent, assez classiquement, l'éducation (parce qu'il y a des enfants) et la santé (parce qu'il y a un rapport à l'intime). En même temps, les études anglaises (qui elles sont statistiquement solides) montrent que c'est dans ces secteurs professionnels que l'on retrouve le plus de salariés gays et lesbiennes, et avec une forte proportion de gens qui le font par choix. Ce qui est tout à fait intéressant, c'est que les salariés gays et lesbiennes de Grande Bretagne ont tendance, par choix, à aller dans des secteurs où les hétérosexuels n'aimeraient pas avoir des salariés gays ou lesbiennes. L'interprétation, je vous la laisse, mais c'est plus complexe que cette séparation entre secteurs masculins et secteurs féminins, ou que les secteurs féminins seraient plus tolérants envers les gays.

Jacques LIZE : De *SOS Homophobie*. J'ajouterais qu'il y a souvent une auto discrimination, une auto censure des homosexuels qui consciemment ou non, quand ils font des choix professionnels, vont vers les secteurs où il supposent qu'ils vivront moins de discriminations. Dans les appels que nous recevons sur notre ligne d'écoute ou le site Internet, on se rend compte qu'il y a des secteurs qui a priori seraient des secteurs où l'homophobie serait la plus forte. Comme les services, le commerce, l'hôtellerie. On n'en tire pas de conclusion hâtive. Ce n'est pas que ces secteurs sont plus homophobes, c'est peut-être, tout simplement, que les homosexuels y sont sur représentés. Il faut être prudent quand on analyse les secteurs professionnels parce qu'il faudrait aussi en amont savoir où vont travailler les personnes LGBT.



Alain LEGRAND : Juste par rapport à ces différents secteurs où s'exerce la discrimination à l'égard des personnes séropositives, ce qui est assez surprenant par rapport aux personnes séropositives, et d'ailleurs c'est assez flagrant dans les données de *Sida Info Droit*, c'est que dans les enquêtes que nous menons, c'est le secteur public qui est mis le plus en avant, le secteur de la fonction publique qu'elle soit territoriale ou hospitalière. Là aussi, on peut imaginer plein de choses, d'abord que les licenciements sont moins faciles et quand on veut que quelqu'un parte, on agit dans le cadre de ces discriminations. On l'a vu, entre autres, dans l'Éducation nationale ou dans d'autres secteurs, c'est les remplacements qui sont aussi beaucoup plus difficiles à faire dans le secteur privé, et quand on interroge le collectif de travail, finalement la charge de travail quand la personne est absente, qu'il y ait traitement ou autre, c'est les autres qui l'assument et là du coup les discriminations sont plus importantes.



Il y a un autre aspect important, c'est à qui on le dit. Et à propos des dangers du collègue de travail, il est vrai que par rapport à la séropositivité, bizarrement les personnes ont plus tendance à informer leur employeur. Plus que le médecin du travail. Ce qui est assez surprenant. Je pense que certaines personnes ont bien senti que des discriminations exercées par l'employeur étaient condamnables et que du coup la relation entre le salarié et l'employeur pouvait, peut-être, permettre plus largement le fait d'évoquer des difficultés de santé. Peut-être que d'ailleurs ça se limite aux difficultés de santé. Mais en tout cas, la séropositivité peut plus facilement se dire au niveau des employeurs que des collègues ou du médecin du travail.

Thomas VAUCOULEUR : Puisque apparemment plus aucun ou aucune participante souhaite prendre la parole, on va vous proposer une pause d'un quart d'heure. Vous aurez la possibilité, pendant cette pause, de prendre des cafés mais surtout de voir les tables de presse qui sont à l'extérieur. Sachant qu'on aimerait reprendre à 11 h 45.

EMPLOI et DISCRIMINATIONS, de l'ITALIE au QUEBEC

Thomas VAUCOULEUR : Bien Nous allons maintenant entendre Nicole de Léo, membre du MIT (*Movimento Identità Transessuale*) et collaboratrice de la **CGIL** (qui est une confédération syndicale italienne) nous parler de la situation des personnes transsexuelles et l'emploi, en Italie. Ensuite, nous entendrons Viviane Manaste de l'université Simone de Beauvoir de Montréal qui nous interrogera sur la manière de comprendre les liens entre les institutions et la discrimination. Mais pour l'instant, nous passons donc la parole à Nicole de Léo.

INCLUSION et EXCLUSION des TRANS en MILIEU PROFESSIONNEL : l'exemple ITALIEN

Nicole de LEO : Bonjour à tous, et avant de parler je voudrais vous remercier d'être là et je remercie les organisateurs de m'avoir invitée ici, à Marseille. Je m'excuse si mon français n'est pas aussi fluide et bien placé, mais d'abord je vais expliquer ce que je pense, puis dire quels sont les effets de la discrimination à l'égard des personnes transsexuelles en Italie. Et plus particulièrement à Bologne où j'habite. Puis je parlerai des actions que nous avons menées pour mettre un peu d'ordre à ce sujet.

Ce matin, je me suis dit que j'allais parler de ce sujet, et puis j'ai réfléchi sur la visibilité, me demandant ce dont il s'agissait. Pour moi, il faut que je sois visible, ce n'est pas un choix. Pour moi, être visible est une chose naturelle. Je n'ai pas la possibilité de me cacher pour éviter ce que ça veut dire qu'être refusée. Quand on parle de discrimination concernant la sexualité, on parle d'une discrimination qui touche l'intimité d'une personne. Nos sentiments sont toujours liés aux autres, et quand on est discriminé on est refusé. Et le sentiment d'être refusé est très fort. Il y a des gens qui réagissent avec colère, d'autres qui réagissent avec la dépression, et d'autres qui réagissent par la lutte. Des gens qui vont lutter non seulement pour eux-mêmes mais aussi pour tous les gens qui sont discriminés. Parce que la cause de la discrimination est toujours la même. Parce que nous, nous allons toujours utiliser un mot qui est accepté et quand je me suis mis dans une position d'acceptation ou d'être acceptée, j'avais une relation dépendante. Quand j'ai réussi à être vraiment moi-même, je n'avais pas besoin d'être acceptée ou d'accepter. Car les gens qui se posent dans une situation d'acceptation sont ceux qui estiment être supérieurs aux autres. Il faut donc utiliser un autre mot, qui est non pas "accepter" mais "comprendre". Parce que c'est, dans ce cas, une question de compréhension. C'est une réflexion que j'ai menée ce matin, une réflexion dont je souhaitais vous faire part.



Donc, je m'appelle Nicole de Léo et je fais partie du *Mouvement d'Identité Transsexuelle* (<http://www.mit-italia.it>) de Bologne. C'est la plus grande association de ce genre dans toute l'Europe. La présidente de l'association (qui compte à peu près 350 usagers) est **Marcela di Falco**. Le MIT n'est pas seulement une association de volontariat, car elle offre des services concrets aux personnes transsexuelles. C'est ainsi que nous avons un guichet de la *Confédération Générale Italienne du travail* (le plus grand syndicat italien) et un dispensaire où consultent deux psychologues et un endocrinologue. Tout cela est possible grâce aux financements de la région et de la mairie de Bologne, qui sont pour nous des organismes importants, fondamentaux car ils nous

* Elle fut une de celles qui lutèrent en première ligne pour l'adoption de la loi 164 (adoptée en 1982) qui permet à ceux et celles qui désirent faire l'opération de la faire gratuitement à travers les structures sanitaires nationales

permettent de mener nos actions avec leurs financements. Nous avons un guichet de consultation pour les gens qui ont le sida, et pour ceux qui se trouvent atteints de maladies sexuellement transmissibles. De plus, nous avons un centre de documentation. Notre dispensaire est actif depuis 1994, et notre siège actuel est mis à notre disposition par la mairie de Bologne.

Quand on parle de volontariat, il faut souligner que nous sommes en rapport avec les institutions, les collectivités locales les municipalités et les régions, car le volontariat est très répandu en Italie, à cause du vide laissé par la politique à laquelle il est strictement lié. Il agit et vit par rapport à l'orientation et aux changements de la politique nationale et des structures administratives que j'ai déjà mentionnées.

D'autres régions du centre/nord de l'Italie (la Toscane et les Marches) ainsi que les collectivités locales offrent aux personnes transsexuelles un horizon plus humain, on peut dire privilégié, par rapport aux autres réalités italiennes. Cette situation est due à la continuité politique de certaines initiatives. En effet, dans ces régions on n'a pas eu une alternance politique fréquente. Ces régions ont toujours eu une tradition politique à gauche, ouverte à la variété des réalités sociales, et donc aux minorités sociales.

DISCRIMINATIONS et TRANSEXUALITE

La situation des personnes transsexuelles est différente entre le nord et le sud du pays. Quand je parle du nord et du sud, je ne parle pas seulement de lieu physique mais plutôt d'entités culturelles. Les préjugés envers les personnes transsexuelles sont évidents au nord, mais au sud le conservatisme culturel est plus évident. Ce qui est dû à la forte influence de l'Eglise, du Vatican. L'expérience sociale des personnes transsexuelles est différente entre les petites et les grandes villes. Généralement, les personnes transsexuelles qui vivent dans des petites villes ont plus de difficulté à s'exprimer, à être comprises. Si elles sont comprises, c'est seulement en tant que phénomène de péché. Elles sont des pêcheurs dont il faut avoir peur. L'exclusion sociale est très forte, et le fait d'appartenir à un niveau social économique aisé ne rend pas les choses plus simples. Dans les grands centres, les grandes villes, grâce à la possibilité d'avoir des espaces dédiés aux personnes transsexuelles, la situation est un peu plus facile.

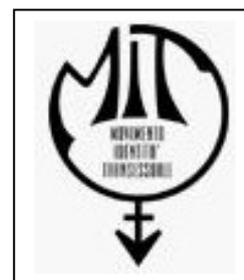
La cause de cette discrimination, de ce malaise social, il faut l'imputer surtout au rôle, à la fonction qu'exerce le Vatican sur le pays. Son insistance pour le maintien des stéréotypes et la stigmatisation est continue. Et la politique est très sensible aux indications et aux pressions morales de l'Eglise. Ce n'est pas par hasard que le président du gouvernement (ici j'ai entendu dire "berlusconnerie") "berlusconnerie" a insisté sur la tutelle de la famille et sur la promotion des lois qui excluent les autres catégories sociales des privilèges dont jouit la famille traditionnelle. Les célibataires ou les couples non mariés sont vachement discriminés..... Oui... "vachement", il faut dire les choses comme elles sont..... Vraiment !

En ce qui concerne le travail, les choses ne sont pas mieux. Avec le précédent gouvernement "berlusconnerie", la loi Biadgi (du nom d'un ministre du Travail) aggravait les choses pour la sûreté sur le travail. On n'a plus eu de contrat à durée indéterminée mais simplement à projet, donc basé sur la concurrence. Les personnes socialement désavantagées, et donc les personnes transsexuelles subissent les conséquences de cette situation. Après l'application de la loi, de la part de personnes transsexuelles ont démesurément augmenté les demandes d'aides (pour ce qui concerne notre association). Car l'emploi temporaire est devenu très fréquent. Heureusement, avec les dernières élections nous avons eu des signaux de changements, notamment du fait de l'élection au sein du parlement italien d'un député transgenre (Vladimir Luxuria) qui est membre du parti de refondation communiste.

Les ACTIONS du MIT

Pour les travailleuses sexuelles transsexuelles, le respect de l'identité de la personne transsexuelle ou transgenre est primordial. Sauf que les normes en matière de prostitution constituent une des causes de la discrimination, sans compter la question de la laïcité de l'Etat. Je me sens une personne laïque parce que je me réfère à une Constitution et pas à un texte. Mais malheureusement, les travailleuses sexuelles transsexuelles ont intégré la logique de l'exclusion sociale.

Et donc, un des grands travaux de notre association est de rétablir l'estime de soi-même, au niveau social, en ouvrant des opportunités et des occasions au niveau individuel. En particulier, le MIT cherche à créer les prémisses nécessaires à une meilleure qualité de vie. C'est-à-dire avoir un travail qui



est parfois nécessaire pour engendrer l'intégration sociale. Les collectivités locales, maintenant, donnent la possibilité de bénéficier d'une bourse de travail pour des cas particulièrement désavantagés. C'est-à-dire des personnes transsexuelles âgées, prisonnières. C'est ainsi que je travaille avec les "sex worker" (c'est un projet proposé à la mairie de Bologne et à toute la région Emilia-Romagna) comme animatrice, en collaboration avec trois médiatrices, une qui est originaire de Moldavie (qui parle roumain et russe), une deuxième qui est nigériane et une troisième d'origine albanaise. Toutes ensemble, nous sortons avec un fourgon et nous allons, la nuit et l'après midi, contacter les gens qui se prostituent afin de les renseigner sur les services que la mairie de Bologne leur offre gratuitement et anonymement. Avant tout, des services concernant la santé. Car quand on intervient dans un tel type de travail, il ne faut pas y mettre de la morale. La prostitution, c'est un travail, ce n'est pas un sujet de moralisation. Il faut être clair, c'est un travail, c'est dangereux parce que le travailleur risque sa santé. C'est pourquoi il est bien de le faire de la meilleure manière possible. Pour ce qui me concerne, le contact avec ces gens est quelque chose de facile parce que moi aussi, je me suis prostituée quand j'ai eu beaucoup de problèmes avec mon travail (parce que, quand même, je travaillais).

Le projet Equal a pour objectif la réduction des préjugés et de l'exclusion sociale, et la promotion des campagnes d'intégration sociale. Le MIT, pour ce projet, a comme partenaire international la France, l'Autriche, la Hongrie et la Suède. Toujours à l'intérieur de ce projet, nous sommes en train de mettre au point, en plus de différentes actions et activités, un spot publicitaire d'environ trente secondes contre les discriminations. En tant que représentants du MIT, on pense que pour être bien inséré dans un contexte international il est extrêmement important d'avoir un réseau Web régulièrement mis à jour et constamment en contact avec toutes les autres réalités internationales. Nous croyons que grâce à cette communication il est possible de suivre des buts communs, et de réfléchir, ensemble, à des stratégies à adopter afin d'obtenir la reconnaissance et des droits qui pour d'autres catégories de personnes sont déjà effectifs.

En CONCLUSION

Nous avons un but commun. En Italie nous avons eu un problème à propos de la *Pride* de l'année prochaine, un problème entre les associations (*Archi Gay* et le MIT). Nous, nous voulons organiser la *Pride* à Rome. L'*Archi Gay* souhaite l'organiser à Bologne parce qu'ils ont beaucoup d'adhésions. Sauf que les gens qui sont adhérents ne sont pas forcément ceux qui sont les plus actifs, politiquement, dans la vie gay. Principalement pour des raisons de visibilité. Et donc, si nous avons des buts communs, il faut choisir et discuter, dialoguer sur les moyens à utiliser pour rejoindre ce but. Je vous remercie beaucoup, et bonne santé.

INSTITUTION et DISCRIMINATIONS ? Exemples sur les personnes TRANSEXUELLES au QUEBEC

Viviane MANASTE : Je voulais commencer en vous remerciant pour l'invitation, et surtout pour le travail de Thomas, de Bruno et de Pascale. Je suis très contente d'être ici. Aujourd'hui je voulais faire une sorte d'esquisse d'un cadre pour bien comprendre les institutions et les discriminations. Je vais en parler à la lumière des études que j'ai menées au Québec, sur la situation des personnes transsexuelles. Mais j'espère que cela pourrait s'appliquer à d'autres populations, que cela pourrait, aussi, faire le pont avec d'autres présentations de ce matin.

Le cadre dont je m'inspire est un peu à la mode au Canada anglais, ça s'appelle l'ethnographie institutionnelle. De quoi s'agit-il ? Chez les sociologues et les anthropologues, l'ethnographie est un genre d'étude qui veut saisir quelles sont les valeurs, les mœurs, l'éducation d'une communauté quelconque. L'ethnographie institutionnelle veut saisir comment fonctionnent les institutions, comment les institutions réalisent leurs propres valeurs, comment elles pensent leurs rapports sociaux. Avant de vous parler des études québécoises sur les transsexuels, je vais vous donner quelques exemples pour illustrer cette idée d'ethnographie institutionnelle.



De l'ETHNOGRAPHIE INSTITUTIONNELLE

Cette idée a été développée comme cadre par une sociologue canadienne (Dorothy Smith) qui étudiait les écoles, les expériences des élèves au sein de l'école. Elle s'est intéressée de savoir comment cette expérience a été encadrée, ordonnée par l'institution, par l'école, par le ministère de l'Éducation, sans que l'on s'en aperçoive. Elle a donc mené des entrevues avec les élèves pour les questionner, par exemple, sur leur apprentissage de la lecture. Notamment dans le cas de figure d'une classe divisée en trois groupes. Le premier groupe (le groupe A) est constitué des élèves qui lisent très bien. Le deuxième groupe (le groupe B) est formé de gens qui lisent bien mais qui ont besoin de plus d'attention de la part de l'enseignant. Et un troisième groupe composé d'élèves qui ayant plus de difficulté, ont besoin d'encore plus d'attention. Dorothy Smith disait que cela était intéressant, en ce sens que lorsqu'on interroge les gens, souvent ils disent qu'ils étaient très bons élèves, qu'ils lisaient sans problème, qu'ils étaient dans le groupe A, mais derrière ces propos il y a le fait que notre expérience oublie complètement les enjeux institutionnels. C'est-à-dire que, par exemple si l'enseignante décide de scinder la classe de trente élèves en trois groupes de dix, c'est parce qu'il n'y a pas assez de ressources pour passer du temps individuel avec chaque étudiant. Dorothy Smith soulève cela pour dire que même si on n'y pense pas, si on n'en a pas conscience, il y a toujours des enjeux institutionnels.

Autre exemple, celui de George Smith (nom très fréquent chez les Canadiens anglais) qui faisait des recherches sur le VIH en Ontario (province du Canada), durant les années 80. A l'époque il y avait très peu d'infrastructures pour le sida. Et passant du temps avec les militants et autres personnes qui proposaient des services, il se disait que la situation pouvait s'expliquer par le fait de l'homophobie. Le sida est un maladie qui touche surtout les gays, et donc à cause de l'homophobie il n'y a pas d'infrastructure, il n'a pas été répondu au besoin. La bureaucratie était donnée comme autre explication (les fonctionnaires, c'est tellement lent...). George Smith a passé beaucoup de temps dans les réunions de militants, dans les organismes communautaires, et il a constaté qu'il ne s'agissait pas nécessairement que d'une question d'homophobie, c'est-à-dire d'attitudes individuelles mais que toute la politique gouvernementale de l'époque était orientée vers des soins palliatifs. Car à l'époque on constatait que la sida était une "maladie mortelle". George Smith disait que justement si on constate que le sida est une maladie mortelle, on ne va pas s'organiser pour que, par exemple, les personnes séropositives aient accès aux informations pour les traitements. Il a présenté ses conclusions aux militants, ce à quoi ils répondirent que c'était vrai, et de fait cela a totalement réorganisé le militantisme dans le contexte canadien. Les gens ont commencé à militer pour mettre en place une infrastructure institutionnelle afin de donner accès aux informations et aux traitements.

Je citais ces deux exemples juste pour vous donner une idée du cadre, l'ethnographie institutionnelle. Je peux maintenant vous parler des études (surtout la première, subventionnée par le Ministère de la Santé) qu'on a réalisé au Québec, fin des années 90, sur les personnes transsexuelles, afin de comprendre la nature des obstacles à l'accès aux services de santé pour les transsexuels.

La difficulté d'accès aux informations venait en premier. Comme, par exemple, ne pas pouvoir connaître les effets des hormones ou d'en discuter librement avec leur médecin (ceux-ci affirmant que c'étaient eux les experts). Ensuite, on notait un problème de confidentialité. Nombre de personnes interrogées racontaient qu'une fois que les gens savaient qu'il s'agissait d'une personne transsexuelle qui était hospitalisée, les commérages allaient bon train. Par ailleurs, on notait d'extrêmes difficultés pour les personnes transsexuelles séropositives, surtout durant les années 90, à trouver un chirurgien qui accepte d'opérer.

La QUESTION de L'ÉTAT CIVIL

Un des plus grands enjeux était la question de l'état civil. La loi, au Québec, stipulait que l'on avait le droit de changer de nom et de sexe une fois que l'intervention chirurgicale des organes sexuels avait eu lieu. Les personnes transsexuelles que nous avons interviewées racontaient tous les problèmes que cela causait dans la vie quotidienne, notamment dans la recherche d'emploi. Car si vous vivez en femme alors que vous avez des papiers d'homme, ce n'est pas évident de trouver un emploi. Même si les gens ne savent pas, au début, que vous êtes une personne transsexuelle, très tôt vous êtes obligé de le divulguer, ne serait-ce qu'au service comptabilité. Les gens citaient ce cas comme exemple. Et c'est vrai aussi pour la carte soleil, carte qui donne accès aux services de santé. Et tant que votre identité n'est pas changée auprès de l'état civil, la carte soleil n'est pas changée. Ce qui signifie, par exemple, dans une clinique les transsexuels hommes sont obligés de se lever quand on appelle un nom féminin. Certains nous disaient ne pas fréquenter les services de santé à cause de ça. D'autres disaient qu'ils préféreraient ne pas avoir la carte soleil, et donc payer comptant. Une consultation médicale, au Québec, coûte environ 120 euros.

Une loi stipule qu'ils doivent subir une intervention chirurgicale avant le changement des papiers, mais dans la pratique cela n'est jamais très clair. Il y a beaucoup de souplesse, de manque de protocole. Justement, en 1996, la direction de l'état civil a changé son interprétation de la loi en ce qui concerne les transsexuels de femme à homme. Avant cette date, l'état civil disait que l'on pouvait passer de femme à homme, changer d'état civil (de nom et de sexe) si on suivait un traitement hormonal, et si le traitement était complété par une ablation des seins. En 1996, pour une raison très mystérieuse, ils ont changé leur critère et ajouté l'obligation de subir une phalloplastie, une construction d'un pénis. Et cela sans consulter les personnes transsexuelles, sans consulter les chirurgiens qui opèrent dans ce domaine, sans consulter les psychiatres et les cliniques d'identité sexuelle qui sont mandatés par le gouvernement d'être responsables de cette question. Situation très étrange, très vexante, parce que les gens ne comprenaient pas ce changement de directive. C'est justement cela que nous avons découvert en menant cette recherche, c'est que nous avons une conception des institutions et de l'administration publique très réglementée, que cela obéit toujours à un protocole, à un formulaire disponible dans tel service et pas un autre. On a toujours cette impression que les institutions sont sur-réglementées. Et nous avons pu constater que dans le contexte québécois, souvent ce n'était pas comme ça. Il y avait beaucoup de "hard rock", c'est-à-dire qu'on inventait des règles, on changeait les interprétations sans consulter les gens. C'est un des éléments relatifs à la situation des transsexuels au Québec dont je voulais vous parler.

Une nécessaire CONVERGENCE entre les INSTITUTIONS

Le deuxième élément dont je voulais parler c'est que parfois il y avait des protocoles et des politiques en place, par exemple pour l'accès aux services de santé, mais souvent les différentes institutions ne se parlaient pas, ne communiquaient pas. Il n'y avait donc pas de coordination, de convergence entre les institutions. C'est ainsi que les cliniques d'identité sexuelle, qui sont les entités mandatées par le gouvernement pour évaluer les personnes transsexuelles et de leur offrir des services, disaient qu'elles s'occupaient de cela, que donc, si untel est une personne transsexuelle il lui fallait se présenter à la clinique. Sauf que ces cliniques refusaient d'accepter des prostituées. Et donc, si vous faisiez un travail de prostitution, et si vous l'avouiez, vous n'étiez pas accepté. Les prisons fédérales au Canada, par exemple, ont une politique de donner des hormones à un détenu transsexuel mais à condition que la personne en question soit suivie par une des cliniques reconnues. Les gens que nous avons interviewés disaient que c'était un peu comme un cercle vicieux parce que si les prisons sont d'accord pour l'hormonothérapie (il y a un discours clair à ce propos), en revanche l'instance institutionnelle ne reconnaît pas le travail de prostitution, alors que justement une des raisons pour laquelle les transsexuels se retrouvent en prison c'est la prostitution. Il y a un environnement de coordination épouvantable. C'est un peu la même chose avec les cliniques d'identité sexuelle et les programmes de désintoxication. Les cliniques disaient aux gens qu'elles étaient là pour les évaluer, sauf qu'elles refusaient d'évaluer des toxicomanes. Et donc, les personnes toxicomanes qui voulaient changer de sexe ou avoir des hormones étaient exclues. Là encore, c'est un manque de coordination entre les différentes institutions. Je trouve que c'est quand même important, parce que cela nous oblige à repenser notre conception des institutions comme ces entités qui sont sur-réglementées.

En CONCLUSION

Je terminerai avec quelques petites remarques sur ce que l'on peut apprendre de tout cela. En premier, je pense qu'il faut bien comprendre que les questions de marginalisation sociale pour les transsexuels, comme pour d'autres populations, résultent non seulement des pratiques d'une seule institution mais souvent des pratiques d'institutions différentes. Quand je parle des pratiques d'institutions différentes, on peut parler d'une coordination entre ces institutions, ou ce qui est le plus souvent le cas d'un manque de coordination. Les différentes institutions ne se parlent pas.

En faisant cette étude, une des choses qu'on a pu constater c'était, justement, le besoin de se regrouper et d'avoir les institutions différentes (la police, l'état civil, l'immigration, la sécurité sociale...) autour d'une table, tous ensemble, afin de parler des enjeux transsexuels, et ne pas nécessairement monopoliser nos énergies juste sur les questions de santé. Les personnes que nous avons interrogées nous disaient que tout est tellement lié, alors qu'il y a tellement d'écarts entre les institutions, qu'il faut des tables de concertation pour réunir tout le monde pour arriver, vraiment, à développer des solutions intéressantes, des solutions qui vont réellement résoudre les problèmes que vivent les gens. Merci.

DEBAT avec la SALLE

Thomas VAUCOULEUR : Si des personnes souhaitent prendre la parole, on va se donner un temps d'échange avec Nicole de Léo et Viviane Manaste. Et donc.....

Marie Paule LOLO : Ma question est pour Nicole. En fait, la pénalisation du travailleur immigré sans papier qui a été mis en place par Berlusconi, quelle a été la conséquence de cette loi pour les personnes transsexuelles sans papier ? Il y a trois ans, le gouvernement de Berlusconi a pénalisé les sans-papiers. C'est-à-dire que les travailleurs sans-papiers ne pouvaient pas porter plainte contre l'esclavage, contre la séquestration ou le vol des papiers, que c'était eux qui étaient emprisonnés, reconduits aux frontières.



Nicole de LEO : Je suis désolée de ne pas entendre ce que tu es en train de dire, parce que c'est très intéressant.

Marie Paule LOLO : En fait, il y a eu une modification des textes sur les travailleurs sans-papiers en Italie. Et je demandais quelle a été la conséquence pour les immigrés transsexuels sans-papiers

Nicole de LEO : Il y a beaucoup, en Italie, de personnes transsexuelles qui viennent d'Amérique du Sud, (d'Equateur, de Colombie, du Brésil...) et qui sont des "sex workers". Ils sont comme les autres employés immigrés, sauf qu'en plus ils subissent une discrimination liée à leur transsexualité. Il y a des gens qui ne peuvent faire autrement que de travailler dans la rue. Moi-même quand j'ai fait de la prostitution, j'ai travaillé avec des gens qui venaient d'Amérique du Sud. Ces gens subissent des situations réellement très difficiles, très graves, en ce sens que lorsque parfois ils sont blessés et/ou agressés ils ne peuvent rien faire, ne peuvent pas s'adresser à la police, car comme ils sont sans-papiers ils seraient alors expulsés hors d'Italie. Et c'est ainsi qu'ils continuent, malgré tout, à rester sur la rue. C'est un cercle vicieux. Il n'y a pas d'aide possible. C'est pour cela que le nouveau ministre va proposer un autre texte sur l'immigration, car les immigrés vivent vraiment hors de la loi. Et ont beaucoup de difficultés pour obtenir le permis de rester en Italie. C'est-à-dire que je fais la loi, parce que je suis une personne, un ministre, mais dans cette loi je mets beaucoup de conditions pour que tu puisses rester.

EMPLOI, DISCRIMINATIONS TRANS et DISCRIMINATIONS SEXISTES

Rosa : J'ai une question à laquelle peut-être que vous ne saurez pas répondre, mais en tout cas c'est une question que je me pose. Dans la situation dans l'emploi, je crois avoir compris que pour les M to F, à la discrimination trans s'ajoute la discrimination sexiste. Mais je soupçonne que ce n'est pas symétrique pour les F to M, c'est-à-dire que malgré la transition trans ils ne bénéficient pas du statut privilégié des mâles dans l'emploi. Je voudrais juste savoir si vous avez des éclairages à ce sujet. Savoir si en étant F to M on prend une situation masculine au sens social du terme, dans l'emploi. Et si ce n'est pas le cas, avez-vous des idées ? Parce que je trouve que la réflexion pourrait être intéressante.



Thomas VAUCOULEUR : Juste une remarque. Il est important d'expliquer les sigles car dans l'assemblée nous avons des gens qui ne viennent pas du milieu LGBT. Il faut donc leur permettre de comprendre l'ensemble des questions et des débats.

Rosa : Alors, les "M to F" sont les "male to female", ce sont donc les gens qui font un processus de devenir femelle. Et les "F to M" sont les female to male", c'est à dire une processus qui partant d'un sexe féminin arrivent à un sexe masculin.

Viviane MANASTE : Je dirais que les différences les plus importantes ne relèvent pas nécessairement du sexe (ce qui peut apparaître comme une position assez controversée, surtout de la part d'une féministe), mais plutôt de l'âge. C'est-à-dire que tout dépend de l'âge auquel on fait la transition, on commence le changement de sexe. Au long des études, je constate que les gens (que ce soit d'hommes à femmes ou de femmes à hommes) qui font leur transformation vers la quarantaine, ont une certaine stabilité financière et une certaine expérience du travail. Souvent les gens vont choisir de faire une transformation justement à cause de cela, parce qu'ils ont un emploi syndiqué, alors que les jeunes qui commencent une transformation à genre quinze et vingt cinq ans n'ont pas beaucoup d'expérience de travail, ils n'ont pas leurs papiers. Pour ceux qui passent d'hommes à femmes, justement, ils tombent dans la prostitution, longtemps. Et cela devient une question de réinsertion sociale, de savoir comment on sort de là. J'ajouterais que selon les recherches que j'ai faites, que c'est pareil pour les jeunes transsexuelles de femmes à hommes. Beaucoup optent de travailler dans une économie non officielle.

Nicole de LEO : Cela dépend, quand même, du niveau de masculinité ou de féminité que tu rejoins. C'est à dire que c'est toujours une question de visibilité, parce que si tu es plus visible tu es plus discriminé. Si tu es vraiment en homme, je ne te reconnais pas comme transsexuel, je ne sais pas si tu es un F to M. La question c'est, vraiment, quelle est ta visibilité. C'est à ce niveau qu'il y a un rapport spécifique entre toi et l'employeur, les amis ou les autres. C'est vraiment quel est le rapport entre ta masculinité ou ta féminité et les autres. C'est toujours un fait individuel. Généralement on parle de la transsexualité ou de l'homosexualité, mais il y a toujours la personne en soi qui a une expérience différente de l'autre. La question centrale est celle de la visibilité, de savoir si je suis en rapport avec les autres, ce qu'ils pensent de moi. Ma lutte, c'est d'être moi-même. Peut importe si je ressemble à une femme, à un homme, un Japonais ou je ne sais quoi. Je suis moi-même et je ne veux pas être accepté, je veux des lois qui me servent à être humaine, à vivre sur cette terre comme tous les autres qui ont des privilèges et qui ne se posent même pas le problème. Nous, nous sommes là et nous sommes en train de discuter de quelque chose dont les autres n'ont pas à s'occuper alors qu'il nous faut lutter. Tu te rends compte ? C'est la folie.



SYNDICALISME et MILITANTISME

Philippe Castel : Ma question s'adresse à Nicole de Léo. J'aurais aimé savoir quelle était la nature de sa collaboration avec la *CGIL*. Est-ce qu'il s'agit d'expertises pour le syndicat, afin de l'éclairer sur les questions de transgenrisme, de transsexualités ? De formation des cadres à l'intérieur du syndicat ? Puis, éventuellement si elle peut nous donner des exemples d'actions menées par la *CGIL* en matière de lutte contre les discriminations dont les transgenres sont victimes en milieu professionnel ?

Nicole de LEO : J'ai pris en charge ce que l'on appelle le guichet de la *CGIL* dans le *MIT*, lorsque j'ai commencé à en faire partie. Dans le cadre de cette structure nous avons un rapport très étroit avec la représentante italienne de la *CGIL* qui s'occupe de ça. Ginolia Toniolo. Elle est toujours dans tous les endroits où on parle de ces questions. Sur le respect de la dignité de la personnes transsexuelle ou transgenre, je vais te répondre que la normativité actuellement en vigueur en matière d'attribution du sexe est sûrement une conquête importante pour notre société italienne, mais reste toujours problématique en ce qui concerne certains aspects de la protection du droit à l'identité personnelle et du droit à la discrétion pour les personnes transsexuelles et transgenres. Ce qui est actuellement vrai pour les normes qui règlent l'état civil et qui concernent le changement du nom et de la définition du genre. L'évolution en matière d'égalité de traitement entre l'homme et la femme a conduit à une protection efficace contre la discrimination de la travailleuse et du travailleur transsexuel et transgenre. Tous les gens sont égaux, il ne peut y

avoir de discrimination de sexe, d'âge, de religion ou autre. Pourtant il y a eu des cas pas évidents. C'est hypocrite. Toi, tu as la possibilité d'aller à la justice et de dire que tu as été licencié, mais il faut que tu donnes la preuve, les vraies raisons. Dans ce cas, il y en a beaucoup en Italie. Nous, nous sommes sur une île heureuse, à Bologne et dans cette région. Ce qui n'est pas le cas ailleurs, par exemple en Calabre, en Sicile ou en Sardaigne ou ailleurs. Il y a des gens qui sont rejetés et même battus. C'est toujours une question culturelle. De toutes les parties d'Italie viennent chez nous des gens pour avoir ce soutien qu'offre notre région, à travers la loi et à travers le syndicat de la *CGIL*, et aussi à travers la personne de Ginolia Toniolo. C'est un fait très particulier que c'est à l'employé à donner des raisons pour être licencié.



Hélène Azera : J'aimerais savoir pour toutes les deux si vous avez aussi travaillé, je vais dire "hommes trans" pour le sexe d'arrivée parce que je milite aussi pour la francophonie, et au passage je salue l'effort linguistique de Viviane. Ça fait plaisir. Donc je parle d'homme trans pour une personne devenue homme, et de femme trans pour une personne devenue femme. Bref, est-ce que toutes les deux vous avez aussi travaillé avec des hommes trans, et est-ce qu'il y a des difficultés spécifiques ?

INTEGRATION SOCIALE, VISIBILITE et IDENTITE

Ensuite, je vais un peu critiquer l'idée selon laquelle il est plus facile de "s'insérer" dans la société si on a une image qui correspond plus à l'image sociale du nouveau sexe qu'on a. De mon expérience personnelle, je me suis aperçu qu'on peut très bien ne pas être crédible (c'est un mot que l'on emploie dans notre communauté) et avoir une vie sociale et une vie professionnelle épanouie. Parce que des fois, quand justement on n'est pas crédible, on a l'habitude de lutter contre la discrimination. Alors que les personnes profondément transsexuelles et vivant dans cette nouvelle identité avec la terreur permanente que des personnes démasquent (c'est encore un mot de notre communauté) leur nature, sont très fragilisées parce qu'elle vivent en permanence dans la terreur du "ils vont savoir pour moi". Alors que lorsque les gens en face savent ce qu'on est, on ne vit pas dans cette terreur et on peut aller au combat un peu plus facilement. Je crains qu'à l'intérieur de notre communauté nous ayons une hiérarchie épouvantable qui existe, une hiérarchie où une personne qui ressemble le plus au sexe d'arrivée est une personne supérieure à la personne en bas. Nous avons des termes horribles : on dit "un monstre", "un guignol". Je parle des mots qu'on emploie dans notre propre communauté, pour se discriminer les unes les autres, un peu comme (j'espère que personne ne sera choqué de la comparaison) aux Antilles où il existe une dizaine de termes différents pour parler des différentes couleurs de peau, et suivant la couleur de peau la plus près du blanc, on va être le plus près dans la hiérarchie sociale. Il faut faire un peu attention. En même temps, effectivement, la crédibilité aide énormément dans l'insertion sociale.

Entre TRANSITION et PRECARITE

July : Ma remarque s'adresse particulièrement à Viviane Manaste qui disait tout à l'heure que les personnes âgées maîtrisaient mieux leur insertion dans le milieu professionnel et avaient, dans le cas de transitions plus tardives, un résultat plus stable, et arrivaient à mieux maintenir leur statut social. Etes-vous en train d'annoncer que la jeune génération de trans qui "transitionnent" de plus en plus jeune est condamnée à la prostitution et à la précarité ? C'est ce que je trouve de fondamentalement paradoxal, puisqu'on arrive à "transitionner" de plus en plus jeune, et c'est une réelle avancée. Et pourquoi on n'aurait pas non plus une avancée sur les questions professionnelles ?

Je répète. Ne trouvez-vous pas paradoxal que nous ayons eu une réelle avancée sur les possibilités de transitionner jeune, et en contrepartie aucune avancée sur les questions professionnelles, condamnant les gens plus ou moins à une situation de précarité ? Cela me paraît réellement paradoxal. Il faut voir pourquoi cela a évolué d'un côté et pas de l'autre. Voir aussi que les deux types de parcours se rencontrent.



Vivian MANASTE : Je suis d'accord, c'est un paradoxe. Et justement c'est tout l'enjeu de l'Etat civil. Si c'était plus facile de changer ses papiers, cela permettrait aux gens de travailler autrement que comme prostitué. Ceci dit, je ne veux pas que les gens comprennent que je dis que tous les trans sont obligés de se prostituer. Les enjeux institutionnels font que les jeunes transsexuels d'hommes à femmes embarquent dans la prostitution. Si vous avez vécu la nuit pendant dix ou vingt ans et que vous voulez travailler autrement, il est difficile de trouver un job, vous ne savez pas comment faire, ce n'est pas facile.

Nicole de LEO : Je suis d'accord, parfois on est forcé à faire de la prostitution. Parce qu'on n'a pas les moyens pour ce qu'on veut. Moi, j'ai été forcée à faire ça. Il y a des gens à qui ça plait. Pourquoi pas ? C'est une auto-détermination de la personne, et c'est bien. Je n'ai rien à dire là-dessus. Mais si tu es forcé, c'est différent. En ce qui concerne le choix, c'est cela le vrai choix d'une personne, ce n'est pas d'être ça ou ça, le choix de lutter est un choix très personnel. Cela dépend du but que tu as. Si c'est un but très personnel ou qui embrasse tous les autres. Peu m'importe si je suis visible ou pas, si je vais avoir des problèmes, s'il y a des discriminations je suis là, je lutte. C'est un choix très personnel, et il ne faut pas juger chaque choix.

Vincent Guillot : Bonjour. Je suis le porte-parole, pour l'Europe, de l'organisation internationale des intersexes. Je suis membre du *Collectif ExisTrans*, et porteur d'un projet d'insertion socioprofessionnelle pour transsexuelles prostituées, financé par le Fond Social Européen. Je suis très content qu'on aborde ici la problématique de la transsexualité et de la prostitution, du problème des lois racistes qu'on voit fleurir un peu partout. Vous avez Berlusconi, nous avons Sarkozy, et ça ne vaut pas mieux. En France, c'est le RMI et la Couverture Maladie Universelle qui ont permis aux trans français de ne plus être obligés de passer par la prostitution. Un certain nombre de jeunes doivent passer par la prostitution, mais ce n'est plus la majorité. La majorité des transsexuelles prostituées sont d'origine équatorienne, brésilienne, colombienne, et pour elles ce n'est pas un choix, du fait des lois actuelles qui les ont projetés dans une situation difficile et complexe. Ce que tu décris pour l'Italie, c'est ce qu'on vit actuellement en France, et dans d'autres pays d'Europe. Cette semaine, j'ai été contacté par des Espagnols qui désireraient qu'on collabore de manière européenne, qu'on s'organise pour faire émerger la parole des prostituées transsexuelles, notamment originaires de pays hors de la CEE.

ETRE SOURD, une DISCRIMINATION de PLUS

Christian Coudouret : La communauté des sourds étant une communauté minoritaire, souvent elle n'est pas visible. Dans le monde du travail, dans les écoles ou ailleurs, les sourds sont souvent exclus face aux entendants qui discutent entre eux, et se retrouvent dans une situation de souffrance extrême. Il y a donc pour eux une double discrimination, être homo et sourd.



Concernant les lesbiennes il y a une triple discrimination, étant sourde, lesbienne et femme. Si on est noir, il y a quatre discriminations. Si on est handicapé, il y a en cinq. Et si on est trans, il y a en six. Finalement, il y a de plus en plus de discriminations selon les minorités auxquelles on appartient. Ce qui provoque une situation de souffrance, d'exclusion et d'isolement. Il faut penser à l'information à destination des sourds, et essayer de faire exister un peu d'humanité. Souvent les informations sont données oralement et les sourds n'ont pas la possibilité de poser des questions, de participer à des sondages parce qu'ils ne peuvent pas communiquer avec les autres oralement. C'est la même problématique pour d'autres handicaps. Mais il y a des technologiques qui peuvent nous faire surmonter ces obstacles. Au travail, on peut se retrouver dans des situations d'exclusion quand on dit que ça on ne peut pas le faire, alors qu'on est autonome et qu'on peut avoir des parcours professionnels. Souvent, un sourd quand il se retrouve face à un entendant fait des efforts pour discuter oralement ou par écrit. On demande un retour, de faire un effort, quelques signes, et on est déçu car on sent que cet effort est difficilement accepté par les autres.

Concernant la prévention, l'information, la santé, l'association *Aides* fait un travail très intéressant et formidable. Mais nous sommes, nous, en situation d'exclusion parce que on ne peut pas avoir accès à ces spots d'information, puisqu'il n'y a pas de sous-titrage et d'interprétation en langue des signes. Et il faut lutter là-dessus pour que nous puissions être égaux, sourds et entendants, pour que nous puissions collaborer et travailler ensemble.

Cet
Après midi

Thomas VAUCOULEUR : Nous allons donc reprendre nos travaux, cet après midi. Le temps qu'on installe le montage d'Eric Verdier. Après avoir fait un état des lieux sur la situation et l'importance de la discrimination et de l'emploi chez les gays et les lesbiennes, ce matin, avec l'intervention de Annalisa Casini sur les plafonds de verre et Christophe Falcoz qui nous a présenté les résultats de son enquête sur 322 gays et lesbiennes et celle de Alain Legrand, nous avons particulièrement abordé, cet après-midi, la question de l'inclusion ou de l'exclusion des personnes trans dans le monde professionnel, avec Viviane Manaste de l'université Simone de Beauvoir, puis avec Nicole de Léo du MIT.

Nous allons donc continuer cet après midi sur une présentation de Eric Verdier, chargé de mission à la *Ligue des Droits de l'Homme*, sur "Etre discriminé, souffrance, LGBTphobie intériorisé et situations de bouc émissaires". Puis nous continuerons par une présentation des aspects juridiques concernant la discrimination, une revue des textes législatifs en cours. Nous sommes sans nouvelles de madame Martinez qui devait intervenir, au nom de la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Continue, en tant que directrice chargée des discriminations.



Nous vous proposons de supprimer la pause car nous avons pris une heure de retard et nous souhaitons, quand même, concentrer le temps qui nous est disponible sur des débats. Il n'y aura donc pas de pause. A chacun de prendre sa pause, discrètement. Les toilettes sont très confortables. A chacun d'apprécier l'utilisation qu'il en fera.

Ensuite, nous ferons une table ronde avec cinq associations du monde LGBT, en présence de Catherine Tripon de *l'Autre Cercle*. Je lui laisserai le soin, comme les autres intervenants et intervenantes, de présenter son association. De Philippe Chauviagnet (du *Collectif Homoboulot*), de Jacques Lizé (président de *SOS Homophobie*), de Hussein Bourgi (du *Collectif contre l'Homophobie de Montpellier*), et de Vincent Avron (du *Collectif ExisTrans*). S'en suivra une table ronde sur le rôle des organisations syndicales, avec la présence de Philippe Castel qui est le référent pour la *FSU* de la plate forme de lutte contre l'homophobie à l'école. A ce propos, à l'entrée vous trouverez une plaquette d'information qui a été réalisée par ces organisations syndicales, ainsi qu'un autocollant très bien fait que je vous invite à prendre et à distribuer largement, notamment auprès des professionnels en charge de la jeunesse. Il y aura également Marie-Pierre Atturioz qui est l'animatrice du Collectif Confédéral de la *GCT*, de lutte contre l'homophobie. Stéphanie Parqué Gogo qui représente l'Union Solidaire Sud. Emmanuelle Pirat, secrétaire confédérale de la *CFDT* qui a en charge les questions d'égalité salariale et de discrimination à la confédération *CFDT*. **Marso Stenbac** qui est le représentant de *Force Ouvrière*. Et Martine-Lacoste Guiraute qui représentera l'*UNSA*.

A l'issue de ces deux tables rondes nous vous proposerons une heure d'échange avec la salle, sachant que nous laisserons la possibilité à l'ensemble des personnes intéressées par les questions de discriminations dans le monde professionnel de se retrouver demain sur le site de Luminy, dans le cadre des *VEEH* normales, de 17 à 19 heures afin d'étudier ensemble les possibilités d'actions inter associatives, inter syndicales, toutes les synergies possibles afin qu'il y ait une traduction concrète ce colloque. Ce qui a toujours été le souhait des *VEEH*.

Petit oubli dans le programme de l'après midi, et je demande à Irène d'accepter mes excuses. A la suite de l'intervention d'Eric Verdier, Irène kauffer, syndicaliste à la *FGBT* (syndicat belge) viendra présenter l'exemple de la Belgique en matière de lutte contre les discriminations. S'en suivront trois regards croisés sur la transition dans le monde professionnel. Vous l'avez bien compris ce matin, la transition dans le monde professionnel est visible et donc nécessite que chacun et chacune développe une stratégie personnelle. C'est pourquoi trois personnes viendront présenter la stratégie personnelle qu'ils ont mise en œuvre pour que cette transition se passe le mieux possible. C'est à dire Bambi, Julie et Miguel. Bien évidemment, s'en suivra après les deux tables rondes. Sur ce, je laisse la parole à Eric verdier

LGBTPHOBIE INTERIORISEE et SITUATION de BOUC EMISSAIRE

Eric VERDIER : Avant de commencer mon intervention, je vais resituer rapidement le cadre dans lequel je travaille au sein de la *Ligue des Droits de l'Homme*. D'ailleurs, je vais probablement être amené à quitter cette association pour des missions surtout centrées sur des formations autour des thèmes que je vais vous présenter. A savoir les boucs émissaires. J'avais prévu qu'on vous remette les lettres que j'envoie à toutes les DRASS de France, de manière à ce que vous puissiez (si cela vous intéresse) interpellier directement les DRASS. A ce niveau, il y a eu un oubli. Aussi je vous propose, pour ceux qui seraient intéressés, c'est de venir me communiquer votre email, à la fin de mon intervention, avec la région dans laquelle vous êtes, c'est important. Et je vous enverrai, par email, une copie de la lettre et du dossier qui est parti à la DRASS. Ce qui fait que si vous avez envie que l'on travaille ensemble dans votre région, et interpellier directement la DRASS sur ces questions, ce sera un moyen de nourrir un tir croisé.



Entre DISCRIMINATIONS et ISOLEMENT

Donc, je travaille à la *Ligue des Droits de l'Homme* depuis maintenant trois ans. Je suis en fin de recherche action. Ma préoccupation d'aujourd'hui c'est essentiellement les jeunes, puisque j'ai mis en place une dizaine de groupes de paroles sur l'ensemble du territoire français. Pour des jeunes de quinze à vingt cinq ans, même si parfois cela va jusqu'à trente. Il y a même un groupe, celui de Paris, où il y a des gens de quarante ans. La jeunesse, ça se décline quand même pas mal. C'est essentiellement à partir de l'entrée dans la vie active, et donc beaucoup sur les discriminations à l'embauche ou des discriminations liées à des stages, des chantiers d'insertion. Les Missions locales sont un des partenaires privilégiés, par exemple, de ce programme. J'ai pu approcher la question des discriminations vécues ou craintes, c'est-à-dire à la fois les discriminations que les gens ont rencontrées ou celles qu'ils craignent de vivre. Telle est ma préoccupation, les conséquences graves en terme de santé, notamment de suicide, et toutes les mises en danger de soi. Que se soit par la sexualité ou les prises de produits.

Mais en même temps, les phénomènes de bouc émissaires sur lesquels je me suis plus particulièrement penché, sont très étroitement associés à la problématique du suicide. Même si on n'entend pas beaucoup parler dans les colloques, sur le suicide, y compris au Québec (je me tourne vers notre amie québécoise). C'est quelque chose qui mériterait d'être plus au devant de la scène. Je me suis donc plus particulièrement intéressé à ça, et toutes les réflexions autour de l'homophobie sont maintenant pour moi intégrées dans cette réflexion sur les discriminations version bouc émissaires. C'est-à-dire que je ne m'intéresse pas aux discriminations qui font qu'on va se retrouver avec un groupe de gens comme soi, et qu'on va pouvoir contester une injustice, mais aux discriminations qui isolent, qui amène des gens à se retrouver seuls, y compris et surtout parce que rejetés par leur propre "communauté" (si elle existe, ce qui n'est pas toujours le cas). Il y a énormément de choses qui sont dites dans ces espaces de parole, autour de "je ne m'attendais pas à être reçu comme ça", de "je ne m'attendais pas à ce qu'on intègre aussi peu ma différence, qui n'est pas tout à fait celle des autres".

Je vous ai préparé quelques superbes powerpoints. On dit toujours que ce n'est pas visible, j'espère que cela va l'être. Malheureusement je ne vais pas pouvoir présenter tous les transparents, mais mon objectif est de vous montrer que pour lutter contre ce type de discriminations (celles qui amènent quelqu'un à être complètement isolé), que ce soit dans le milieu de l'entreprise ou dans d'autres (je ne suis pas certain que cela soit si spécifique que ça, d'autant qu'il y a une très grande diversité entre, par exemple, les associations) il faut avoir quelques éléments de repères. Je vais essayer d'être assez clair et rapide.

Non pas pour clore le débat sur les mots, parce qu'il est extrêmement important, mais dans les propos que je vais tenir j'utilise la notion d'homophobie comme étant la peur et le rejet de l'autre en soi. C'est, notamment, comme Welzer Lang l'a définie. C'est à dire la peur et le rejet de ce que l'autre me rappelle que je n'ai absolument pas envie d'être. Une homophobie qui est donc différentes du sexisme, qui concerne des personnes de mon groupe d'appartenance, mais que ce soit dans un sens ou dans l'autre, des personnes qui n'ont pas le même sexe que moi. Et du racisme. Là aussi les deux termes sont impropres. Le racisme est quelque chose qui inclut ou pas l'antisémitisme. Bref, les débats sont ouverts, mais en même temps c'est peut-être le mot le plus usuellement répandu pour désigner la peur et le rejet de l'autre de mon groupe d'appartenance. Cela s'adresse à un autre groupe, qu'il s'agisse d'un autre quartier ou de tout autre groupe autre que mon groupe d'appartenance.

De la NOTION de DISCRIMINATION

En préambule, je dirais que pour la définition de la discrimination, je me suis essentiellement appuyé sur les travaux de Flora Leroy Forgeot. Ceci dit, je vais distinguer trois formes de discriminations. A savoir la forme active d'une discrimination, les formes passives de discriminations, et enfin la discrimination de détournement.

- **La forme active d'une discrimination.** C'est la partie émergée de l'iceberg. Il s'agit de toutes les attitudes et comportements qui indiquent très clairement le rejet. Autrement dit, c'est confrontable. Cela va de l'insulte au meurtre. Ça peut tomber sous le coup de la loi, en tout cas pour une partie d'entre elles.
- **Les formes passives de discriminations.** C'est tout ce qui consiste à faire que l'existence de l'autre dans sa différence est niée. Genre "des homosexuels, il y en a mais pas ici". C'est la négation de l'existence de l'autre dans sa différence. C'est tellement répandu que c'est peut-être ce qui est le plus difficile à combattre et qui fait le plus de dégâts, notamment par rapport à la question du suicide.
- **La discrimination de détournement** (terminologie introduite par Flora Leroy Forgeot que je trouve très intéressante) est tout ce qui correspond à ce qui rendrait socialement acceptable la différence en question. Je raisonne globalement et pas seulement sous le prisme de l'homophobie, C'est-à-dire tous les stéréotypes qui sont véhiculés, mais qui, en fait, enferment. Quand on dit que les gros sont joviaux, cela tombe sous le sens qu'il s'agit d'une discrimination et que ce n'est en aucun cas une acceptation de la différence de l'autre.

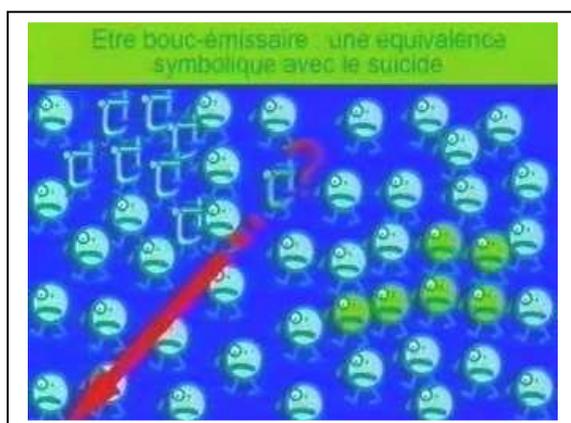


Entre DISCRIMINATIONS et JUGEMENT de VALEUR

Toutes les discriminations exposent à des formes de détournements. Le politiquement correct en est rempli. Et finalement, il y a très peu de stéréotypes qui ne contiennent pas de jugement de valeur. Ceci dit, je me suis rendu compte dans ce que les gens concernés disaient d'eux-mêmes (parce que c'est essentiellement à partir de ça qu'on peut y comprendre quelque chose) que la gayphobie est essentiellement, sous une forme active, pas uniquement bien entendu mais c'est beaucoup autour de ça qu'on va trouver des dénoncés de discriminations et la peur, par exemple, que l'autre devine notre homosexualité, la peur de se retrouver avec une discrimination active qui va tomber comme un couperet. Pour leur part, les lesbiennes parlent davantage de la négation de leur existence. Elles parlent donc plus d'une forme passive de discrimination. Je me suis rendu compte que, de manière assez intéressante, pour les bis et les trans c'était inversé. C'est-à-dire qu'on avait une représentation socialement acceptable de la femme bisexuelle, ce qui fait de la biphobie féminine une sorte de détournement, mais par contre une acceptation très dévalorisée des transsexuels. C'est du côté de la stéréotypie encore, pour les transsexuels femmes (d'hommes à femmes) uniquement et pas du tout pour les transsexuels hommes (de femmes à hommes). A l'inverse, la bisexualité chez les hommes, c'est comme si elle n'existait pas. La transsexualité chez les femmes, de la femme vers l'homme, c'est comme si elle n'existait pas. Ceci, je vous le pose en cadre préalable, nous allons maintenant rentrer plus dans le vif du sujet mais j'en avais besoin pour pouvoir aller un peu plus loin. Je suis désolé, mais encore une fois ce sont des choses que je vous montre, sans forcément pouvoir les étayer par des exemples, et les creuser, le tout par manque de temps.

En POSITION de BOUC EMISSAIRE

Si maintenant on s'occupe du phénomène de la discrimination qui peut amener quelqu'un à se retrouver en position de bouc émissaire, on remarque que ce qui est intéressant dans les travaux de Lorenzi c'est de se rendre compte que lorsqu'on regarde deux groupes qui se font respectivement face, indépendamment du nombre d'individus dans chaque groupe, on s'aperçoit que les dominés sont toujours du côté de l'agrégat (si on en prend un c'est comme si on les avait tous), du côté du fait qu'ils font front. C'est quelque chose qui est véhiculé par le groupe dominant, et aussi, souvent, par le groupe des dominés. Comme une sorte de solidarité où tout le monde est pareil, fait sur le même moule. Et plus un groupe est dominant et plus on va voir émerger les singularités. C'est un luxe de pouvoir se dire que l'on peut exposer une part de sa singularité qui pourrait remettre en cause son appartenance au groupe, mais comme on est dominant on peut se le permettre. Quand on a des idées préconçues sur la nature des rapports de domination qui peut exister entre deux groupes, je trouve intéressant d'avoir cette grille de lecture et de se rendre compte, par exemple, qu'entre un groupe de femmes et un groupe d'hommes on peut avoir tout à fait l'effet inverse que ce à quoi on s'attendrait. C'est-à-dire la fameuse domination masculine. Phénomène intéressant à étudier.



Le bouc émissaire, dans le monde de l'entreprise ou ailleurs, on le voit avec le harcèlement, est un équivalent symbolique du suicide. C'est-à-dire qu'à quelqu'un qui est dans une position de bouc émissaire, on lui demande de se supprimer lui-même, pour la survie du groupe (on ne le dit pas franchement mais on le fait comprendre). Ce qui est un équivalent du suicide. Et plus l'enjeu, notamment identitaire est fort, c'est à dire que plus j'ai besoin de cette appartenance à ce groupe pour me construire parce que cela me protège de blessures ou de souffrances antérieures, et plus le fait d'être dans une position de bouc émissaire va m'exposer au suicide. Car la perte peut être la perte de ce qui je suis en train d'acquérir si chèrement.

Une ACCUMULATION de DIFFERENCES

Petit retour en arrière, sur le schéma précédent il y avait différents personnages. Certains sont différents de manière visible, ils formaient un petit groupe dans le groupe, d'autres qui sont différents à l'intérieur d'eux, de manière invisible, Ceux-là forment un autre petit groupe dans le groupe, c'est celui que j'ai mis en position de bouc émissaire. C'est bien une chose sur laquelle je voudrais attirer votre attention, c'est que toutes les personnes qui sont venues en se sentant dans cette position ou qui ont été dans cette position, ont comme point commun qu'ils ont plusieurs différences. Et cela va tout à fait dans le sens de ce qui a été dit tout à l'heure, notamment par les personnes transsexuelles et par la personne sourde qui est également intervenue. C'est dire à quel point cette accumulation de différences doit attirer tout particulièrement notre attention. Pour dire les choses clairement, tous les jeunes LGBT qui sont venus ne sont pas que LGBT. Et quand on a travaillé sur ce qui se passait pour eux, les autres parties de leur identité ont joué un rôle important.

Deuxième chose qui m'a énormément frappée, c'est pour ça que je vous montre ce que j'appelle le "triangle de l'abus", c'est qu'on ne peut pas parler d'un phénomène de bouc émissaire si on ne parle pas au moins de deux autres personnages. Bien entendu, ce sont des rôles sociaux (on peut tous les incarner même si certains ont tendance à squatter une position plutôt qu'une autre), mais quand on est de manière chronique dans le rôle de l'abuseur on pourrait dire que c'est la personne perverse par excellence. Car être pervers c'est jouir de l'abus que j'exerce sur l'autre, c'est jouir de la vulnérabilité de l'autre. Et le bouc émissaire est, à l'inverse, de manière chronique, dans la position de l'abusé.



La PATHOLOGIE de la NORME

Mais il y a un personnage, des personnages plutôt qu'on examine rarement. Et cela va être l'objet de quasiment toute la suite de mon intervention, parce que c'est le message qui m'a été renvoyé par ces jeunes.

A savoir que lorsqu'on est témoin d'un abus, lorsqu'on sent qu'il y a un abus, lorsqu'on sent qu'il y a une position de vulnérabilité qui interdit à la personne vulnérable (et non fragile, c'est très dévalorisant de dire de quelqu'un qu'il est fragile. Être vulnérable c'est contextuel, c'est lié au contexte), et ne pas sentir cet abus alors qu'il est flagrant, alors que la personne a le sentiment qu'elle vous envoie des signaux, qu'elle vous montre quelque chose qui ne va pas, et qui vient du groupe dans lequel on est, on est aussi dans une forme de pathologie qu'on appelle la normopathie, la pathologie de la norme. Ce qui est très intéressant, lorsqu'on travaille avec des psy (notamment mais pas seulement car en France, dans ces histoires, ils ont un certain pouvoir), on examine très facilement les deux autres rôles (le méchant et le gentil). Mais ceux qui sont là, le groupe qui n'est pas intervenu est celui vis-à-vis duquel la demande de réparation (on voit cela en victimologie) et la haine de la personne désignée est la plus forte. Ce ne sont pas les pervers qui sont majoritairement désignés au long court, pas forcément après un traumatisme ou une agression parfois ignoble, mais dans le long terme, lorsqu'il y a eu une reconstruction, le fait que des gens ne soient pas intervenus, c'est quelque chose d'absolument intolérable. C'est cela que j'ai eu envie que ça change, lorsque j'ai été désigné.

Et je me suis rendu compte que finalement, les boucs émissaires étaient des moteurs de transformation sociale. Autrement dit, qu'elle que soit la thématique de discrimination sur laquelle on travaille, je pense que miser sur le fait qu'il y a des boucs émissaires mais sans mettre en place les outils pour les repérer, on ne pourra pas les trouver. C'est toujours probant, car c'est à partir d'eux, de ces personnes isolées, de leur souffrance accumulée, de leur incapacité à dire, à exprimer ce qu'ils ont vécu, qu'on va pouvoir trouver la clé de la résolution du problème pour le groupe. J'en suis convaincu. D'ailleurs, dans le mythe, le bouc émissaire est celui qui meurt pour sauver le groupe. Il a en lui ce potentiel.

Le NORMOPATHE, le PERVERS, le BOUC EMISSAIRE



Je vous ai représenté ce schéma un peu différemment, à partir des travaux de Michel Dorais (chercheur québécois). Le normopathe, en apparence, combat les discriminations, en tout cas les refuse (ce n'est pas quelqu'un qui va discriminer), mais qui ne dit rien lorsque sa singularité est touchée, comme s'il n'en avait pas. Autrement dit, il nie sa propre différence.

Le pervers est de manière chronique dans l'abus. Encore une fois, on pourrait dire que c'est celui qui non seulement a intériorisé la discrimination parce qu'il va l'agir sur l'autre mais en plus il dénie que cela le concerne. Les pervers sont les plus proches des boucs émissaires, en terme d'histoires, de blessures vécues.

Le bouc émissaire, lui, admet sa singularité. J'ai mis volontairement "singularité" à droite et "différence" à gauche, car la notion de différence fait référence à une norme, contrairement à la singularité. Chacun d'entre nous en a une. Mais en même temps, le bouc émissaire consent à la discrimination, et tout l'enjeu pour lui consiste à sortir de cette répétition, tout en consentant, quelque part, aux discriminations qui s'appliquent à sa propre personne. Estimant qu'il ne fait pas ce qu'il faut pour dénoncer la chose, c'est par crainte (par exemple) des représailles.

Finalement, la position "clé", on pourrait dire que c'est la position rebelle. C'est probablement la position de la plupart d'entre vous. Quand on est militant, quand on s'engage dans des combats associatifs, c'est en général qu'on s'est structuré identitairement dans cette position. C'est-à-dire à la fois combattre la discrimination et les discriminations en général, mais également se servir du fait d'assumer sa singularité. L'intervenante, tout à l'heure, la transsexuelle italienne disait que la clé était la visibilité. Quand on est rebelle la clé de son combat c'est sa propre visibilité. Tant qu'on est dans le caché, dans la honte, on va donner des armes et des bâtons pour se faire battre.

Faute de temps, je saute le transparent sur le cheminement intérieur par lequel passent les personnes, et comment on peut être vulnérabilisé ou protégé, notamment par rapport au suicide. Je me suis rendu compte en rapprochant toutes ces histoires très singulières avec des jeunes LGBT ou qui venaient pour des questions d'obésité ou de couleur de peau, qu'ils avaient en commun de se dire qu'ils avaient beaux être confrontés au racisme, ils ne se sentaient pas intégrés par ceux de la même couleur de peau.



Tout à l'heure j'ai dit qu'il y avait une accumulation des différences, je pourrai aller un peu plus loin en disant qu'il y a pour ces jeunes une question fondamentale, le stigmat, la discrimination qui se cristallise sur quelque chose qui se voit. Est-ce que je me l'approprie et je vais vers les rebelles ? Finalement la clé pour pouvoir m'en sortir c'est de savoir quoi faire de ma différence cachée. Il y a toujours une part de la différence qui est cachée. Même si le thème général qui nous réunit, a priori, c'est que nous sommes tous (ou presque) des LGBT concernés par la lutte contre les LGBTphobies. Il y a une singularité qui n'est pas que dans une opposition homo/trans, elle va bien au-delà. Elle est essentiellement entre deux personnes qui vont vivre leur homosexualité différemment parce que, par exemple, pour l'un des deux il y aura un abus sexuel vécu

durant l'enfance. Des jeunes en ont parlé. Et évidemment, un jeune quand il est confronté à de l'homophobie, ce n'est pas que de l'homophobie qu'il se prend en pleine figure mais aussi toute la pression qu'il peut y avoir sur la sexualité, pression qui fait un lien avec son abus sexuel dont il n'a pas forcément réussi à sortir. Et c'est d'autant plus fort que, justement, il n'en est pas sorti.

Une TRANSGRESSION STEREOTYPIQUE

Sans vouloir dresser une typologie des personnes, les points de repères qui m'ont particulièrement intéressés sur les boucs émissaires que j'ai rencontré, c'est l'articulation entre mes différences (ou ma

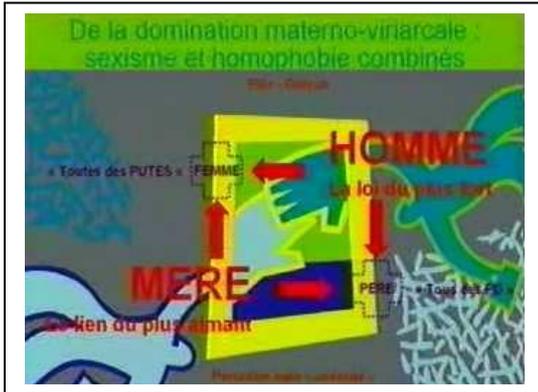
différence) visibles et mes différences cachées qui, elles, sont le véritable nœud du problème, quelques qu'elles soient. Pour pouvoir accepter ces différences cachées dans le regard de l'autre, il est nécessaire, impératif qu'on me foute la paix avec la sommation qui m'est faite de les révéler. Surtout s'il y en a plusieurs. D'autant que cela a à voir avec la sexualité, car autre point commun entre tous ces jeunes, c'est qu'ils étaient tous concernés par une transgression de genre et/ou liée à la sexualité. Transgression par rapport à la norme ambiante, aux stéréotypes.

Les débusqués : Ce sont ceux qui ont le sentiment que quand on leur envoie de l'homophobie à la figure, en fait on débusque d'eux autre chose. Quand un garçon est féminin ou une fille masculine, on pourrait dire, pour la fille comme pour le garçon que cela n'a rien à voir avec l'homosexualité. Cependant, le stéréotype social fait qu'on assimile ces deux notions, qu'on les colle ensemble. Et donc un garçon qui est féminin et en plus homosexuel, il vit qu'il est débusqué. Il n'a pas le choix de ne pas le dire. Bien souvent avant d'en avoir conscience lui-même.

Les camouflés : A l'inverse du débusqué, ils gèrent plus ou moins bien la question de l'outing, se disant qu'un jour ils se feront débusquer, mais que jusqu'à présent si ce n'est pas le cas, c'est que leur tactique a fonctionné. En même temps, ils sont assez fiers d'être exprès des boucs émissaires pour autre chose. Beaucoup ont choisi un autre thème de discrimination sociale, un thème qu'ils ont gonflé à bloc, qui les fait moins souffrir parce qu'ils se sentent capables de gérer cette partie de leur identité, afin de protéger leur homosexualité qui n'est pas suspectée.

Les cumulards : Comme le disait tout à l'heure la personne sourde, il y a toujours deux, trois, quatre ou cinq discriminations. Nous sommes à un moment où dans la société la notion de tribue a pris place d'une norme générale qui ne fonctionne plus très bien, car c'est chaque tribue communautaire qui va édicter les siennes. Et ces cumulards sont en quête d'une tribue idéale où il y aurait le même cumul qu'eux, car ils pensent qu'il y a que là où ils pourront véritablement partager ce qu'ils vivent. Bien entendu, ils ne la rencontrent pas. Mais quand ils l'a rencontrent, c'est encore plus terrible. Il y a une très grande déception du fait qu'il existe des normes qui leur échappent et qui fait que peut-être une autre de leurs singularités ne sera pas intégrée. C'est un paradoxe.

Les entre-deux : C'est la catégorie la plus importante. Il s'agit des bisexuels, des transsexuels, des androgynes, de toutes les personnes qui sont sur une sorte de frontière, qui passent la frontière, qui squattent la frontière, qui sont des Bounty (à l'extérieur d'un genre, à l'intérieur d'un autre). Tous ces modèles, qu'on voit surgir aux UEEH, sont en première ligne des personnes dans ce type de situation. Je pense, par exemple à un malentendant qui se retrouve en position où il n'arrive pas à faire de choix. Il n'est pas intégré dans la communauté des sourds, il n'est pas intégré chez les entendants puisqu'il lui est impossible de suivre une conversation, il est en permanence sur cette position du milieu, ne sachant pas trop quoi faire. Il y a aussi, par exemple, les personnes de petite taille. Il s'agissait d'un groupe de parole, au cours duquel en entendant certains parler, que ceux qui mesuraient entre un mètre quarante et un mètre cinquante j'ai constaté qu'ils se retrouvaient systématiquement dans des positions de bouc émissaire, y compris par rapport au groupe de personnes de petite taille.



SEXUATION et BOUC EMISSAIRE

Qu'est ce qui fait qu'une fille, une femme ou un garçon, un homme se trouve dans quelque chose qui, quand même, n'est pas si symétrique ? Comme si les ingrédients n'étaient pas tout à fait les mêmes. Certes, certains échappent à cette sexuaction de bouc émissaire, mais globalement c'est quelque chose d'assez prégnant qui m'a amené à conceptualiser un jeu de domination croisée entre les hommes et les femmes, sur les stéréotypes qui sont véhiculés. Un jeu qui fait écho aux interventions de ce matin, notamment celle d'Annalisa.

Quelque soit la cause pour laquelle une jeune femme est discriminée, les stigmates qui lui sont appliqués, les insultes ou la façon dont on parle d'elle, ont à voir avec la pute, la salope. Alors que du côté des hommes, c'est toujours du côté du pédé que ça tombe. Si on regarde ce que vont dire un homme ou une femme d'un homme obèse ou d'une femme obèse, on remarque que la femme va plutôt dire qu'elle est une grosse salope, tant elle se sent ainsi perçue par les autres, alors que l'homme va dire qu'il est vu comme une tapette.

Le champ schématique est très large, mais on sent que ce n'est pas tout à fait les mêmes articulations, que sexisme et homophobie se combinent assez bien. D'autant que de plus en plus de personnes pour occuper la position du dominant ne sont pas contraintes (dans le secteur social, c'est fort) d'être le viril. Ce dernier, dans les espaces sociaux est généralement celui qui a le pouvoir. Mais qui a une autre façon de prendre le pouvoir sur l'autre, c'est d'être celui qui aime de manière éternelle, celui qui va tout faire à la place, celui sur lequel on peut compter (dit-il), celui qui fait que finalement on n'existe pas dans son individualité. Dans les champs éducatifs, sanitaires et sociaux dans lesquels je travaille majoritairement (j'ai fait beaucoup de formation dans ces trois champs), c'est quelque chose qui est extrêmement prégnant. D'autant que les hommes ne sont, tout au plus, que 10% par formation. On voit que les systèmes de domination ne sont pas tout à fait les mêmes, ne fonctionnent pas sur les mêmes ressorts. On n'arrive pas à expliquer tous les jeux de dominations sexuées avec la domination masculine. D'où l'intérêt de développer des conceptualisations que je n'ai pas le temps de développer maintenant.

En CONCLUSION

Pour pouvoir, notamment en milieu de travail, aider des personnes (jeunes et moins jeunes) à combattre la normopathie ambiante, il faut faire le pari est que le bouc émissaire est un futur moteur de transformation sociale. Il y a deux choses essentielles qui permettent de se sortir du traumatisme et de combattre du traumatisme est un soutien inconditionnel. D'abord avoir au moins une personne de son entourage qui va signifier, sans attendre que l'abus soit installé, son soutien, et ce de manière inconditionnelle. Ensuite, c'est la capacité à donner du sens, le fait de se retrouver, par exemple, dans un espace de parole avec d'autres personnes qui vivent la même chose que soi (c'est toute la valeur de l'auto-support), pour comprendre que ce qu'il nous arrive même si on n'arrive pas à y mettre des mots, que c'est quelque chose qui est vécu par d'autres dans d'autres lieux pour d'autres raisons, mais que les ressorts sont les mêmes.



Ce sont deux choses absolument essentielles, et c'est exactement le contraire de la normopathie. Qu'est-ce que c'est la pathologie de la norme ? C'est être un mouton et n'apporter aucun soutien inconditionnel à ceux qui vont mal, observer une soumission à l'autorité, et une absence de sens. Plus c'est englué, vaporeux, moins on y comprend quelque chose et plus on est tranquille. Dans les formations que j'ai mises en place c'est ce que j'essaie d'accompagner comme propositions, pour pouvoir combattre la normopathie ambiante. Il faut pouvoir réveiller dans l'environnement, notamment professionnel, ces deux compétences.

DEBAT avec la SALLE

Thomas VAUCOULEUR : Bien, on va donc se donner du temps pour un échange avec Eric Verdier. Et donc s'il y a quelques personnes qui souhaitent prendre la parole ?

Marie : Je suis psychanalyste à Marseille. J'ai été un petit peu étonnée, pour ne pas dire choquée quand vous avez dit "sourd" puis "malentendant". Vous parlez des malentendants, des personnes atteintes de troubles alimentaires et autres pathologies quand même lourdes, et pourquoi prendre ces exemples ou ces métaphores (d'après vous) pour désigner l'homosexualité qui n'est pas une pathologie ? On ne peut pas la considérer comme une pathologie, parce que alors là, on marche au plafond.

Toniet : Je viens de Bruxelles. J'aurais dû prendre la parole avant mais peu importe, je vais exactement dans ce sens. Je ne mets pas en cause votre travail. Personne n'osera. Le problème n'est pas là. Je ne mets pas en cause le fond de votre travail, mais la forme. Nous sommes ici dans un colloque où nous travaillons sur la discrimination, sous toutes ses formes. Aussi, il est impératif que nous nous efforcions de parler correctement. Je sais que ce n'est pas facile, mais c'est un mécanisme à prendre. On ne dit pas "une personne sourde", mais "une personne malentendante". On ne dit pas "la transsexuelle italienne". Pendant plus d'une heure elle a essayé de faire un exposé pour qu'on la connaisse en tant que personne. Tout le monde a retenu son nom, je pense. On dit "Madame Nicole de Léo". Je ne prends pas partie pour qui que ce soit, mais je dis simplement que pour la forme il est important de parler correctement, d'apprendre à parler correctement, avec respect. Ne vous vexez pas, mais voilà.



TRANSEXUALITE et HOMOPHOBIE ?

Tom Reucher : Bonjour. Je suis psychologue clinicien, aussi. Je suis trans. D'ailleurs on ne dit pas "transsexuel" mais "trans" parce que nous en avons marre des séparations entre transsexuels et transgenres. Ce n'est pas une sexualité. On dit donc "transsexe", si on veut spécifier. Je me permets donc d'apporter cette correction. Ceci dit, effectivement il y a quelques mois vous aviez fait passer votre questionnaire, et je vous avais alors demandé de corriger certaines choses, en tout cas de l'adapter pour les trans. Ce que vous avez alors refusé. J'ai trouvé cela regrettable, et de ce fait, je n'ai pas fait suivre à la communauté trans (avec laquelle je suis en réseau et qui elle-même est en réseau avec d'autres. Ce qui représente quelques milliers de personnes en France). Quand vous dites qu'il n'y a pas de transphobie pour les personnes allant vers le sexe masculin, je ne suis pas d'accord. Je connais de nombreuses personnes dans ce cas qui pourraient citer des cas d'actes transphobes. Personnellement, j'ai perdu mon travail il y a quelques années à cause de cela. Je ne suis pas le seul. Et dire que l'homophobie est la même chose que la LGBTphobie, je ne suis pas non plus d'accord. Car c'est invisibiliser une partie de la communauté. Dans la plupart de l'esprit des gens, homophobie est synonyme de gayphobie. Je pense que le terme de "LGBTphobie" permet de visualiser tout le monde, et j'ajouterais "LGBTI", pour "intersexephobie", ou "intersexisme". Il faudrait demander aux représentants de l'*Organisation Internationale des Intersexués* (<http://www.intersexualite.org/French-Index.htm>) de nous le préciser. Voilà, c'est tout. J'ai fini.

Savoir DISTINGUER les DISCRIMINATIONS



transparent qui incarne le plus ce malaise c'est celui qui avait pour titre "domination materno-viriarcale", là où nous avons l'habitude d'entendre parler de domination patriarcale. Il y était question d'hommes et de mères en situation de domination. Pour moi c'est une interrogation que ce ne soit pas homme/femme, mais mère/homme, alors que être mère est une fonction spécifique. J'ai l'impression qu'il y a là une sorte de gloubiboulga théorique qui nous est servi. Je m'intéresse à entendre d'autres paroles, d'autres explications car c'est générateur de réflexion. On peut avancer. Mais là, je ne suis pas à l'aise.

Rosa : Il y a un malaise après cette intervention, et je me suis demandé si j'étais la seule à ne pas bien sentir les choses. Je rebondis juste sur ce que vient de dire Tom, il y a différentes

discriminations qui ont différentes fonctions. C'est pour cela que l'antisémitisme nécessite d'être nommé comme un racisme. Que le sexisme mérite d'être nommé en tant qu'oppression spécifique. Que la lesbophobie, la transphobie méritent d'être distinguées de l'homophobie. Les stratégies de lutte dépendent de qui parle et de qui a fait cette expérience politique. "Politique" étant entendu comme "le privé est politique". C'est-à-dire qu'on ne parle pas à la place des autres, et que ce sont des femmes qui vont pouvoir parler de l'oppression sexiste, même si des garçons pourront en parler autrement. Juste un exemple de mon malaise que j'aurais du mal à expliquer plus que ça, mais j'ai l'impression qu'il y a eu de fortes négations, et je n'ai pas tout à fait compris pourquoi, mais un

Docteur X : Je suis psychiatre à Marseille. J'ai été outrée parce que je viens d'entendre, pour de multiples raisons. Depuis 75, on a enlevé le terme d'homosexualité du registre psychiatrique comme perversion sexuelle. Hors aujourd'hui, au Conseil Régional, à Marseille, dans un débat de l'UEEH, qu'est ce que j'entends ? Que l'homosexualité est un handicap. J'espère avoir mal compris. Je suis outrée de ce que j'ai entendu. Je pourrais en parler longuement mais je vais laisser la parole aux autres qui ne sont pas des professionnels. J'aimerais en débattre avec la personne qui est intervenue, comme je suis arrivée en retard je ne connais pas son nom.

Marie Paule : Je n'aimerais pas être à votre place..... Par contre, je m'adresse là à Eric Verdier. Vous avez parlé du bouc émissaire, celui qui se suicidait. Le bouc émissaire, c'est celui qui est désigné en pâture et qu'on sacrifie. Pour moi, c'est deux choses vraiment très différentes. Après, c'est vrai quand j'ai regardé les différentes pages, cette image m'a gênée et je n'ai pas pu en avoir une lecture détachée. Du coup je m'interroge sur tout le développé que vous avez fait. Est-ce que le développé que vous avez fait sur l'autre partie, à partir du moment où vous avez désigné le bouc émissaire comme étant le suicidaire, est-ce que c'est sur cette base ? Et à ce moment là vraiment pour moi c'est un souci. En même temps, il faut peut-être resituer le contexte de ce que vous nous apportez, car c'est ce que vous ont apporté et vous nous rapportez ce qui a été véhiculé par des groupes de paroles. Ou est-ce un échantillonnage et une recherche ? Et à ce moment là, on peut se poser des questions sur les questionnaires. Mais si c'est ce qui est véhiculé par les gens que vous avez rencontrés, on se retrouve dans deux domaines différents.

Laurence : Par rapport à ce qui a été dit, ce que j'ai retenu avec déplaisir c'est la non féminisation des termes et des transparents, ou parfois partiels. D'après ce que j'ai compris, cela participe de la normopathie. Et aussi cette phrase que je ne vais pas citer parce que je ne l'ai pas notée sur le coup, mais à un moment tu as laissé entendre que les rapports hommes/femmes, quand on les observait, pouvaient être différents de ce que l'on attend d'un rapport homme/femme sous l'angle du féminisme, lu par la lutte contre le sexisme. Je ne sais pas si je suis très claire, mais c'est une phrase qui est restée comme ça, en suspend, sans explication par la suite, et laissant entendre que les rapports hommes/femmes n'étaient pas à lire seulement sous l'angle dominants/dominées, avec des dominants du genre masculin et des dominées du genre féminin. Dit comme ça, sans explication, pour moi, cela sape le mouvement féministe.





Marc : Au-delà de toutes ces questions qui sont effectivement associées de termes, et je ne veux pas du tout réduire cela car c'est quelque chose qui à moi aussi pose problème, j'ai quand même envie de prendre la parole sur le fait que j'ai pleuré lorsque tu as parlé des cumulards et des discriminations visibles qui cachait des discriminations invisibles. Parce que ça a été une sorte de révélation pour moi.

Patrick : D'abord je voulais remercier l'intervenant parce que j'ai trouvé que son propos, du moins pour moi et mon petit esprit, m'a bien éclairé. Je voulais le remercier du travail qu'il a accompli, et lui demander si dans les termes "bouc émissaire" d'un côté et "pervers", "rebelle" ou "normopathe", de l'autre, il intégrait l'efficacité d'une mise en ghetto des uns par rapport aux autres.

Je suis un CUMULARD

Michel : je suis petit, gros, vieux, chauve et pédé. Je voudrais rappeler lorsque j'entends les interventions qui sont tout à fait respectables, qui ont eu lieu au départ pour critiquer la présentation telle qu'elle a été faite, que si le but d'une réflexion sur l'homosexualité (au sens large) c'est de créer des ghettos dans les ghettos, c'est à dire de transformer l'homosexuel en un mille pattes et de tirer chacun sur la patte qui nous intéresse, ce n'est pas comme ça qu'on va faire avancer une cause.



Georges : Moi aussi, je voulais vous remercier. Et je crois que ce que j'ai entendu ce n'est pas une conférence de psychologie, j'en suis content. Par exemple, vous vous êtes référé aux travaux de Leroy Forgeot qui est juriste. Et précisément, c'est ça qui est intéressant. Ce sont ces approches croisées. C'est-à-dire que ce que j'ai entendu, c'est vraiment les situations que nous vivons sur les lieux de travail. C'est un vocabulaire, un langage qui croise des approches différentes. Et c'est bien à cela que nous sommes confrontés. C'est à dire ces termes que nous recevons et que nous vivons, parfois de façon difficile, des termes qui ne font pas dans le politiquement correct. Et quand nous les vivons dans le monde du travail, nous devons bien y répondre. Et précisément, j'ai trouvé que votre intervention, elle offrait des pistes de réflexion et d'interrogation. Par exemple sur le rôle des organisations syndicales, de tous les groupes intermédiaires qui ne jouent pas leur rôle. Et vous nous avez apporté une réflexion et un vocabulaire qui est intéressant parce qu'il est à la croisée des chemins. Aussi, je trouve que c'est un peu facile de pouvoir, même si c'est polémique de le dire ainsi, de pouvoir vous attaquer sur tel ou tel terme puisque évidemment votre démarche est croisée.

Christiane : Bonjour, je suis membre de l'association *Contact*. Je ne suis pas du tout une spécialiste, mais je suis très choquée de ce que j'ai entendu de la part des psys de Marseille. Je ne comprends pas comment elles ont pu entendre dans les propos d'Eric Verdier qu'il faisait de la discrimination, qu'il mettait des gens dans chaque catégorie, qu'il mélangeait un peu tout. Je connais un peu Eric Verdier, ce n'est pas du tout son discours. Et là, je suis vraiment très, très surprise par ce que j'entends, d'ailleurs des discours féministes. Mais surtout de la part des psys. Parce que franchement je ne sais pas comment elles ont pu entendre ça. Vraiment, ce n'est pas possible.



Eric VERDIER : Bien. Pour incarner la position du bouc émissaire, je pense que je me suis pas mal débrouillé. Je trouve que c'est intéressant de voir qu'il y a eu deux positionnements dans vos interventions. Les deux m'ont touché. Évidemment, certains plutôt négativement, d'autres positivement. Parce que je déteste le politiquement correct, qu'il soit LGBT ou autre. Les "E" majuscules et compagnie, c'est quelque chose qui ne me plaît pas du tout. Moi, en tant qu'Eric, ça ne me plaît pas. Et j'estime que j'ai le droit de dire que ça ne me plaît pas. Sinon, ce n'est pas le fait de ne pas le faire qui est normopathe, c'est le fait de le faire alors que ça ne me plaît pas. Et oui.....



Je n'ai pas envie de répondre à tout. Le côté un peu passionnel des débats en est témoin. Se pencher sur ces phénomènes en parlant de ce qui se passe entre nous, c'est ce qui va nous permettre d'avancer. Je ne vais pas botter en touche, sur chaque chose je pourrais avoir des développements mais quand je me sens face à un procès d'intention qui m'est dirigé, je n'ai pas tellement envie de répondre, car on rentre dans une argumentation sans fin et je ne suis pas certain qu'on arrive à convaincre l'autre. Ce que je préfère, c'est dire que qu'effectivement j'utilise, parfois à dessein, des mots qui ne sont pas forcément LGBT corrects. A l'exemple de "sourd" et de "malentendant". Vous vous trompez mesdames, les sourds détestent qu'on les appelle des malentendants. Lorsque j'ai parlé de malentendants, c'est lorsque je parlais de quelqu'un qui justement n'arrivait pas à s'identifier à la communauté sourde et restait entre deux, entre les entendants et les sourds. J'ai donc repris le terme qui était utilisé par les sourds eux-mêmes. Il y a, dans la salle des sourds, ils pourront peut-être intervenir pour le dire. Bref, on voit bien qu'en voulant absolument soutenir une minorité, on est en fait, parfois, en train de véhiculer le discours dominant ambiant. Mon tort par contre, et c'est quelque chose que je prends, c'est que j'ai voulu mettre trop de transparents, que j'ai passé ça à toute vitesse. Je suis très heureux qu'il y ait des personnes qui ont été touchées aussi dans leur histoire personnelle, c'est quelque chose dont, à mon avis, on ne peut pas faire l'économie si on veut avancer et prendre conscience de quelque chose. Donc je te remercie, Marc.

Ceci dit, il y a quand même deux ou trois questions sur lesquelles j'avais envie de revenir. Notamment sur l'idée qu'être nommé c'est être reconnu. C'est quelque chose d'essentiel. Bien sûr qu'être nommé c'est être reconnu. Et bien sûr que les personnes qui sont désignées sont les premières à être consultées pour savoir le terme qu'elles veulent utiliser. Mais quand on parle de discrimination, j'ai essayé les termes "LGBTphobie" et autres dans le milieu de l'entreprise, dans les associations, je n'ai pas réussi à avoir le même impact. Si "racisme" ou "sexisme" conviennent aussi peu que "homophobie", il se trouve qu'avec "racisme", "sexisme" et "homophobie", avec des mots impropres qui nécessitent derrière qu'on précise que, par exemple l'antisémitisme existe, on arrive à poser un cadre. En tout cas, c'est ce que j'arrive à faire. Et je me suis également rendu compte que dans les réactions violentes qu'il pouvait y avoir, comme l'échange avec Tom, je ne sais pas si tu te rappelles mais nous avons eu plusieurs échanges de mails, et tu es celui qui m'a fait le plus avancer dans mon travail. Je te le dis. Tu as refusé de diffuser mon questionnaire, et la violence de ta réaction (comme ce qui s'est passé aujourd'hui) m'a énormément interrogé. Qu'est ce qui fait, alors qu'on a le même but, que nous ayons autant d'opposition sur un mot ? Tu verras dans le rapport, je te l'ai envoyé, il y a toute la partie de notre échange qui a été intégrée dans ce rapport que j'ai remis au ministère. Tu verras que c'est quelque chose qui m'a énormément fait réfléchir.

Ensuite, par rapport à la mise en ghetto. Comment dire ...? On peut blesser l'autre dans sa vulnérabilité. Quand j'utilise un terme, je ne sais pas si la personne transsexuelle italienne dont j'ai oublié le nom, j'en suis désolé, tout le monde ne s'en rappelle pas, si elle a été choquée violemment quand j'ai parlé d'elle de cette façon, je n'en ai pas le sentiment parce qu'elle s'est nommée comme telle. C'est tout le problème du communautarisme, quand on dit le jeu qu'il peut avoir entre le pervers et le bouc émissaire c'est qu'on va se retrouver dans des ghettos respectifs. C'est un peu comme ça que j'ai compris la question. Mais il y a une grosse différence entre le communautaire et le communautarisme. Justement, le communautarisme est bourré de normopathie, c'est-à-dire qu'il y a un discours dominant ambiant qui est le seul possible, alors que le communautaire va à l'encontre de cette idée. Qu'est ce que c'est une démarche communautaire au Québec (je me tourne vers la québécoise) ? C'est une démarche hétérogène et pluraliste. C'est-à-dire que tous les membres d'une communauté, avec toutes leurs singularités, vont avoir leur mot à dire et personne ne sera plus digne représentant qu'un autre.

Je pourrais dire d'autres choses mais juste pour conclure, bien entendu il est beaucoup plus facile d'être jargonnant et extrêmement précis sur les mots quand on fait référence à une école (que ce soit la psychanalyse ou autre), quand on jongle avec à peu près tous les champs disciplinaires. Et effectivement, je crois que l'intelligence est collective, ce n'est pas plus les psychologues que les juristes ou que les sociologues, c'est par l'ensemble de ces apports qu'on arrive peu à peu à y comprendre quelque chose, à mon avis. Voilà ce que je voulais vaguement répondre. Merci.

HOMOSEXUALITE et TRAVAIL en BELGIQUE

Irène KAUFFER : Bonjour tout le monde. Je vais commencer par une découverte. C'est quelque chose que ne m'avait jamais autant frappée, à savoir que le nom de mon organisation syndicale est "FGTB" pour "Confédération Générale du travail de Belgique". Ce qui est très proche de "LGBT". Mais je vous assure que cela n'a absolument rien à voir. Cela dit, je le leur répéterai. Je ne suis pas sûre qu'ils seront heureux de l'apprendre. Mais on verra. Peut-être que c'est un signe prémonitoire. Alors, pour vous parler de la lutte contre les discriminations en Belgique, je prendrai trois temps. D'abord je ferai un petit cadre sur la situation des homosexuels en Belgique et sur la façon dont se passe cette lutte. Puis je ferai un zoom sur un rapport qui a été fait en 2005 par le *Centre pour l'Egalité des Chances* (qui est un peu l'équivalent de la *HALDE* en France, mais plus ancien). Puis je me permettrai des petites remarques hors champ, en tant que syndicaliste, parce que je crois que si on parle des discriminations dans le monde du travail, il faut aussi parler du monde du travail, et pas uniquement des discriminations.



Le CADRE

La plupart d'entre vous savent sans doute que la Belgique est un de ces pays avancés dans la civilisation mondiale, pays où le mariage des homosexuels est possible (depuis 2003), et où depuis cette année ils peuvent également adopter. C'est dire qu'on est un des pays les plus avancés du monde... Je sais qu'il y a des Belges dans la salle. Et pourtant nous sommes un royaume, et pourtant l'Eglise a quand même, encore, un poids assez important. Malgré cela, on a réussi à obtenir le mariage et l'adoption. Et ce qui est frappant, c'est que même s'il y a eu des débats (bien entendu), ça n'a jamais pris l'aspect dramatique que ça peut prendre en France. D'ailleurs, on regarde nos amis français avec un peu de perplexité, parce que nous avons l'impression que pour tous les sujets de société (c'est vrai aussi pour l'euthanasie, ce n'est pas propre à l'homosexualité) il est question de fin de civilisation. Chez nous, il y a eu des débats, des gens étaient pour, d'autres contre, il y a eu un vote et la majorité l'a emporté.

Pour rester dans le cadre belge, il existe en Belgique depuis 1993 le *Centre pour l'Egalité des Chances* qui, au départ, a été institué pour tout ce qui concernait les discriminations raciales. En 2003, dix ans après, les compétences de ce centre ont été élargies aux discriminations non raciales. Cela comprend un spectre assez large, comprenant l'âge, le handicap, l'état de santé, la fortune et l'orientation sexuelle. Cependant il y a un grand manquant, tout ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes. Entre les femmes et les hommes. Il y a un institut particulier qui a été créé pour s'occuper de cette problématique, *L'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes*. C'est important pour notre sujet, dans la mesure où pour tout ce qui concerne la problématique des trans ce n'est pas le *Centre pour l'Egalité des Chances* qui est compétent mais *L'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes*. Mais lorsqu'on va sur leur site, quand on regarde leurs documents le mot "trans" n'est jamais cité. En principe, c'est eux et elles qui s'en occupent mais je ne suis pas sûre que cela soit très actif pour le moment. Mais bon, l'institut est nouveau. On peut espérer que les choses vont s'améliorer. Mais ça veut dire aussi que si des trans s'adressent au *Centre pour l'Egalité des Chances*, il est obligé de les orienter vers l'autre Institut.

Le ZOOM

Pour le zoom sur le rapport que le *Centre pour l'Egalité des Chances* a réalisé, il ne faudrait pas oublier qu'il y a trois ans l'association *Magenta* (que vous avez peut-être eu l'occasion de rencontrer cette année aux *VEEH*, et si vous n'en avez pas eu l'occasion vous pourrez leur parler encore demain) avait fait un rapport sur les discriminations au travail qui date de 2003. Le *Centre pour l'Egalité des Chances* a donc fait un rapport sur le type de discrimination dont il a eu à s'occuper. Ce qui est déjà une limite car bien évidemment il ne s'agit pas d'une étude sociologique,

et donc le nombre de cas est limité et ce n'est pas n'importe qui qui s'adresse au *Centre*. A l'intérieur des motifs de plainte qui concernent l'orientation sexuelle, il y a d'abord les médias, la façon dont l'homosexualité est traitée dans les médias. Le monde du travail vient en deuxième position. Bien avant les agressions. Bien avant les problèmes de logement. Ce dont on peut parfois s'étonner. Et dans les motifs de plainte dans le monde du travail, en rapport avec l'orientation sexuelle, le premier motif de plainte est le harcèlement. Assez loin devant le refus d'embauche, le licenciement et le refus de promotion.

Depuis 2003, le *Centre*, sur les motifs de plainte concernant le travail et l'orientation sexuelle, a reçu trente plaintes. On peut dire que ce n'est pas beaucoup. Mais le *Centre* n'est pas encore très connu, ensuite s'il y a en tout trente plaintes, en 2005 nous en comptons dix sept. Ce qui indique que le nombre de plainte est fortement en augmentation. Deuxième problème qui limite le nombre de plaintes, c'est les risques de visibilité. C'est-à-dire que si on va trouver le *Centre* en disant qu'on a été discriminé pour des motifs d'homosexualité, quand c'est pour des motifs d'ordre racial, très souvent ça se voit, ce n'est pas vraiment une révélation, alors que d'aller voir le *Centre* pour homosexualité il faut faire la démarche d'aller dire qu'on est discriminé parce que gay ou lesbienne. Encore une fois, les trans sont envoyés à l'autre Institut. Il y a donc ce problème de visibilité qui fait hésiter beaucoup de personnes à venir, et même se plaindre. Le troisième obstacle est la difficulté à apporter la preuve. Mais cela est général quand on parle de problème d'harcèlement ou de refus d'embauche. Il n'y a pas beaucoup d'employeurs assez stupides pour dire à quelqu'un qu'il ne l'engage pas parce qu'il est noir, homosexuel, femme ou handicapé. En général ils trouvent un autre motif, ou aucun. On peut très bien ne pas engager quelqu'un parce qu'il y a un meilleur candidat. Et donc, prouver que le harcèlement ou le refus d'embauche est lié à l'orientation sexuelle n'est pas une chose facile. D'autant plus que dans la législation qui concerne notamment le harcèlement, la personne qui porte plainte est protégée contre le licenciement, mais pas les témoins. Donc, bien entendu, on peut se plaindre mais même si autour de soi les gens savent que c'est vrai, ils hésiteront à nous soutenir.

Ce sont des gays et des lesbiennes, mais les gays sont majoritaires à 80%. Pourtant, on sait très bien que dans le monde du travail, les femmes sont davantage discriminées et notamment pour tout ce qui est harcèlement. Malgré ça, elles viennent moins facilement. En général, les personnes qui s'adressent au *Centre* sont des personnes plutôt bien intégrées socialement, des personnes qui sont dans des relations stables et qui n'ont pas, par ailleurs, de problème avec leur homosexualité. Ce qui signifie aussi que le phénomène est fortement sous évalué puisque les personnes qui sont plus mal à l'aise ou qui sont moins bien intégrées socialement ne se plaignent pas et subissent sans rien dire. C'est peut-être lié, justement, au fait qu'il y a 80% de gays qui viennent trouver le *Centre*.

Que FAIT le CENTRE ?

Il essaie d'abord la conciliation. Lorsqu'une personne vient le trouver, les gens du *Centre* voient s'ils sont compétents puis essaient de résoudre le problème (quand c'est possible) par la médiation, en allant trouver l'entreprise, le supérieur hiérarchique, la direction. Et donc, essayer de résoudre le problème sur place. Si cela ne donne pas de résultat, ils proposent au plaignant d'aller en justice. Sauf que la plupart des gens ne veulent pas aller en justice. Il y a de nouveau le problème de visibilité. Et il y a aussi le fait que soit le problème est résolu et on n'a plus envie d'en parler, soit le problème n'est pas résolu et on pourrait alors aller en justice mais ceux qui ont été licenciés ou qui sont partis en ont marre. Souvent, ils ne veulent pas être réintégrés, ils ne veulent surtout pas se retrouver dans cette ambiance où ils ont été discriminés. Et donc il y a très peu de plaintes en justice. Il y a en une qui a été lancée justement maintenant, mais dont on n'a pas encore les suites.

Par ailleurs, le *Centre* s'occupe de cas individuels, mais il a aussi un rôle plus collectif. C'est-à-dire de collaboration avec les associations de gays, de lesbiennes. Et également avec les syndicats. La situation des gays et des lesbiennes en Belgique est sans doute plus favorable qu'en France (comme je vous l'ai dit au début), mais on ne peut pas vraiment dire que les syndicats aient intégré cette problématique. D'ailleurs, en général pour ce qui concerne les discriminations j'ai l'impression qu'en France vous en êtes un peu plus loin, parce que même pour les inégalités entre les femmes et les hommes, ce n'est pas toujours facile d'aborder ces questions autrement qu'en disant qu'il faudrait les supprimer. Mais avec ce genre de propos, on n'a pas beaucoup avancé. Mais des luttes, à ce niveau, il n'y en a pas beaucoup. Les organisations syndicales ont besoin d'être secouées, d'une part de l'intérieur, mais d'autre part il y a une très grande nécessité de formation. Le *Centre* propose un kit de formation qui a été utilisé dans les deux grands syndicats, mais uniquement aux niveaux les plus élevés. Donc les grands responsables syndicaux ont eu cette formation, ainsi que les responsables juridiques afin de pouvoir défendre les personnes si elles vont en justice. Mais je peux vous dire que cette formation n'est jamais descendue au niveau des délégués syndicaux. Or c'est justement dans les entreprises qu'il y a une intervention de première ligne, et là il n'y a rien. Là-dessus il y a un gros travail que le *Centre* essaie de mener, mais il faut

qu'il y ait la volonté des organisations syndicales elles-mêmes de mettre cette problématique en avant. D'autre part, le *Centre* essaye aussi de travailler avec les organisations patronales, l'équivalent belge du *MEDEF*, sauf que cela ne les intéresse pas beaucoup. Cependant, à l'intérieur de cette organisation il y a un nombre d'entreprises qui se disent sensibles à la responsabilité sociale des entreprises, des entreprises qui ont formé le groupe *Business and Society* (en anglais ça fait toujours mieux). En novembre prochain, ils auront une journée de discussion sur les discriminations, journée où le problème de l'orientation sexuelle devrait être abordé. Est-ce que dans leurs entreprises ça se passe mieux ? C'est une autre question.

En CONCLUSION

Voilà, en bref, ce que je peux dire de ce qui se passe en Belgique. Ceci dit je voudrais faire deux petites remarques à propos du monde du travail, en général. Il est certain que dans nos pays et particulièrement dans le mien, il y a une plus grande acceptation de l'homosexualité, et c'est certainement moins difficile aujourd'hui d'être homosexuel, y compris en entreprise, qu'il y a vingt ou trente ans. Il y a maintenant toute une mode de ce qu'on appelle les politiques de diversité que les entreprises essayent de mettre en place. C'est-à-dire qu'elles ont compris que leurs clients sont divers et que si leurs clients sont divers ce n'est pas plus mal que leurs employés soient aussi divers. Le problème c'est que c'est souvent une question de façade, et que c'est lié purement à une question de profit. Lorsqu'une mesure augmente le profit ou le marché, il est clair qu'elle peut être mise en place. Par contre, quand elle représente un coût, c'est plus difficile. Aussi, je suis assez septique quant à la politique de diversité.

N'empêche que ce sont des évolutions plutôt positives pour tout ce qui concerne les discriminations. Y compris contre les homosexuels. Par contre je vois une série d'évolutions négatives dans le monde du travail. On en a parlé tout à l'heure, l'augmentation de la précarité, l'augmentation des violences au travail (soulignée par le Bureau International du Travail). Cela fragilise les salariées, surtout les plus fragiles. Il y a aussi un affaiblissement du collectif. Même si en Belgique le taux de syndicalisation peut vous faire rêver (entre 70 et 80% de syndicalisation), c'est un syndicalisme majoritairement de services, et de services de plus en plus individuels. Et le "nous" devient de moins en moins réel. De plus en plus les conditions de travail sont individualisées, et évidemment plus on tient compte du savoir être (comme on dit) plutôt que du savoir faire, plus on peut jouer sur ce qui est la personnalité. Et quand on joue sur la personnalité, c'est un plus grand risque de discrimination individuelle.

Je finirai sur tout ce qui concerne la virilité, terme que nous avons employé plusieurs fois aujourd'hui. A ce propos, il y a une analyse que je trouve intéressante de Christophe Dejours dans son livre *"Souffrance en France"* où l'analyse qu'il fait de la virilité ce n'est pas seulement tout ce qu'on a pu dire ici, c'est aussi le fait qu'aujourd'hui pour réussir en entreprise il faut être viril dans le sens d'être capable de supporter la douleur comme le fait de faire mal. C'est-à-dire de virer d'autres gens, d'être impitoyable. Cela signifie aussi que toute la logique de la méritocratie implique que les plus faibles se démerdent, qu'il n'y a plus de collectif, chacun se débrouille, chacun pour soi, et que le supporter fait aussi une certaine référence à la virilité, à l'individualisme et à des choses comme ça. Et cela va à l'encontre des progrès qui pourraient être fait pour les homosexuels comme pour les autres groupes discriminés. Voilà je vous remercie.

Thomas VAUCOULEUR : On pourra avoir un échange avec Irène Kauffer, à la suite de l'intervention suivante. Je vais donc appeler à la tribune Pascale Ourbih, Bambi, July et Miguel. En attendant qu'ils s'installent, je voulais revenir sur l'annulation de l'intervention précédente. Il est regrettable qu'un représentant ou une représentante du ministère du Travail et de l'Emploi ne soit pas présente. Mais je vous invite à consulter le dossier du participant, nous y avons inclus le travail de synthèse qui avait été fait par l'association *SOS Homophobie*, et qui reprend de façon très synthétique et très compréhensible l'ensemble des textes, notamment les articles du code du travail. Mais il manque tout ce qui concerne les difficultés de reconnaissance de ces discriminations d'un point de vue de la justice puisqu'en raison de la charge de la preuve, et les évolutions nécessaires pour qu'elles soient mieux prises en compte. Tel aurait dû être le sens de l'intervention de madame Martinez.

En attendant que Pascale s'installe, nous voulions vous signaler que dans le dossier du participant nous avons tenu à ouvrir ce dossier avec le témoignage d'un acteur de l'Éducation nationale, concernant des vécus de situation de discrimination au sein de l'Éducation nationale. Nous vous invitons à lire ce témoignage d'un grand intérêt et qui nous interpelle tous. Au nom des *VEEH*, nous tenons à la remercier d'avoir accepté de nous fournir ce texte.

REGARDS croisés sur le PARCOURS de TRANSITION dans le MONDE PROFESSIONNEL

Pascale OURBIH : Bonjour. Je vais donc introduire les participants et participantes. Vous savez que la transsexualité est une identité, c'est une culture. C'est aussi de la mémoire. Pour cela nous avons invité plusieurs personnes trans. Pour certains et certaines, ils et elles sont en début du parcours. Bambi, pour sa part est aujourd'hui en retraite. Elle a un parcours exemplaire. Pour témoigner de ce que c'est que la transphobie dans le milieu professionnel, et surtout comment ils et elles ont organisé leur stratégie pour pouvoir échapper à la discrimination au travail, puisque on le sait, en tous cas j'espère qu'on le sait, que les trans, aujourd'hui, sont en majorité exclus du monde de l'emploi. Les rares qui réussissent, il y en a, mais ce n'est pas la majorité, établissent une stratégie pour déjouer le rejet, la marginalisation, et les conséquences qui se suivent.



Je vais commencer par Bambi. Bambi est une artiste de cabaret qui a commencé dans les années 50, au Carrousel (pour ceux qui connaissent). C'est un cabaret très prestigieux, un peu comme le Lido à Paris. Elle a fait une transition pour faire de l'enseignement dans l'Education nationale. Pendant trente ans elle a été prof. C'est son parcours, et elle va le raconter

Du CARROUSSEL à L'EDUCATION NATIONALE

BAMBI : Je ne vais pas raconter tout mon parcours, je vais m'en tenir au passage du Carrousel à l'Education nationale. Parce que le restant...c'est un peu ordinaire. Donc, pour entrer au Carrousel, j'ai fait tous mes efforts. Et je croyais vraiment avoir atteint le paradis quand j'y suis arrivé, mais j'avais dix-huit ans. J'étais extrêmement heureuse d'y être arrivée car cela m'a permis de m'épanouir et de faire du spectacle. Tout ce que j'adorais, tout ce dont j'avais rêvé.



Au bout de quelques années, quand j'ai senti que le temps passait et que peut-être il fallait se renouveler, ne plus compter sur sa beauté physique que nous avons à vingt ans, j'ai pensé qu'il fallait que je me recycle. Et c'est là que je me suis sentie piégée au Carrousel qui m'est apparu comme une sorte de ghetto maudit dont je m'arriverais plus à sortir, car on ne m'accordait pas mes papiers d'identité. Comme je les avais attendus pendant des années, j'avais mis, en quelque sorte, ces années à contribution, à profit, pour me mettre dans le monde. C'est-à-dire que j'ai lu la presse, j'ai lu des livres, je suis allée au théâtre, je me suis occupé des idées qui parcouraient la France, me disant que cela m'aiderait. Et en effet, cela m'a aidé car dès que j'ai eu mes papiers d'identité je n'ai eu plus qu'une idée en tête, de passer le bac que je n'avais pas encore. Je me suis aperçu que le premier test qui était ce bac n'était pas vraiment un test de niveau d'instruction mais c'était, pour moi, un test en ce sens qu je passais pour la première fois devant des gens qui n'étaient pas censés savoir qui j'étais. Et j'ai voulu savoir, déjà quand on s'est assis, tout le monde s'est assis dans la salle du bac, puis après quand j'ai passé l'oral, comment les gens me percevaient. Car je n'avais alors plus qu'une idée en tête, de regarder les regards qui se portaient sur moi et savoir si ces regards me dénonçaient ou pas. J'ai eu un moment où j'ai été rassurée, mais les premiers temps l'inquiétude restait. Cette inquiétude dont parlait Hélène Azera ce matin. J'ai eu cette inquiétude.

Une fois que j'ai eu ce bac, je suis rentrée à la Sorbonne. Et pendant des années j'ai côtoyé des étudiants. Ils m'ont beaucoup servi parce que je m'étais mis dans la tête qu'il fallait absolument que personne ne sache qui j'étais. Et pour ce faire, il fallait que je devienne de plus en plus différente à la ville et à la scène, puisque je continuais, naturellement, à travailler au Carrousel. A la scène, je me suis mise à porter des perruques et à faire des maquillages de plus en plus extravagants, et à la ville j'ai pris la mode qui passait à l'époque, la mode des hippies, me mettant un bandeau d'indienne dans les cheveux, marchant avec des sabots. Je crois qu'on ne m'a pas véritablement reconnue. Et si quelqu'un m'avait reconnue cela aurait été pour moi un drame. Parce que le fait d'être incognito, d'être anonyme était, me semble-t-il, mon seul atout. Pour moi, c'était la seule façon de m'en sortir, parce que je crois qu'à cette époque il n'y avait pas d'autre façon. On ne pouvait pas dire "je suis trans, je me présente". Personne n'y pensait, tout le monde m'aurait rejetée.

De toute façon il n'y a pas que l'identité, il n'y a pas que la carte d'identité, il fallait que je gomme complètement le personnage de Bambi et que je devienne tout simplement Marie-Pierre. Or c'est très difficile de cesser d'être, fusse à la ville, le personnage que j'étais. Parce que jusqu'à présent j'avais mis un point d'honneur partout où j'allais, c'étaient les recommandations du cabaret, pour faire en quelque sorte de la publicité au cabaret (publicité qui n'était fait pas dans la presse) de me montrer ou de me faire reconnaître par mon allure, mon maquillage et par cette sorte de notoriété qui nous collait à la peau. Or tout ce travail que j'avais fait avant, il a fallu que je le fasse en sens inverse. Il a fallu que je surveille tous mes vêtements, mais aussi, par exemple la manière de s'asseoir au restaurant, la voix plus que tout (même si on n'y peut pas grand-chose), les regards, les réactions. Au Carrousel on était un ghetto, et on avait pris des réactions de ghetto. C'est-à-dire une manière de penser, une manière de réagir aux gens qui vous parlent, une manière d'avoir un regard qui accroche. Tout cela a dû peu à peu disparaître. Je m'y suis énormément attachée, tout le temps où j'étais à la Sorbonne. Il le fallait, je l'ai fait.

VIVRE parmi les AUTRES

Ensuite, il m'a fallu vivre parmi les autres. Parce que j'ai eu le Capes, j'ai été nommée dans la banlieue de Cherbourg. Et avec ma mère et mes bagages, je suis partie dans la banlieue de Cherbourg. Cela a été une grosse épreuve pour moi de savoir comment j'allais être tolérée. Je dis "tolérée", je veux dire en fait "acceptée" parce qu'il n'y avait pas de tolérance. Je crois qu'il n'y aurait eu aucune tolérance si un jour on avait su qui j'étais, il aurait fallu que je parte. Ne serait-ce que j'avais pris un appartement dans la ZUP, un HLM. Et si on avait su dans cette ZUP qui j'étais, cela aurait été une catastrophe pour moi. Il aurait fallu que je prenne mes bagages et ma mère, en sens inverse, et que je reparte. J'étais tellement contente d'être à l'Éducation nationale, d'être professeur, c'était pour moi un succès et aussi une tranquillité car je me disais que j'allais pouvoir vieillir plus tranquillement qu'en restant en scène, en se montrant nue. C'est une chose qui ne pouvait pas continuer à durer.

Et donc, j'ai vécu parmi les autres. J'ai eu parfois très peur, j'ai eu des points critiques où je croyais qu'on m'avait reconnue, mais peu à peu je me suis habituée à vivre avec les autres. J'ai donc vécu trente ans à l'Éducation nationale, et j'ai en quelque sorte, réussi ce que j'avais entrepris. C'est tout à fait modeste, mais je l'ai fait. Je suis rentré à Paris, j'ai enseigné à Garges les Gonesse, dans la banlieue nord de Paris. J'y suis restée longtemps, j'y étais très bien. Avec mes collègues j'ai été en très bons termes. Personne, jamais, ne s'est douté. Ce qui était à la fois une précaution et en même temps flatteur pour moi. Dans mon esprit et depuis ma plus tendre jeunesse, je désirais être une femme comme les autres. Et en quelque sorte je l'étais. C'était un but que j'avais aussi atteint. Naturellement ma mère était aux anges. Tout cela était très satisfaisant pour elle. Mais je dois dire que je ne n'ai jamais pu vivre en tant que professeur, uniquement en fréquentant mes collègues professeurs. Tous mes camarades du Carrousel, je les ai toujours conservés, et encore maintenant (celles qui le veulent bien) comme des amis intimes avec qui je me retrouve, avec lesquels je retrouve une sorte de ghetto, des tournures d'esprit, des mots que nous avons entre nous, des manières de voir la vie qui restent depuis cinquante ans les mêmes. J'ai donc eu une vie qui a continué à se partager entre la vie normale et, malgré tout, des fréquentations de mes amis de toujours.

C'est mon parcours, il est très simple. Mais il me semble que je suis en contradiction avec ce qu'on demande aujourd'hui. C'est à dire que j'ai vécu dans la transparence la plus totale, dans l'invisibilité la plus totale alors qu'il me semble qu'aujourd'hui on demande à pouvoir vivre tel qu'on est, ne plus avoir à se cacher. Ce que j'ai fait toute ma vie. D'une manière relative quand même, car après on est tout à fait dans son personnage. Je suis devenue tout à fait Marie-Pierre Pruvot, jamais je n'ai oublié de retourner la tête quand on m'appelait. Mais au fond, je suis restée Bambi. Ma mère m'appelait ainsi. Je suis resté Bambi auprès de mes anciennes amies. J'ai vécu un petit peu cette double vie, en contradiction avec ceux qui se revendiquent aujourd'hui. Je me sens compétamment dépassée par toutes les revendications et toutes les théories d'aujourd'hui, que malgré tout je suis cela de mon mieux car cela me révèle des tas de choses. Voilà, c'est tout ce que je voulais dire.

Pascale OURBIH : Je suis un peu émue, c'est donc très dur de reprendre la parole après Bambi. La parole au public, je pense qu'on va la donner à la fin, une fois que tous les intervenants sont passés. Alors pour les trans on a les filles, on a les garçons aussi. Et nous avons Miguel qui vient de Barcelone. Il est étudiant à l'université de Barcelone. Il va, lui aussi, nous parler du début de son parcours que je lui souhaite aussi beau et brillant que celui de Bambi. En tout cas, je n'ai pas de doute pour ton avenir En tous cas je l'espère. A toi... Je précise jute l'intitulé de ton intervention est "vivre au masculin".

VIVRE au MASCULIN



Miguel : Merci Pascale. Je suis donc Miguel, je viens de Barcelone. J'ai dix neuf ans. J'ai fait mes études au lycée français de Barcelone, actuellement je suis étudiant en sociologie et je vais faire ma troisième année. Je fais également partie du groupe de trans F to M à Barcelone. J'ai connu ce groupe à 15 ans. Il est plus intéressant de parler de mon parcours depuis le lycée, la façon parce qu'il n'y a presque aucun trans F to M qui le fait, qui le visibilise dans ce sens. C'est important qu'il y ait des gens qui en parlent, qui expliquent comment ça se passe, et que d'autres personnes le sachent, que d'autres trans F to M l'entende. Quand j'ai entendu d'autres trans, cela m'a beaucoup aidé. S'il y en a d'autres qui m'entendent, cela va les aider.

Pascale OURBIH : Tu m'avais dit que tu avais commencé à établir une stratégie dans l'université pour qu'on te considère comme tu es. Mais à l'université où tu étais, le nom qui était indiqué n'était pas celui là.....

Miguel : Oui, je dirais qu'inconsciemment j'ai adopté une stratégie dès que j'ai douze ou treize ans parce que toutes les filles de ma classe étaient "normales", elles étaient socialement des filles alors que j'étais quelqu'un de très masculin. Je me sentais à l'écart. Cela a pu arriver à plein de gens qui ne sont pas forcément des trans, mais dans ma classe j'étais la seule à être si masculine. J'étais la lesbienne de la classe, ce qui était très dur pour moi. Je ne me sentais pas lesbienne mais je me sentais à l'écart, alors que je voulais être comme les autres. Je me forçais, mais il n'y avait pas façon. Peut-être une stratégie que j'ai adoptée, mais comme un jeu, j'ai commencé à vivre au masculin. Et vraiment, quand je le faisais, ça marchait. J'étais comme les autres. Je ne pense pas qu'il soit agréable de parler d'intégration à treize ans parce que tout le monde la cherche et tout le monde veut passer inaperçu. Alors donc, quand j'avais douze ou treize ans, comme un jeu, j'ai commencé à vivre au masculin et ça a marché. Pour moi ce n'était pas un jeu d'être masculin, c'était normal, mais pas pour les autres. Je ne savais même pas ce que ça voulait dire "trans", et j'étais même très transphobe. Quand j'ai connu le mot "trans" j'ai déliré, disant que ce n'était pas moi du tout. J'ai donc commencé à vivre au masculin, j'ai dit à mes amis de me traiter au masculin.

Au LYCEE

Lors de ma première et de ma terminale, je m'affirmais comme trans. Je me disais ainsi sans problème à mes amis. D'ailleurs j'étais déjà dans le groupe de Barcelone. Pour moi c'était hyper normal d'être trans, mais quand j'arrivais dans un lycée avec deux milles élèves et une administration française à l'étranger, une administration rigide, ils hallucinaient. Mais j'arrivais, je m'imposais, c'était comme une provocation. J'arrivais en drag-king, juste pour provoquer. Pour eux c'était délirant. Ils ne savaient même pas que je pouvais être transsexuel. Je me faisais traiter de "puta rugièria", ce qui, en espagnol veut dire "sale gouine". Sur les murs des toilettes, des fois je trouvais marqué "secte de lesbiennes" avec mon nom. Je me faisais convoquer par la proviseur. C'était hyper dur. Mais tout ce qui était dur me rendait plus fort, parce que je savais qu'au lycée il y avait des gays, des lesbiennes. Je me faisais traiter de lesbienne car, le mot "trans" n'existait pas dans mon lycée. C'était dur mais je visibilisais et cela faisait du bien. Et j'en étais conscient. Parce qu'en même temps, j'allais aux manif et je revenais au lycée. C'était une micro société. Ça me faisait du bien. J'étais hyper fier de ce que je faisais. Même si c'était hyper dur, même si mes amis vivaient l'homophobie. J'avais des amis hétéros qui vivaient des réactions hyper dures. Mais je résistais. Maintenant j'en suis fier parce que je connais des gens au lycée qui maintenant ne me remercient pas mais se demandent comment j'ai osé. Aujourd'hui il y a des gens qui commencent à le dire, mais il y a eu une sorte de révolution.

Il y a un truc très fort qui s'est passé au lycée. Je me suis fait toujours traité de sale gouine, même s'il y avait des profs qui le savaient, même s'il y avait plein de gens qui savaient que je m'appelais Miguel, je n'ai jamais été traité au masculin, pourtant le jour, après avoir passé mon bac, où on m'a donné mon diplôme, toute l'administration m'a traité au masculin, m'appelant par mon prénom masculin. Pour moi, ça a été très dur parce que cela signifiait que tout le monde, toute l'administration, le savait mais qu'ils avaient un truc au cerveau qui les empêchait de le faire, de me nommer au masculin. C'est dur qu'un proviseur qui a été hyper homophobe avec toi durant toute l'année, te dise à la fin de l'année "Miguel, félicitation", que toutes les secrétaires (il y en a entre trente et quarante) te parlent au masculin maintenant. Maintenant ça ne sert à rien, c'était avant qu'il fallait le faire. Je le dis parce que cela se passe dans plein de lycées.

A la FAC

Comme n'importe quel élève de lycée qui a peur, après tout c'est sa première année de fac, j'avais une peur non pas de transsexuel mais une peur lycéenne. Je ne savais pas ce qui allait se passer. Mais je ne voulais surtout pas que mon nom féminin soit sur les listes, parce que deux choses en même temps, c'était trop à gérer, trop à expliquer. Je ne voulais pas à avoir à expliquer. J'avais déjà beaucoup visibilisé lorsque j'étais au lycée, et je voulais maintenant que ça s'arrête, alors que j'entraï en fac Aussi je suis allé voir le défenseur de l'élève (c'est ainsi qu'on l'appelle en espagnol). C'est un membre de l'administration que tu peux consulter si jamais tu as un problème. Je me suis assis face à lui, puis je lui ai dit que j'étais transsexuel ou transgenre (en espagnol on dit "transsexuel") et que je ne voulais surtout pas que mon nom féminin apparaisse sur les listes. On visibilise quand on peut, et pas quand on veut. Et là, à la fac, je ne voulais pas visibiliser. Il m'a répondu que j'étais la première personne transsexuelle qui venait à cette université. Ce à quoi je lui ai répondu que ce n'était pas normal, qu'il y a 50 000 élèves. Pourtant, il me soutenait qu'il n'y en avait jamais eu. De fait, je me suis dit qu'il allait falloir que je visibilise. Finalement, il a fini par me répondre que si c'était de masculin à masculin ou de féminin à féminin, il pouvait changer, mais les ordinateurs ne passent pas du féminin au masculin.... Non, ne riez pas parce que ce n'est pas rigolo.

Finalement il m'a dit qu'il allait en parler avec les membres de l'administration. Et quelques jours plus tard, il m'appelle en me disant qu'ils avaient trouvé une solution, à savoir qu'ils allaient mettre, sur la liste, seulement la première lettre de mon prénom. Sur le coup, je me suis dit que c'était mieux que rien. Sauf que le jour du premier cours il y a une liste avec deux cent noms et deux cent prénoms, et une lettre. La lettre c'était moi. Et tous les profs se demandant qui est la lettre. Et la question vient. Cela fait deux ans que j'explique que j'ai une lettre, mais les profs cherche à savoir pourquoi. Dans ma fac, tu as ton nom, ton prénom et ton courrier électronique (ton adresse mail). Et ils sont si intelligents les gens de ma fac qu'ils n'ont pas changé le courrier électronique avec mon nom féminin. C'est très intelligent parce que maintenant c'est une stratégie de visibilisation, car tout le monde sait que je suis trans, tout le monde connaît mon nom féminin. J'utilise cette stratégie de discrimination pour expliquer comment elles sont sympas les modernes de ma fac. Dans ma fac, il y a 50 000 élèves, je ne connais aucun trans, je sais qu'il y a des gays et des lesbiennes. Je cherche le trans, c'est certain qu'il y en a un. J'ai même connu des trans d'ici qui m'ont dit qu'ils sont partis faire un Erasmus dans ma fac. Il y en a donc. S'il y a des Erasmus, il y aura des trans barcelonais. Merci.

Pascale OURBIH : Nous allons maintenant passer du côté français et début de parcours. July qui est une nouvelle génération de trans, avec un peu plus d'outils pour militer et pour résister comme l'a si bien fait Miguel dans son environnement du lycée et de la fac. Voilà, je lui donne la parole tout de suite.

EMPLOI, TRANSITION et AFFIRMATION

July : Bonjour, je vais présenter ma transition que j'ai faite sur mon lieu de travail, sans changer d'employeur. Parce que j'étais déjà en situation professionnelle. J'avais commencé mon parcours depuis quasiment un an, par le biais d'un traitement hormonal. Et j'en étais arrivé à un point où certaines personnes qui n'étaient pas du bâtiment rentraient dans les toilettes où j'étais, elles ressortaient en regardant le logo sur la porte parce qu'ils avaient un doute. A partir de ce moment là, je me suis dit que j'étais, le mots a été employé aujourd'hui, crédible. Je me suis dit que je devais être crédible. Et c'est donc à partir de ce moment là que j'ai réellement décidé d'entamer des démarches auprès de mon employeur et voir comment, professionnellement parlant, je pouvais m'en sortir avec l'écho de collègues qui avaient perdu leur emploi. Je ne me voyais pas quitter ma société pour

aller chercher un emploi dans ma situation. Cela aurait été un risque qui me paraissait déplacé. Comme d'autres personnes dont la situation de travail était devenue infernale. J'étais donc à la recherche d'une stratégie qui me permettrait et de m'affirmer en tant que trans, et en même temps de conserver l'estime de mes collègues puisque mes compétences professionnelles resteraient les mêmes, traitement hormonal ou non. Et donc à partir de ce moment, j'ai suivi une procédure logique quand on a envie de négocier avec son employeur sur des questions sensibles, à savoir que je suis allé voir la direction des ressources humaines. Je leur ai exposé la situation, clairement. Je leur ai dit que j'étais en transition, que je pensais être crédible, j'y suis allée parce que je mettais des habits plus amples pour cacher ma poitrine, et pour cet entretien avec la DRH je m'étais habillée comme je m'habillais tout le reste du temps. Donc je leur ai présenté ma situation, je leur ai expliqué que le changement d'état civil était quelque chose qui n'intervenait qu'après une opération et un passage par un tribunal, qu'il allait certainement y avoir un certain temps où j'allais me retrouver dans une situation intermédiaire. J'y suis allée, un peu impressionnée par l'idée, je m'en doutais un peu, qu'il n'y aurait pas de facilité à répondre.



Entre TRAVAIL et TRANSITION

Alors d'office j'ai proposé trois options, très simples. D'abord faire ma transition sur mon lieu de travail, car je travaille dans une société de service où je vais chez des clients différents. Soit changer de clients et aux nouveaux clients indiquer que j'étais July. Ou partir dans le licenciement mais avec une négociation et une compensation financière, en me disant que j'aurais alors, peut-être, suffisamment d'argent pour tout faire. J'ai donc transmis ces options, un second rendez-vous fut pris. A partir de là, on a décidé d'opter, d'un commun accord, de rester sur le lieu de travail, chez le même client et de réaliser l'annonce de ma transition. Transition que j'ai réalisée. Par contre, et c'est pour dire qu'il y a des freins mentaux qui sont apparus assez rapidement, l'affaire devait se régler rapidement, mais ça traînait. Il m'a donc fallu que tous les mois je relance, jusqu'à finir par relancer plusieurs fois par semaine pour qu'enfin on puisse parler de la situation et l'officialiser. Et il se trouve qu'au sein du même client il y a eu des changements de bâtiment, et c'est au profit de ce changement de bâtiment que j'ai fait un pseudo pot d'arrivée. Alors que c'était des gens avec lesquels je travaillais depuis trois ans, pour certains. Comme mon directeur avait fini par discuter avec le directeur de la compagnie cliente de ma situation, et comme au sein de cette entreprise il y avait eu déjà un précédent, une personne trans, ma situation ne posait aucun problème. Et donc j'ai fait un pot d'arrivée, j'ai fait mon annonce et essayé de n'être ni offensive ni défensive mais vraiment à faire une présentation la plus neutre possible en indiquant que désormais mon prénom était July, que donc, dans la mesure du possible je demandais à ce qu'on m'appelle July, que le pronom n'était plus "il" mais "elle", et que je professionnellement parlant je restais autant disponible que je l'étais auparavant.

Ce qui a relativement bien fonctionné, je dois dire. Et ce qui a permis de conserver les équipes. Je ne dis pas qu'il n'y a pas eu de comportements antagonistes ou des dégradations de poste, mais c'est resté mineur. Tout simplement parce que je n'ai pas courbé l'échine. Depuis le début, c'est comme relancer ma hiérarchie, ma stratégie était d'être transparente et honnête, de dire que j'étais trans. Et cela m'a permis de rester au sein de mon entreprise et de poursuivre ma carrière.

Au FINAL

Par la suite, pour dire que cette stratégie n'est pas complètement réussie, mais le milieu d'une société informatique est un peu particulier, suite à mon absence du fait de ma chirurgie génitale, j'ai quitté ce client et ils m'ont remis en interne. Au départ j'ai fait l'objet de mesures purement vexatoires qui m'interdisaient de rentrer directement en contact avec les clients, parce qu'en fait on se heurte à une grosse peur qui est de devoir dire que eux savent que je suis trans, qu'ils l'ont intégré mais ils ont peur des réactions de leurs potentiels clients. Même si, du coup, ma compétence fait que je suis une personne compétente et ils n'ont pas envie de me changer. Mais avec le temps, même ça, même en travaillant, en ne revenant pas forcément sur le sujet, une fois que l'information a été donnée c'est devenu un acquis. Et cela m'a permis de travailler là-dessus et finalement de faire évoluer ma situation, toujours en interne. Voilà, je vous remercie.

DEBAT avec la SALLE

Pascale OURBIH : Voilà, on arrive maintenant à la partie où il faut poser des questions à nos invités Si vous avez envie, bien sûr. Donc.... Allez, il faut se lancer.

Christian de Leusse : Une question à Bambi sur toutes celles avec lesquelles vous avez fait ce spectacle, vous dites que vous en retrouver un certain nombre. Comment ont-elles fait de leur côté pour continuer. Ont-elles fait dans la transparence ? C'est-à-dire l'immersion totale et la disparition. Quel a été leur parcours ?

Bambi : Cela dépend. Si on prend la plus célèbre d'entre nous, Cochinelle, elle a continué à faire du spectacle, et dans la mesure où elle peut en faire encore maintenant, elle en fait. Si on prend Capucine, c'est le contraire. Elle veut que personne ne sache qui est Capucine. C'est ainsi qu'elle a travaillé, et aujourd'hui, comme moi, elle est à la retraite. Mais elle est restée dans l'incognito le plus total. Elle vit au milieu de ses voisins, et personne ne se doute de qui elle est. Et puis, il y a en d'autres qui ont travaillé, je pense à ... je ne peux pas dire les noms car je ne sais pas si elles seraient d'accords, mais il y en a du Carrousel qui travaillent à la télévision, par exemple pour Pascal Sevran, elles ont préparé des émissions parce qu'elles ont de grandes connaissances des chansons de l'époque. D'autres se sont mariées, et ont mené un petit train train. Je crois que tout le monde s'en est à peu près sorti.

GRANDES ECOLES et VISIBILITE ?



Raphaëlle : Cochinelle pour devenir professeur, tu as été obligée de cacher ton identité.... Euh, pardon. Bambi. Tu as été obligée de cacher ton passé, ton identité. Miguel, pour sa part est étudiant à la fac, et il est visible. Ce que je me demande, c'est si dans les écoles, les grandes écoles où on rentre par un concours, si on se dit transsexuel, si on s'affirme en tant que tel, on est victime de discriminations. Est-ce qu'il y a des cas de discriminations qui ont été recensés ? Souvent ces grandes écoles, c'est la porte d'entrée à des postes de responsabilité, et souvent on accède aux postes à responsabilité par l'aide des réseaux. Et en entrant, un premier transsexuel va aider d'autres transsexuels à accéder à ces postes. Et ainsi de suite. Enfin, cela va lancer une dynamique.

Bambi : Je ne sais pas du tout ce qui se passe avec les grandes écoles, parce que je ne m'y suis jamais vraiment intéressée. Puisque ce n'est pas ce que je voulais faire. Mais je crois que si Miguel peut faire ce qu'il fait, c'est une question d'époque. A mon époque, cela aurait tout simplement impossible. Et puis, dans mon esprit, il y a ça aussi, je faisais partie de la société qui m'entourait et j'avais peut-être, Miguel disait avoir été homophobe (ou transphobe, je ne sais plus trop), et moi aussi peut-être que secrètement je condamnais le fait qu'un travesti (c'était le mot qu'on employait à l'époque, le mot "trans" n'est venu que bien après) entre, comme ça, dans la société. Je ne me serais pas imaginé autorisée à le faire savoir à mes élèves. Je n'y serais pas arrivée, cela aurait été plus fort que moi, je n'aurais pas eu la force de caractère de faire face aux élèves, je n'aurais jamais eu l'autorité que j'avais devant mes élèves. Je n'aurais pas pu, j'aurais donné ma démission. Il me semble que cela aurait été impossible. Quand je suis arrivée à Cherbourg, si la rumeur avait couru, si partout où je passais on se retournait en se disant "c'est elle", "c'est le travelo maison", je n'aurais pas supporté nerveusement, et j'aurais préféré me retrouver au Carrousel. Jusqu'à quand ? Je ne savais pas. En ce qui concerne les réseaux, je ne suis pas du tout au courant. Personne parmi nous, à part au Carrousel bien sûr, n'a fait entrer quelqu'un ou quelqu'une qu'elle connaissait quelque part. Je sais que ça existe les réseaux, mais je n'en ai pas entendu parler.

Miguel : Je voulais juste dire que pour les grandes écoles, il n'y a presque pas de trans visibles ou de personnes qui disent être trans. Ce qui me paraît tout à fait légitime, mais on ne parle pas de ça maintenant. Et déjà, je voudrais dire aussi que quand tu rentres dans une université, dans une grande école, par concours, tu rentres si tu n'as pas changé ton nom, tu rentres avec le nom qui est sur ta carte d'identité. Et pour le changer, c'est vraiment dur. C'est-à-dire que c'est l'administration interne de la fac, de l'université ou de la grande école qui va décider. C'est vraiment très compliqué de changer les prénoms. Ce n'est pas évident.

July : Je ne vais pas faire de outing, mais actuellement à l'École de Science Politique de Paris, il y a une personne trans dont l'administration a accepté de changer le prénom, sur l'unique base de sa compétence (elle est à Sciences Po). Comme quoi ce n'est pas complètement impossible, avec insistance on peut faire changer les informations administratives, dans les universités. Par contre, le numéro d'étudiant ne peut pas être changé, comme le numéro de sécu. Là-dessus il y a une forte résistance. Mais il est possible de faire modifier certaines choses, et d'être dans une grande école.



Pascale OURBIH : Je veux juste rajouter une toute petite chose. Au début quand on nous dit qu'on est trans, nous sommes les premiers étonnés. Miguel l'a très bien dit, tout à l'heure. La première réaction est de devenir transphobe. On n'a pas les outils, l'information. Aucune étude, aucune organisation existe pour vous dire que vous êtes trans, que vous pouvez être comme ça. La première chose qu'on vous dit, soit que vous êtes un homme efféminé, donc que vous êtes gay, soit que vous êtes une femme masculine donc lesbienne. Comme l'a très bien expliqué Miguel. Le problème, il est là, aussi. C'est-à-dire qu'il n'y a pas d'information. La personne découvre elle-même son identité à travers les questions des autres. C'est très difficile de résister à ce moment là parce qu'il faut le temps de comprendre. Je vais maintenant donner la parole à Héléne Azera, avant Philippe Castel. A toi Héléne.

TRANSSEXUALITE et ECHEC SCOLAIRE

Héléne Azera : Personnellement, j'ai commencé ma vie professionnelle... La transition je dis qu'elle a commencé quand le spermatozoïde de mon père a rencontré l'ovule de ma mère. J'ai toujours été en transition. Mais effectivement c'est arrivé dans les années 60/70. Quand j'avais environ vingt ans. J'ai commencé à travailler à la Cinémathèque, avec Henri Langlois. C'est vrai que j'avais un genre ambigu, mais cela ne le dérangeait pas spécialement. Au contraire. Et j'ai vraiment décidé de passer à Héléne, de passer à un nouveau genre, aussi j'ai présenté l'ISEC (l'Institut Supérieur des Etudes Cinématographiques) et j'ai été blackboulée alors que j'avais les notes. J'ai fait mes preuves que je ne suis pas homophobe, mais le directeur de l'ISEC qui était un homosexuel chrétien (Jean Delannoy, pour ne pas le nommer) a dit, à mon sujet : "on ne peut pas, ça ferait trop de scandale". Je considère que cet homme est responsable du fait que je me suis retrouvée à la rue quelques mois après. Je pense qu'aujourd'hui ça ne se passerait pas comme ça. On voit l'évolution extraordinaire des mentalités.



La deuxième chose c'est que notre communauté est victime d'une chose épouvantable, l'échec scolaire. Il n'y a aucune étude à l'Éducation nationale sur l'échec scolaire chez les jeunes trans. Alors c'est formidable, de temps en temps on a des sujets brillants et brillantes qui réussissent à aller au-delà du bac, au-delà du feu et à entrer dans les écoles et d'avoir de beaux diplômes, mais il y a énormément de gens qui sont retenus en amont, parce que c'est très difficile de suivre une scolarité avec des angoisses sur son identité. Un enfant de douze ans qui ne sait plus dans quel genre il va vivre sa vie, qui ne sait pas qui il est, comment va-t-il réussir à suivre un cursus scolaire ? L'histoire de Teena Brandon, est célèbre aux États Unis, celle d'une jeune trans qui s'est fait assassiner dans des circonstances abominables, mais quand je regarde cette histoire je m'aperçois que déjà elle a quitté l'école. Il est vrai qu'aux États-Unis les écoles sont extrêmement violentes et qu'on ne peut pas admettre une jeune trans qui se réalise. Une trans de quinze ans n'a pas sa place dans une école, mais le résultat est qu'elle se retrouve dans la rue et que quelques années après elle se fait assassiner. Il va vraiment falloir que l'Éducation nationale prenne en main ce problème. Nous avons un exemple aux États-Unis, c'est la Hard Emil school, à New York qui est faite pour les enfants qui ont des problèmes de genre. Pour moi c'est quelque chose d'absolument capital. J'emmerde tout le monde avec cette histoire de l'échec scolaire chez les jeunes trans.

Philippe : Pour ce qui est de la FSU, je ne prétends pas à l'exhaustivité. Je pense que d'autres syndicats ont pu être saisis de questions autour de cela. Nous avons deux cas pour ce qui est des adultes. La question a été posée tout à l'heure. Donc nous avons dans le premier degré une enseignante qui a changé de sexe, en restant sur le poste. Et dans le second degré, dans l'académie de Paris, un enseignant qui a changé de sexe, donc de garçon vers fille, mais qui a demandé le changement d'établissement. Il y a eu un accompagnement au niveau syndical pour négocier avec le rectorat, à sa demande, le changement d'établissement.



Concernant les élèves, on n'a pas de remontées. Mais j'ai eu le cas, dans mon établissement, il y a deux ans, d'un élève en terminale. La chose était beaucoup plus ancienne, dès la seconde. Mais en terminale il a exprimé auprès de ma collègue conseillère principale d'éducation, ses interrogations sur son identité de genre, et sur le fait qu'il rencontrait de grandes difficultés avec ses camarades, en particulier avec les garçons dans sa classe. Je me souviens de gros soucis en sport. Et il y a eu tout un accompagnement, avec la conseillère d'éducation et toute l'équipe pédagogique, pour que les choses se passent le moins mal possible pour lui qui se sentait devenir fille. Mais il attendait avec impatience de quitter l'établissement scolaire pour vivre une autre vie, partir à la fac (il a eu le bac), et réfléchir plus avant sur ce changement d'identité.

Benjamin : J'ai une question prosaïque en fait. Comment cela se passe pour faire valoir un diplôme délivré sous un nom qui n'est plus celui de la personne qui va être employée ?

July : Je ne garantis pas l'exactitude de cette réponse, mais à ma connaissance à partir du moment où le tribunal de grande instance prononce le changement d'état civil, il suffit d'envoyer un courrier à l'Education nationale qui modifie les diplômes. Après, je ne sais pas s'il est possible d'en obtenir une copie. Parce que normalement, je rappelle, aucune copie du baccalauréat ne vous sera délivrée.

Pascale OURBIH : Malheureusement le temps nous manque. Je sais que les questions trans, heureusement pour cette fois, intéressent la communauté LGBT. Et pour cause, on est les personnes qui subissent le plus de rejet, de discriminations, à un degré plus élevé. Mais les gens qui nous rejettent, c'est les mêmes que ceux qui rejettent les LGBT. On a un combat commun là-dessus. Et on peut se comprendre facilement. Donc, je vais finir par donner la parole à Tom Reucher, et après poser moi-même une question aux trois intervenantes et intervenants. Ma question à moi c'est qu'on a une chance extraordinaire, vous répondrez après mais je la pose maintenant comme ça vous aurez le temps d'y réfléchir, donc on a la chance d'avoir des politiques dans la salle, on a des syndicats, des associations, et quel message vous avez envie de leur faire passer ? Voilà, c'est aussi simple que ça.

De la FORMATION des PSYCHOLOGUES SCOLAIRES

ils seraient en première ligne pour mieux accompagner à la fois les parents, les enseignants et le milieu éducatif dans son ensemble auprès de l'enfant. Car c'est souvent à l'école que se posent les premiers problèmes. Je me souviens de ma scolarité où j'ai été non seulement le bouc émissaire de la part d'enseignants mais aussi d'élèves, ce qui fait que comme le dit Hélène j'ai abouti en échec scolaire. Il a fallu que je fasse une transition pour reprendre des études. Grâce à des structures qui n'existent plus ou quasiment plus comme des universités qui acceptent que les gens n'aient pas le bac (car s'il avait fallu que je passe le bac, cela aurait été totalement impossible) comme Paris VII. Je ne sais pas s'il existe d'autres fac en France qui permettent en échange de trois années de travail salarié qu'on puisse reprendre des études supérieures, à condition de passer un petit examen à l'entrée qui permet de voir qu'on a la capacité à comprendre ce qu'on va suivre comme cours. Cela ne concerna pas seulement les trans mais l'ensemble des populations françaises, puisque je suis aussi issu d'un milieu ouvrier. Il y a aussi le niveau social d'où viennent les gens à prendre en compte. Ce système d'ascenseur social qui a quasiment disparu, je trouve qu'il faut être assez vigilant pour essayer de maintenir ce qui existe, et si possible d'en créer d'autres. Les psychologues scolaires il y aurait besoin, à leur niveau, d'une formation. Je vois qu'ils commencent à être formés pour les enfants qui sont précoces au niveau intellectuel, pour les enfants dyslexiques, il y a encore tout un travail à faire pour ces catégories trans, homme.... Gender variants ou variants du genre.

Tom Reucher : Je trouve dommage que les psychologues scolaires ne soient pas mieux formés aux questions trans. Parce que, justement

Pascale OURBIH : Qui veut commencer à répondre à ma question ? July, tu te lances... ? Profites, nous avons, ici, une occasion extraordinaire. Je dois dire que je suis très fière d'être ici, au sein de ce Conseil Régional. C'est un début pour que nous puissions, justement, en finir avec cette transphobie horrible. Je ne voudrais pas vous faire pleurer, mais vous connaissez tous et toutes la violence de la société, souvent par ignorance, l'acharnement que les tyrans font subir. On compte sur vous tous, ici présents, les politiques, les syndicats, les associations, et également les individus. Les trans, nous-mêmes aussi. En fait, je réponds à ma question.... L'espoir que vous avez envie qu'on porte pour vous.



SYNDICATS et MILIANTISME TRANS ?

Bambi : Je vais dire un mot. J'ai une pensée pour les trans qui ne sont pas allés au bout de leur opération et qui n'auront donc pas d'état-civil, je pense en particulier aux trans hommes vers femmes ou hommes à femmes, je ne sais plus comment tu disais Viviane. Je pense à celles qui ont encore un état-civil masculin, je pense aux handicaps que j'avais tout le temps que j'ai eu à l'époque de mon état-civil masculin. Et justement, je me demande si les syndicats et les politiques ne pourraient pas faire un effort pour qu'on arrive à changer les prénoms. On donne des prénoms mixtes ou même féminins à des personnes trans, mais on garde ce "1" et ce "2" qui sont devant les numéros de sécurité sociale, devant les numéros nationaux d'identité. Et ça, pour les personnes qui n'ont pas une identité officielle, c'est épouvantable. Quand on a "mademoiselle Chantal X" et que son numéro de sécurité sociale commence par "1", c'est affreux. On la refoule. Alors je voudrais que les hommes politiques et les syndicalistes pensent à ce problème qui est énorme. J'ai beaucoup d'amies qui sont concernées par la question. Il me semble que ce "1" et ce "2" sont inutiles, moi-même j'ai un "2" et je ne vois pas pourquoi d'autres n'en aurait pas. En fait, on pourrait l'enlever pour tout le monde. Ce qui serait, déjà, une grande facilité pour tout le monde.

July : Sur les syndicats, on va commencer par les syndicats, très brièvement je viens d'un syndicat d'un corps professionnel qui est le monde informatique où le syndicalisme est quasiment absent, où généralement les seules préoccupations sont le prix de l'indemnité kilométrique. J'espère que les syndicats iront plus sur des questions de fond, dans un monde inégalitaire. Parfois il y a des débats qui présentent une urgence supérieure. Quant aux politiques présents, je suppose que se sont des représentants du pouvoir législatif ou du pouvoir exécutif, et il serait heureux qu'ils usent de leurs réflexions et de leur influence pour faire avancer certaines des revendications trans. Comme la dépsychiatisation puisque nous sommes considérés comme des malades mentales. Vous avez devant vous un parterre de malades mentales, j'espère que vous appréciez. Aussi, ne serait-ce que le législateur et l'exécutif fassent une petite discussion avec le judiciaire qui a du mal à appliquer la loi, puisque le changement d'état-civil devrait être délivré (la Cour européenne des Droits de l'Homme a statué). Dure est la loi, mais c'est la loi.

Miguel : Comme vous êtes si politiquement correct.... J'en ai marre de subir les hommes politiques comme s'ils étaient des pères Noël. Non c'est vrai... vous pouvez applaudir. On en a tellement marre de subir les hommes politiques... je ne vais donc rien leur demander. Juste écouter. Sur la dépsychiatisation, ils le savent déjà. Pourquoi leur demander ? Ils ne vont pas le faire. Juste de nous écouter, un peu, de nous tolérer, de nous accepter, de nous intégrer. S'ils le peuvent. Et on s'en fiche.



Thomas VAUCOULEUR : On va continuer ce colloque. On ne peut que les remercier. Nous allons maintenant passer à deux tables rondes. Je crois que maintenant ce qui a été dit doit être entendu. Nous allons donc passer à une table ronde sur le rôle des associations LGBT en matière de lutte et de prévention contre les discriminations. Pour ce faire, je vais appeler à la tribune Morgane, administratrice des UEEH, pour animer cette table ronde, ainsi que les six représentants des associations. Merci. Sauf que pour l'instant, le temps que les intervenants s'installent, nous allons prendre une pause de cinq minutes. Seulement cinq minutes car la richesse des interventions et des débats fait que nous devons nous réserver un temps pour parler entre nous.

Le ROLE des ASSOCIATIONS et des RESEAUX LGBT

MORGANE : Bonjour. Comme l'a annoncé Thomas, nous allons animer une table ronde sur le rôle des associations et des réseaux LGBT dans les stratégies collectives de prévention et de lutte contre les LGBTphobies. Pour cette table ronde, nous avons différentes associations un peu plus générales concernant la lutte contre la LGBTphobie, et des associations plus spécialisées sur les LGBTphobies dans le milieu du travail. Nous avons Catherine Tripon pour *l'Autre Cercle*, Philippe Chauviagnet pour le *Collectif Homoboulot*, Jacques Lizé pour *SOS Homophobie*, Hussein Bourgi pour le *Collectif contre l'homophobie Montpellier* et Vincent Avron pour la *Coordination ExisTrans*. Je vais laisser la parole à Jacques Lizé pour *SOS Homophobie*.



SOS HOMOPHOBIE : des CHIFFRES , des DISCRIMINATIONS



Jacques LIZE : L'essentiel de mon intervention que je vais essayer de faire courte puisque nous sommes nombreux à parler, va se fonder sur notre expérience avec le terrain, avec nos échanges avec les victimes de discrimination. Bien évidemment, cela signifie fonder une intervention sur les cas que nous avons traité grâce à notre ligne d'écoute ou sur notre site de demande de soutien (qui d'ailleurs est ouvert aux sourds puisqu'ils y reçoivent un accueil adapté), et enfin toute les personnes qui nous contactent directement par l'intermédiaire d'associations relais ou par courrier ou contact direct. Les témoignages c'est une chose, mais ce dont j'ai envie de parler (j'aurais une petite partie chiffre et statistique en fin d'intervention) des difficultés que

nous rencontrons quand on est une association d'aide et de soutien aux victimes, difficultés que l'on rencontre spécifiquement dans le monde du travail, parce que c'est un univers où les discriminations sont nombreuses (nous le verrons plus tard) et sur lequel les outils de lutte, même s'il y a un arsenal juridique, sont souvent difficiles.

En 2005 on avait traité environ 1200 cas. 226 d'entre eux concernait le travail. C'est assez énorme. C'est toujours le motif le plus important que *SOS Homophobie* (<http://www.sos-homophobie.org>) traite et enregistre tous les ans, puisque c'est une moyenne de 20% qui depuis quelques années est assez constante. Le travail semble être le lieu où l'homophobie est la plus présente. Sur ces 226 cas, nous essayons, dans la mesure du possible, d'apporter une assistance (j'essaierais de vous expliquer comment cela fonctionne). Dans certains cas, s'il y a urgence ou si la personne manque de ressources (au sens large du terme, c'est-à-dire ressources financières, psychologiques, associatives) on essaye, maintenant, de les mettre en relation avec un service dans lequel on les pilote sur l'avancement de leur combat pour faire cesser ou pour juridiquement régler les discriminations. Et enfin, on établit des statistiques qui sont tous les ans rapportées dans notre rapport annuel. La version 2006 est disponible dans les FNAC et sur pas mal de sites internet.

Il y a des gens qui nous objectent assez souvent, par exemple Christian Vanneste (pour ne citer que lui) que, finalement, 1200 cas ce n'est pas beaucoup, que 226 cas d'homophobie sur le lieu de travail quand on regarde la population française qui est de cinquante millions, c'est somme toute assez peu. Sauf que, d'une part, toutes les personnes qui sont victimes de discriminations n'appellent pas *SOS Homophobie*, et d'autre part quand on regarde bien les statistiques qu'on tire de ces chiffres, on voit qu'il y a une certaine régularité dans la façon dont les choses s'organisent, comme (par exemple) la répartition homme/femme ou la répartition géographique. Si ce nombre de cas n'était pas significatif et ne permettait pas d'obtenir des statistiques fiables, on aurait vraisemblablement des

disparités d'année en année. On peut donc quand même penser, quand on n'est pas dans la mauvaise foi pour certaines personnes, que nous avons, quoi qu'il en soit, un observatoire assez intéressant. En ce qui concerne particulièrement la lesbophobie, on a aussi en cours une enquête qui paraîtra à la fin de l'année. Une étude qui ne porte pas du tout sur des cas spontanés qui viennent à nous mais une enquête qui a été menée suite à l'administration de 1793 questionnaires à des lesbiennes. Les premiers résultats indiquent que 24% d'entre elles disent avoir eu des problèmes au travail. Cela ira beaucoup plus loin et en profondeur sur la définition de la lesbophobie au travail. Et donc, je vous invite fin 2007 à consulter de rapport qui sera alors édité. Nous avons aussi un grand espoir, à *SOS Homophobie*, avec la création d'une commission transphobie, sur le modèle de la commission lesbophobie qui connaît une réussite certaine au sein de *SOS Homophobie*. Cette commission aura pour mission d'aborder en finesse, avec notre regard et nos moyens d'action la transphobie d'une manière plus précise que ça a été fait jusqu'à maintenant.

Du HARCELEMENT au TRIBUNAL ?

L'homophobie au travail se caractérise, à 75%, par des insultes, du harcèlement qui proviennent en grande majorité des collègues et pour 35% des supérieurs. Ce chiffre de 35% de harcèlement de la part des supérieurs hiérarchiques est corroboré puisque 35%, aussi, des victimes signalent qu'elles sont discriminées. Et parmi ces 35% il y a 22% qui finissent par une cessation du contrat de travail et 10% par un licenciement. Cela va finalement assez loin. Il y a effectivement une partie des cas qui sont de l'ordre du mal de vivre que l'on peut imposer à son collègue LGBT au travail, mais les chefs d'entreprise sont souvent parties prenantes. Soit d'une manière active, soit d'une manière passive en ne réagissant pas. Et quand je parle de chefs d'entreprise, j'ai hélas envie de dire tous les supérieurs hiérarchiques et les syndicats. On se retrouve assez souvent face à des personnes qui sont victimes d'agressions et de discriminations et qui n'arrivent pas à trouver les relais nécessaires à l'intérieur de l'entreprise.

Parmi les personnes qui nous contactent, seulement 20% ont déjà entrepris une action, quelle qu'elle soit. Plainte quand il s'agit d'insultes, mais bien évidemment pour la plupart les actions classiques de l'univers juridique du travail. Ces personnes nous appellent pour valider leur démarche, pour savoir comment aller plus loin parce qu'elles sont confrontées à un échec, ou simplement pour tenir le coup jusqu'à l'étape suivante. Dans la plupart des cas (dans 80% des cas), on va explorer avec la personne tout ce qu'il est possible de faire, aussi bien au niveau interne qu'externe de l'entreprise. Mais le contexte est toujours difficile. J'ai entendu parler de précarité, effectivement la précarité de l'emploi est quelque chose qui apporte une énorme pression dans les démarches que peut avoir un salarié quand il est victime de discrimination, la peur du licenciement ou du placard joue. Aussi bien pour la victime elle-même que pour les témoins. Je me réjouis de voir que les syndicats sont présents aujourd'hui car nous avons un réel besoin, nous les associations qui luttons contre l'homophobie au sein du travail, d'avoir des relais. C'est quand même les syndicats qui a priori ont un réseau très fort, déjà implanté dans les entreprises. Et si on pouvait profiter de ces *VEEH* pour créer une vraie synergie entre le travail des associations et les syndicats, au-delà même de la prévention, avec la prévention mais aussi dans l'action concrète pour des cas concrets, ce serait une très bonne nouvelle pour les victimes de discriminations.

COLLECTIF contre L'HOMOPBIE et REALITES du TERRAIN



Hussein BOURGI : Bonjour à toutes et à tous. Les *VEEH* m'avait déjà infligée une première frustration, Morgane m'en inflige une deuxième. La première frustration est de m'avoir obligé à préparer mes notes. Je déteste lire des notes quand je fais une intervention. Mais bon, j'ai donné mes notes. Ensuite, ma deuxième frustration c'est de limiter le temps de parole de cinq minutes. C'est peu. Mais bon, je vais essayer de m'y tenir car vous avez beaucoup de mérite d'être encore là, à cette heure, avec le temps qu'il fait.

Je suis donc le président du *Collectif contre l'Homophobie*, une association qui a été créée à Montpellier en 1997 afin de venir en aide aux personnes victimes de discriminations en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle ou de genre, et avec le temps en raison de leur état de santé. Cette association rassemble à la fois des personnes physiques, donc des individus, et

des personnes morales, en l'occurrence des associations LGBT mais aussi des associations non identitaires, non communautaires comme, par exemple, le *Planning Familial*, *Ras l'Front*, *l'UNEF*, *Sud Santé-Sociaux* et des formations politiques comme la *LCR*, les *Verts*, le parti socialiste et le *Mouvement des Jeunes Socialistes*. D'où son nom de "Collectif". Collectif qui rassemble largement au-delà des seuls rangs de la communauté LGBT.

DIFFERENTS modes D'ACTION

Dans le cadre de la lutte contre les différentes LGBTphobies dans le monde professionnel, le *Collectif contre l'homophobie* mène des actions parfois préventives et parfois réactives. Selon les circonstances ou les besoins. Je vais commencer par parler des actions préventives qui s'adressent à quatre types de publics. Puis, je conclurai par les actions réactives.

Notre PREMIER PUBLIC est le public LGBT

Je vais faire un petit test avec vous, pour voir si vous suivez. C'est de savoir si vous êtes syndiqués. Ceux qui sont syndiqués lèvent la main, puis ceux qui ne le sont pas et enfin ceux qui ne veulent pas répondre.... Bravo. Vous n'êtes pas du tout représentatifs de la réalité. Ceux qui ne veulent pas répondre, est-ce qu'il y en a ?.... Oui, alors ceux qui ne veulent pas répondre et ceux qui ne sont pas syndiqués. ... Et les chômeurs ? Il y a certaines formations syndicales qui maintenant font adhérer les chômeurs. Bref, j'ai posé cette question parce qu'en France il y a très peu de salariés qui sont syndiqués, et encore moins de personnes LGBT. Ce n'est pas quelque chose que je tire d'une étude, il n'y a aucune statistique, il n'y a eu aucun questionnaire de fait, aucun sondage de fait. C'est tout simplement ce que nous avons relevé, depuis quelques années que nous militons, lorsque nous rencontrons des personnes au sein de notre association ou lors de rencontres publiques que nous organisons, ou quand nous recevons des personnes qui sont victimes de discriminations. C'est alors une des questions que nous leur posons. Et on se rend compte qu'il y a beaucoup de personnes LGBT qui ne sont pas syndiqués.

Quand on les interroge sur la raison pour laquelle ils ne sont pas syndiqués, beaucoup de lesbiennes, de gays et de bis nous disent qu'ils ne se syndiquent pas parce qu'ils peuvent avoir des raisons tout à fait communes que d'autres Français moyens (genre ne pas vouloir s'embrigader, vouloir être indépendant sur le plan idéologique....), mais c'est surtout (cela arrive en tête des raisons invoquées) qu'un syndicat est une organisation de sociabilité où on fait connaissance avec les autres, avec les collègues, et cette sociabilité passe aussi par des questions privées et personnelles. Ce n'est pas forcément de la curiosité, mais c'est tout simplement ces règles de sociabilité élémentaire entre collègues syndicalistes et entre camarade syndicalistes. Et donc, beaucoup de lesbiennes, de gays et de bis évitent d'adhérer pour ne pas être confrontés à ce genre de situation. Pour ceux qui sont adhérents d'un syndicat, beaucoup choisissent de taire leur orientation sexuelle et participent rarement à la vie du syndicat, prennent rarement des responsabilités au sein de l'organisation. Ils sont adhérents d'un syndicat, c'est au cas où un jour ils auraient un problème. C'est très consumériste comme démarche (genre, ça peut être utile pour une mutation). Pour les transsexuels c'est complètement différent car ils ont beaucoup moins le choix que les gays, les lesbiennes ou les bis de taire leur orientation sexuelle, parce que souvent elle s'impose aux trans. Souvent, ils n'ont même pas besoin de dire qu'ils sont trans. Et deuxième problème, effectivement on rencontre beaucoup plus de trans qui sont dans la précarité économique par rapport aux gays, aux lesbiennes et aux bis. Il y a effectivement beaucoup de tracasseries que tous les trans connaissent, et que je ne vais pas développer aujourd'hui.

Donc notre première action consiste plutôt que d'aller reprocher aux syndicats de ne pas faire leur travail, à dire aux LGBT de se syndiquer car ils seront alors les meilleurs ambassadeurs de la lutte contre les LGBTphobies dans les organisations syndicales. Si vous êtes adhérents de ces organisations syndicales, et si vous l'assumez et si vous, dans ces organisations syndicales, vous prenez régulièrement, voir systématiquement la parole pour rappeler les syndicats à leurs obligations et à leur responsabilité en matière de lutte contre les LGBTphobie, ça avancera davantage que si c'est nous, associations, qui les interpellons ponctuellement.

Le DEUXIEME PUBLIC auquel nous nous adressons, ce sont les ORGANISATIONS SYNDICALES

Souvent, mois après mois, années après années, j'ai l'agréable surprise de relever qu'il y a des congrès syndicaux au cours desquels on voit des motions, des résolutions. Je vois parfois des plates-formes immerger ici ou là, je vois des responsables syndicaux éminents prendre position contre les LGBTphobies. Mais, malheureusement je constate que ces prises de position au niveau national ne sont pas suffisamment suivies d'effet au niveau des unions locales et départementales. Il y a un véritable problème, un problème d'absence de relais dans les formations syndicales. Et cela nous pose un petit problème car effectivement ce sont les

délégués du personnel et les délégués syndicaux qui sont, eux, en prise avec la réalité dans le monde de l'entreprise, dans les administrations, dans le monde du travail, et qui sont d'une certaine façon les sentinelles, les garants de la ligne de leur syndicat. Et puisque ces délégués du personnel et délégués syndicaux ne sont pas formés, cela peut poser problème puisque certains d'entre eux sont appelés à siéger dans le conseil des prud'hommes et donc amenés à juger des situations de discriminations dont se plaignent certains LGBT. Et vous avez des délégués du personnel ou syndicaux, qui ne connaissent absolument rien à la législation en matière de lutte contre les LGBTphobies dans le monde du travail, et rien à la jurisprudence. Aussi, quand nous rencontrons les organisations syndicales nous leur demandons de faire leur travail de relais, au niveau des unions départementales et des unions locales, et surtout auprès des délégués du personnel et des délégués syndicaux pour qu'effectivement cette révolution culturelle ne s'arrête pas uniquement au leader du syndicat, mais qu'elle aille jusqu'à la base. Et si je voulais faire un petit clin d'œil, je dis souvent aux LGBT, qui me sortent que les syndicats ont une image beauf, macho, qu'il faut être optimiste. Après tout, il y a quelques décennies en arrière, lorsque les premiers militants LGBT se sont rendus à des manifestations, du 1^{er} mai, ils se faisaient éconduire et virer par les services d'ordre de certains syndicats. Aujourd'hui, quand il y a la *Marche des Fiertés*, vous avez tous les responsables syndicaux qui viennent défiler derrière la banderole de tête. Je leur dis que ça, c'est une évolution. Mais malheureusement c'est une évolution qui se limite beaucoup trop souvent aux sphères nationales, alors qu'il faut vraiment qu'elle irrigue tous les syndicats et tous leurs représentants, tous leurs relais à la base. Il y a des motifs d'espérer, il y a des motifs de dire que les syndicats ont pris conscience, mais il faut les encourager et les accompagner dans cette prise de conscience.

Le TROISIEME de PUBLIC, c'est les REPRESENTANTS de L'ADMINISTRATION

Nous avons eu la chance de rencontrer des gens de l'inspection du travail à Montpellier et des gens de la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et de la Formation Professionnelle, dans un cadre complètement inédit, à savoir la cadre de la COPEC (Commission pour la Promotion de l'Egalité des Chances). La COPEC c'est ce qui a remplacé la CODAC. Vous avez un tas d'administrations qui sont représentées, et on s'est rendu compte que dans ces COPEC (il y a en une par département), quand nous avons demandé à en faire partie (car le préfet ne nous avait pas nommé, il avait nommé essentiellement les associations de lutte contre le racisme et avait complètement oublié les associations de lutte contre le sexisme et les LGBTphobies), nous avons découvert que depuis un an cette éminente assemblée ne travaillait que sur des discriminations liées à l'origine ethnique, à l'origine sociale et aux discriminations raciales. Nous avons alors tiré la sonnette d'alarme en leur disant qu'il existe également des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, et que nous aimerions qu'ils se penchent dessus. Cela a été l'occasion d'interpeller ces responsables et ces représentants de l'administration.

Parfois aussi on s'adresse à des élus. Parce qu'une personne qui est victime de discrimination, lorsqu'elle interpelle l'élu qui est en charge de la collectivité, elle est rarement entendue. L'élu fait semblant de ne pas entendre. Mais quand une association intervient, nous avons eu le cas dans le Bassin de Thau où le maire a accepté de recevoir la victime d'une altercation, et de sanctionner la collègue qui avait donc tenu des propos à caractère lesbophobe.

QUATRIEME PUBLIC, les CHEFS D'ENTREPRISES

Si aujourd'hui j'ai un seul regret, je ne sais pas si les VEEH ont invité les gens du MEDEF ou de la CGPME. C'est très important d'inviter les responsables et les chefs d'entreprise. Il faut essayer, malgré le jugement de valeur qu'on peut avoir sur certaines organisations syndicales, de leur tendre la main. Et leur dire qu'ils seront responsables et redevables, devant l'opinion publique du fait de saisir ou pas la main que nous leur tendons. Nous, à Montpellier, nous avons des difficultés à discuter avec le MEDEF et avec la CGPME, nous avons donc trouvé une façon de contourner cela à travers un club qui sur Montpellier rassemble les cent chefs d'entreprise les plus importants du département, qui organise un dîner débat/thématique. Et, justement, à la rentrée ce débat/thématique portera sur l'homophobie.

Les actions réactives, deuxième axe de notre action, consistent à accompagner toute victime qui nous contacte ou dont on apprend l'existence à travers les médias. Ce qui a été le cas du proviseur de Mende. Quand dans les médias nous avons vu qu'un proviseur avait des difficultés, nous l'avons contacté pour lui proposer une aide qui consistait à monter le dossier, à réunir des attestations, à épauler la personne qui est victime de discrimination. Et parfois, quand elle le souhaite ou l'accepte, qu'elle ne peut pas se défendre dans les médias, nous essayons de prendre la parole pour elle. Car, par exemple, si c'est un fonctionnaire il est souvent soumis à un devoir de réserve et il peut parfois difficilement s'afficher ou il ne peut pas le faire. Souvent on se rend compte qu'avant que le procès ait lieu dans le prétoire, il commence dans les médias. Il faut donc convaincre la bataille de l'opinion publique. Lorsque la personne le souhaite, nous pouvons défendre sa parole et son point de vue dans les médias.

En CONCLUSION

La dernière chose qui est très importante, lorsqu'il y a un problème de LGBTphobie qui se pose, c'est que souvent on fait appel à la solidarité communautaire. Je constate très souvent, et je vais être un peu provocateur, qu'il y a des personnes LGBT qui s'indignent du fond de leur fauteuil, qu'il y a souvent ceux que j'appelle les "militants du dimanche" qui lorsqu'ils voient dans les médias une affaire disent que c'est scandaleux, inadmissible. On parle de "communauté", sauf que lorsque les personnes sont en difficulté, qu'elles ont besoin de se faire défendre, qu'elles ont besoin de moyens, d'aide financière et que donc on lance un appel aux dons, il y a rarement plus d'une dizaine, d'une quinzaine de personnes qui répondent. Et souvent, ce que l'on récolte comme don pour venir en aide aux victimes sont rarement à la hauteur de ce qui serait nécessaire pour qu'elle fasse valoir ses droits. Excusez-moi d'avoir été long mais je voulais vous dire, en quelques mots, ce que nous faisons et ce que nous aimerions faire.

DISCRIMINATIONS et IDENTITE TRANS

Vincent AVRON : Bonjour. Je suis président de l'ASB (*Association du Syndrome de Benjamin*), qui fait partie de la *Coordination Existrans* qui regroupe plusieurs associations trans, groupements et individuels de France. Aujourd'hui l'occasion nous est donnée d'interpeller les instances politiques, le corps médical, les organisme sociaux, syndicats et autres associations, pour leur dire qu'elle ne peuvent pas prétendre ne pas être au courant, avec précisions des difficultés d'ordre médical, juridique et social que les trans rencontrent, des discriminations qu'ils et elles subissent au quotidien. Je parlerai surtout des discriminations au travail.



Effectivement, comme on l'a dit tout à l'heure, la discrimination commence déjà au niveau de l'Education nationale, par rapport à la dénomination de nos diplômes. Si on nous permettait en cours de parcours, sans avoir notre changement d'état-civil mais sachant que nous avons bien la volonté d'aller jusque là, de faire de sorte que nous ayons nos diplômes sur l'identité revendiquée. Il y a aussi des discriminations au niveau de l'ANPE et des Assedic qui, toujours du fait de la question du changement d'identité, nous refusent de prendre en compte notre nouvelle identité, notre identité de genre souhaité. De ce fait, quand une offre d'emploi en agence d'intérim où à l'ANPE nous intéresse, dès le départ sachant qu'on est trans, avec un numéro de sécurité sociale qui ne nous correspond pas, nous sommes automatiquement écartés des candidatures possibles. Au niveau des formations, là aussi, nous sommes discriminés. Pouvoir avoir accès à ces formations, toujours sous notre identité revendiquée. C'est pourquoi je saisi l'occasion qui nous est offerte aujourd'hui pour vous dire que c'est avec vous, et tous ensemble, c'est-à-dire les acteurs sociaux et les forces vives de notre nation, que nous pourrions faire avancer la cause des trans et la lutte contre leurs discriminations.

MILITER en ENTREPRISES



Catherine TRIPON : Ceux qui veulent savoir ce que fait l'*Autre Cercle* contre l'homophobie dans le monde du travail, je les envoie à notre site Internet (www.autrecercle.org). Les témoignages qui ont été évoqués, par Jacques, Vincent et Hussein, paradoxalement cela ne suffit pas pour faire comprendre aux employeurs ce qu'est la réalité de l'homophobie, de la lesbophobie et de la transphobie. En fait, c'est surtout de l'homophobie et de la lesbophobie ordinaire, des comportements sexistes récurrents qui prédisposent à des comportements LGBTphobes. En plus, c'est difficilement mesurable. Le véritable enjeu face aux employeurs du privé et du public (l'Etat est loin d'être exemplaire en matière de lutte contre les discriminations), c'est comment parler d'une minorité invisible, comment la mesurer, comment prévenir

et sanctionner ces discriminations, des comportements discriminatoires dont personne ne parle, dont personne ne veut parler.

Entre SONDAGES et REALITES

En 2005 nous avons lancé deux sondages, l'un pour les salariés LGBT et hétéros et un autre pour les DRH. Rapidement je vous donne quatre chiffres, que lorsqu'on les donne à nos interlocuteurs, ils sont assez perturbés.

- Quand on dit que la moitié des répondants ne sont pas visibles, et que pour deux tiers d'entre eux, plus de deux tiers, ils ne le sont pas parce qu'ils ont un risque pour leur carrière professionnelle, cela perturbe les DRH.
- Quand 80% des DRH interrogés disent qu'il est effectivement difficile d'être serein et d'assumer sereinement son orientation sexuelle au travail, cela commence par provoquer un débat intéressant.
- Quand dans 60% des cas il n'y a ni chartre, ni politique de diversité qui inclut l'orientation sexuelle, on en rajoute une couche.
- Sur les droits liés au Pacs, 40% d'entre eux ne prennent pas en compte l'accès à la mutuelle santé pour le conjoint. 45% ne proposent pas de jours de congé pour la signature du Pacs, dans le privé (dans le public c'est, officiellement, obligatoire), ou de jours de congé pour la maladie du conjoint. En clair, c'est la négation d'un vote de la représentation nationale. Le Pacs est passé par l'Assemblée nationale et par le Sénat, mais c'est comme si les employeurs ne l'avaient jamais vu. Quand la moitié des salariés ne savent rien des droits pour les pacés, c'est parce qu'ils n'en n'ont pas besoin ou parce que l'information n'est pas transparente. Mais comme la demander c'est se dévoiler, on arrive alors à une situation d'inégalité flagrante. Je ne vais même pas évoquer les conséquences de l'homoparentalité dans la vie quotidienne des gens qui travaillent (maladie des enfants, congé prioritaire pour les vacances, mutation, Noël du comité d'entreprise...). En résumé, nous vivons dans un quotidien normatif qui abouti à une situation d'auto exclusion et d'autocensure de la part des salariés LGBT. Je mettrais les "T" peut-être moins, parce que dans certains cas, la visibilité est telle qu'ils ne peuvent pas s'autocensurer. Et tout ça, ça ne permet pas une réelle égalité des droits.

EVENTUELLES LGBTPHOBIES en CERTAINS MILLIEUX PROFESSIONNELS

Deuxième point, j'essaye de garder l'objectif de ce colloque, déconstruire les représentations schématiques sur les **près-supposées** LGBTphobies de certains milieux professionnels. Le mode professionnel n'est pas fondamentalement homophobe ou lesbophobe ou transphobe, ce sont des individus qu'ils le sont. Dans un environnement normé, hétérosexiste. Si cela se produit en haut de la hiérarchie, ça rejaille sur tout le groupe. Ils sont à la tête d'un service, d'un département, d'une filiale, personne ne sait ou ne veut gérer. En règle générale, sur le terrain, ni le DRH, ni les délégués du personnel, ni les médecins du travail ne savent ou ne veulent gérer le dossier. Je constate que trois ans après avoir publié le livre blanc de *L'Autre Cercle*, on ne sanctionne pas les comportements homophobes, lesbophobes ou transphobes. Sauf cas très exceptionnels, parce qu'il y a une telle visibilité, un tel retentissement de l'agression qu'il est impossible d'en garder le secret. Mais en règle générale, et Jacques l'a dit succinctement tout à l'heure à travers quelques exemples, on mute la personne, on la pousse à la sortie avec quelques indemnités, ou par du harcèlement moral on la pousse à la faute et on la vire pour faute.

En 2003 on évoquait également le concept de diversité qui était, alors, un concept totalement inconnu, mis à part pour quelques filiales de groupes anglo-saxons. Aujourd'hui tout le monde à ce mot à la bouche, mais ce n'est pas pour cela que notre diversité est prise en compte. La charte de la diversité qui est maintenant signée par cinq cent entreprises ne prend absolument pas en compte la notion d'orientation sexuelle. Ils s'en fichent comme de l'an 40. C'est clairement l'origine, un peu le sexisme, et encore... Paradoxe, on est dans une logique de bonne pratique. Les bonnes pratiques, on les trouve partout, y compris dans les secteurs dits très fortement homophobes. J'ai des exemples de gays et de lesbiennes parfaitement visibles et parfaitement respectés dans le secteur de la banque, de la grande distribution, de l'hôtellerie/restauration. Alors qu'en parallèle il y a énormément de témoignages de comportements discriminatoires. On va d'ailleurs travailler dans un projet Equal, avec notre partenaire arabo-russe et l'ANDCP qui est l'Association Nationale des Directeurs et Cadres de la fonction Personnelle, sur un travail de recherche sur le sexisme et la lesbophobie. Quant à la supposé tolérance des secteurs supposés être homophiles, comme le secteur de la communication, dès qu'il y a un enjeu de pouvoir ou de promotion, votre orientation sexuelle devient un handicap et provoque quelques petits comportements discriminatoires marqués. Pour mémoire, au tout début d'*Homoboulot* quand *C Gay* s'est créée au sein de Canal +, ils se sont créés non pas pour jouer au golf mais parce que malgré que la chaîne avec un comportement très gayfriendly (c'était une stratégie marketing) il y avait des comportements discriminatoires et homophobes.

PROPOSER, TESTER des STRATEGIES de LUTTE

Savoir comment lutter contre les discriminations est l'objet de ce colloque. Je dirais que contre toutes formes de discrimination, il y a deux méthodes de luttes L'activisme et le soft. Les deux sont nécessaires. Nous, à l'*Autre Cercle*, nous avons fait un choix très clair, à savoir que nous sommes ni dans la victimisation, ni dans la stigmatisation. Nous faisons le pari de désinhiber les employeurs sur l'homosexualité, c'est-à-dire qu'on met des mots sur des non-dits. Et on a surtout fait le pari de casser les comportements irrationnels, parce qu'il est totalement irrationnel de ne pas recruter quelqu'un, de ne pas promouvoir quelqu'un parce qu'elle est lesbienne, qu'il est homosexuel, trans, arabe, noir, handicapé ou malade. On appuie beaucoup sur la responsabilité morale de l'employeur. Plutôt dans le secteur privé puisque aujourd'hui on parle beaucoup de développement durable, mais cela va toucher également l'Etat. D'autant qu'il doit se mettre en conformité avec les directives européennes. Juste pour terminer sur nos modes opératoires, nous avons mis en place un référentiel de bonnes pratiques, que nous avons lancée avec l'ANDCP qui regroupe à peu près les 4300 plus grands DRH de France. On en prépare une version avec *FLAG!* et *Coming G*, pour la fonction publique. Et une troisième version pour les collectivités territoriales, que nous allons tester prochainement au sein d'un conseil régional. Pas celui qui nous héberge aujourd'hui, et ce n'est pas non plus celui d'Ile de France.

Quant à l'accompagnement des victimes, cela se fait par différents réseaux. Nous mettons en réseau nos compétences, des réseaux d'avocats, de professionnels de santé. Il faut impérativement qu'on démultiplie notre force de frappe. Certains d'entre vous connaissent le *RAVAD* qui est le réseau d'assistance aux victimes d'agressions et de discriminations. On travaille donc avec le *RAVAD*, l'*Inter-LGBT*, *SOS Homophobie*, le *Collectif Homoboulot*. Et les syndicats (la CGT, La CFDT et la CFTC). Tout à l'heure Hussein parlait de formation, c'est une absolue nécessité. Nous sommes aujourd'hui en relation avec les centres de formation de certains de ces syndicats pour apporter du corpus et de la matière, afin de sensibiliser les délégués aux problématiques de la discrimination.

En CONCLUSION

Pour conclure, je dirais que le seul moyen véritable, et c'est bien que nous soyons tous réunis ici, avec nos différences, nos divergences et nos complémentarités, pour lutter contre ces discriminations qui sont illégales, inacceptables, irrationnelles et injustes, c'est de s'unir au-delà de nos modes opératoires et de nos choix déontologiques et de nos choix politiques.

MILITANTISME et ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

Philippe CHAULIAGUET : Bonjour à tous. Je suis donc le porte parole du *Collectif Homoboulot*, et accessoirement président de *Coming G*, l'association professionnelle LGBT du Ministère des Finances. Et je travaille, au sein du ministère, au Trésor Public. Mon intervention va être complémentaire aux interventions précédentes, notamment à celle de Catherine. Aussi, je vais essayer qu'il n'y ait pas redites. Par contre, je vais un peu lire, parce que pour être rapide, ça va m'y obliger.



Le milieu professionnel est des derniers remparts d'un parcours de sortie-du-placard, de "coming out", après la famille et les amis. C'est par excellence un milieu pédagogique pour illustrer que nous sommes égaux, et que nous réclamons l'égalité à juste titre. Contrairement à ce qu'on essaye de nous faire croire, il n'est pas question de faire étalage de la vie privée. Actuellement les associations pallient à l'inexpérience des syndicats, et même si les prises de position confédérales n'ignorent pas le sujet, des associations (depuis cinq ou six ans) se sont créées dans de grandes entreprises plus ou moins privées et des administrations. Le *Collectif Homoboulot* les fédère. Pour l'instant elles sont au nombre de huit (*3HVP* - Mairie de Paris, *Coming G* - Ministère des finances, *Energay* - EDF, *FLAG!* - Police, *GARE!* - SNCF, *Homobus* - RATP, *RainbHôpital* - Assistance Publique Hôpitaux de Paris, *Telles & Tels* - France Télécom).

Au sein des entreprises et des administrations, du *Collectif contre l'Homophobie* de Montpellier, les situations de discriminations, auxquelles nous sommes confrontés sont parfois différentes. Des discriminations plus ou moins agressives. Mais les trois axes de fonctionnement des associations sont communs.

- **La convivialité.** C'est le moyen de briser l'isolement des personnels en suscitant les rencontres et les échanges d'expérience, à travers des apéros, des sorties et d'autres moments de convivialité.
- **La prévention santé.** C'est un axe important qui nous permet notamment d'œuvrer sur la prévention sida et IST (Infection Sexuellement Transmissibles) en direction de tous les personnels et de leur famille, et nous faisons également face aux cas de discrimination lié à l'état de santé. En particulier, certaines associations comme *Energay* ou *Gare* ont édité des plaquettes de prévention santé. Au ministère des Finances, nous avons initié en 2004, et nous avons été suivi par *FLAG !* au Ministère de l'Intérieur, pour le 1^{er} décembre une opération de prévention dans les cantines, au cours duquel nous distribuons de la documentation et répondons aux questions. Ce sont des opérations qui ont un vif succès auprès des mères de famille, notamment, et de tout le personnel. Action très bien reçue par les administrations.

FACE à l'HOMOPHOBIE des STRUCTURES OFFICIELLES

L'axe principal, celui la lutte contre l'homophobie et les discriminations LGBT, est aussi celui que nous développons avec le plus de difficultés. Car la lutte contre les discriminations LGBT, pour être possible doit être précédée du démontage des a priori et des tabous qui existent avec force chez nombre de personnes. Nous faisons face à des cas d'agressions homophobes, lesbophobes, biphobes ou transphobes (pour n'oublier personne), et parfois nous allons jusqu'au tribunal, jusqu'en justice au coté des syndicats. Et des cas de discriminations LGBT traités, il y a en eu. Certains médiatisés comme une affaire entre deux policiers qui a été traité par *FLAG !* et un syndicat. Récemment il y a eu une affaire qui a été traitée par *Rainbow Hôpital* aux Hôpitaux de Paris. Il s'agissait d'un cours dispensé à des infirmiers qui rangeait l'homosexualité parmi les perversions, dans le même paragraphe que, par exemple, la zoophilie. C'était en 2005.

Mais finalement, peu d'agressions remontent au niveau des syndicats et des associations. Les discriminations LGBT au travail commencent par l'autocensure de la grande majorité des homosexuels, conséquence de l'homophobie passive des structures officielles. Nous agissons donc en amont, sur les structures professionnelles, pour que chacun participe à l'information, à la prévention, à la prise de conscience. Nous nous adressons aux collègues avec qui nous travaillons toute l'année, qui sont des parents susceptibles d'avoir des enfants homosexuels.

UNIR les FORCES MILITANTES

Le *Collectif Homoboulot* a été créé pour aider de nouvelles associations à se créer. Dans une démarche interne, afin d'unir nos forces, de mutualiser nos moyens, d'échanger et de témoigner sur nos combats et nos succès respectifs. Les délégations des associations membres du *Collectif contre l'Homophobie* créent un maillage national propice pour en faire un élément moteur et dynamique de la lutte contre les discriminations en régions. Nos actions sont, par nature, très variées. Nous les montons en interne dans les entreprises, mais aussi à l'extérieur lors de salons, de festivals, des *Gay Prides* et autres manifestations. C'est ainsi, à titre s'exemple, que le 17 mai dernier nous avons mené des opérations dans les entreprises et aussi au nom du *Collectif*, à la gare de Lyon. C'est l'occasion de mesurer le degré d'implication de nos entreprises dans la lutte contre les discriminations. Degré d'implication qui pour l'instant n'est pas bien vaillant. Par exemple, au Ministère des Finances si nous n'avions pas eu le soutien des syndicats, nous avions l'interdiction de distribuer de la documentation à l'intérieur de Bercy.

Dans et hors de l'entreprise, nous voulons pousser les différentes structures à prendre leurs responsabilités, à faire appliquer la loi tout simplement, parfois, à la faire connaître, à faire tomber les tabous. Car la progression des droits fait reculer les discriminations. Les lois existent, mais les politiques et notre société dans son ensemble doivent les assumer. Aujourd'hui, malgré les lois, malgré le PACS, malgré PINK TV, on peut être "LGBT discriminant" en toute bonne foie, sans même avoir conscience d'enfreindre la loi. La devise du *Collectif Homoboulot*, depuis 2001, illustre bien cette problématique : "*Hétéros, Homos, Tous égaux au boulot!*" ainsi notre société pourra vraiment évoluer.

Le ROLE des ORGANISATIONS SYNDICALES

Thomas VAUCOULEUR : Alors il paraît évident que nous allons devoir écouter les soixante minutes que nous avons réservées pour la prise de parole, sachant qu'un certain nombre d'intervenants de ce colloque ont des impératifs, à partir de 19 heures. Nous allons donc continuer avec la table ronde concernant le rôle des organisations syndicales. Aussi, j'appelle à la tribune Karine Espineira, administratrice des VEEH qui va animer cette table ronde. Ainsi que les six représentants et représentantes des organisations syndicales.

MILITANTISME et COORDINATION SYNDICALE

Philippe CASTEL : Bonjour, je suis membre de la Fédération Syndicale Unitaire (<http://www.fsu.fr>). En 2004, l'Inter-LGBT a organisé le *Printemps des Associations* (à Paris) dont le thème était (pour la conférence) l'éducation et les LGBTphobies en milieu scolaire. L'ensemble des organisations syndicales des personnels de l'Éducation nationale avait été approché, un certain nombre d'entre elles étaient présentes. À la suite de ce *Printemps des Associations*, l'Inter-LGBT avait fait passer aux organisations un texte, soumis à amendement, aux organisations syndicales sur un certain nombre de revendications. Un texte qui devait correspondre à une sorte de plate-forme de l'Inter-LGBT sur les questions de discriminations en milieu scolaire, mais qui était donc soumis à signature.



À la suite de ce texte que nous avons signé, et qui a été présenté lors de la *Marche des Fiertés* de 2004, qui a été un peu médiatisé par l'Inter-LGBT, la FSU a contacté les organisations syndicales de l'Éducation nationale pour leur proposer d'accompagner aussi ce texte, en tout cas d'y travailler ensemble, avec notre responsabilité propre d'organisation syndicale, c'est-à-dire d'interlocuteur direct et légitime du Ministère. Nous nous sommes donc réunis en juin 2004, et nous avons eu tout de suite envie de travailler avec l'ensemble de la communauté éducative. C'est-à-dire non seulement les personnels de l'Éducation nationale, mais aussi les parents d'élèves, les étudiants et les lycéens. Aussi, lors de la réunion qui a suivi (en octobre) la Fédération des Conseils de Parents d'Elèves (<http://www.fcpe.asso.fr>), l'Union Nationale des Étudiants de France (<http://www.unef.fr>) et l'Union Nationale Lycéenne (<http://unlyceens.jexiste.fr>) étaient présentes. Dès le début, on a eu envie de travailler ensemble, et au minimum nous avons trois projets communs.

- Une audience au Ministère. dans l'esprit de cette plate-forme qu'on avait signée, et qu'on voulait reprendre, nous, en la travaillant et en y mettant notre patte, puisqu'on avait des choses autres à dire en tant que syndicat.
- Travailler à un document commun pour nos adhérents. L'idée étant, partant du principe que nos syndicats avaient largement tardé avant d'agir et que maintenant qu'on était prêt à faire quelque chose, il fallait que nos adhérents soient informés de tout cela, et s'intéressent à la question. Donc faire un document commun adressé à l'ensemble de nos adhérents.
- Travailler à l'élaboration d'une formation syndicale commune. Car en tant qu'organisation syndicale, nous avons la possibilité d'organiser des formations, et c'est très intéressant de former nos cadres, en particulier de les sensibiliser à ces questions de LGBTphobies en milieu scolaire ou en général.

Cette intersyndicale a très bien marché. On s'est adjoint l'expertise de deux associations (*SOS Homophobie* et le *MAG*) de façon à avoir un discours qui ne soit pas éloigné des préoccupations des associations, et qui les expriment le mieux qui soit. Donc ce travail a très bien fonctionné en intersyndicale, au point que cette intersyndicale a continué, elle existe encore maintenant. A

l'occasion du 17 mai 2005, lorsque nous avons présenté le quatre pages, nous avons organisé un colloque sur la question des LGBTphobies en milieu scolaire pour demander au Ministère d'agir. De même, nous sommes actuellement en train de mettre en place cette formation intersyndicale sur ces questions. L'intersyndicale fonctionne bien, nous avons même défilé ensemble à deux reprises lors de la *Marche des Fiertés*, en revendiquant précisément de lutter contre les LGBTphobies en milieu scolaire. Tout ça pour dire que cette démarche intersyndicale sur ce thème un peu restreint, nous sommes des organisations syndicales au-delà du champ de l'éducation, nous avons aussi la possibilité de travailler en intersyndicale sur l'ensemble des LGBTphobies, dans le domaine global des LGBTphobies, pour le monde du travail. L'ensemble des organisations présentes aujourd'hui a eu un atelier hier, à Luminy. Nous avons convenu que nous souhaitons travailler ensemble, justement à élargir cette plate-forme qui pour le moment est plutôt d'Éducation nationale à une réflexion commune sur les LGBTphobies dans le milieu professionnel.

Karine ESPIRETA : Juste pour rappeler que Emmanuelle Pirat, quoi qu'il arrive, doit partir à 19 heures. Ceci dit, j'ai envie de demander à tout le monde si vous avez envie de commenter ce qui vient d'être dit. Toujours dans le cadre de la plate-forme, quelles sont vos réactions, qu'elles sont les questions ou les affirmations qui vous viennent à l'esprit ? Bon... je vais alors poser une question plus directe, en relation avec l'atelier d'hier, mais je précise que je m'adresse à l'ensemble de la plate-forme, donc une question sur les liens entre les syndicats et le monde associatif. Donc, répond qui le souhaite....



De l'IMPLICATION SYNDICALE



Marie-Pierre ITTURIOZ : Bonjour, je m'exprime au nom de la CGT. Nous intervenons à la fin de cette journée, cela nous a permis d'avoir quelques informations. Nous nous retrouvons dans certaines des interventions, notamment celles qui visaient à remettre à leur place les rôles et les responsabilités des syndicats et des associations. Un certain nombre de personnes, ici, sont syndiquées, elles savent donc qu'un syndicat a un périmètre déterminé sur lequel il peut intervenir, qu'il dispose de moyens particuliers pour faire aboutir les choses, mais qu'il ne faut pas non plus lui demander de se substituer aux associations et aux politiques.

Sur des sujets identiques mais sur des champs d'applications différents, en ce qui concerne la CGT, nous ne pouvons que souhaiter travailler avec les diverses associations qui sont pour nous des relais. En effet, ce que peuvent faire les associations, et le type de contacts qu'elles peuvent nouer avec les personnes directement concernées par les problèmes d'homophobie et de transphobie, peut-être que le contact n'est pas aussi évident entre les salariés concernés et les syndicats, et nous comptons sur les associations pour nous relier les problèmes dont elles ont connaissance parce que l'association a certains pouvoirs dont ne disposent pas les syndicats, pardon.... le syndicat a certains pouvoirs dont ne disposent pas les associations. Aussi, nous sollicitons un travail en coopération avec les associations, comme relais essentiel de la chaîne des luttes contre toute formes de discriminations.

SYNDICALISME et TRAVAIL INTER-ASSOCIATIF

Emmanuelle PIRAT : Je vais aller exactement dans ton sens. Il est important d'insister sur la coopération, et de sortir non seulement de la logique de pré-carré, mais sortir aussi d'une certaine méfiance réciproque et habituelle, et sortir des stéréotypes. Des deux côtés. Sortir du stéréotype qu'on nous colle souvent, du syndicaliste ringard, vieux. Il y a des ringards, il y a des vieux, mais il y a aussi toute une nouvelle génération qui arrive et qui est autrement sensibilisée et qui peut être un relais très important.



A la CFDT, on le fait depuis longtemps sur d'autres domaines, de travailler avec les associations. Sur le thème du développement durable, sur les droits de l'homme. Nous avons fait une campagne avec *Amnesty International*. On le fait aussi sur le logement. Notre idée aujourd'hui c'est, vraiment, d'approfondir notre travail et notre partenariat sur le thème des discriminations LGBT. Récemment nous avons rencontré *l'Inter-LGBT* et *l'Autre Cercle*, et c'est là où nous pouvons engager quelque chose d'intéressant, c'est que les associations viennent nous interpeller. Au niveau de la confédération, comme ensuite au niveau des entreprises, dans les sections.

l'Inter-LGBT nous a interpellé sur la question de la pension de reversions. Puisque cette question touche au niveau de l'Assemblée nationale où nous pouvons intervenir. Et également au sujet de la *HALDE*. Puisque nous, en tant qu'organisation syndicale, nous avons un siège à la *HALDE*. Nous sommes représentés, ce qui n'est malheureusement pas le cas de *l'Inter-LGBT*. Nous pouvons donc relayer. Mon interpellation aujourd'hui, auprès des associations et des militants associatifs dans les entreprises, c'est de leur dire de venir nous voir car il nous faut bosser ensemble en s'interpellant mutuellement. De notre côté, nous pouvons apporter notre capacité à peser, y compris par le lobbying auprès des politiques. Et notre capacité à négocier dans les entreprises, dans les branches. Cette idée de complémentarité à laquelle on tient, et cette idée de relais dont parlait non seulement Marie Pierre mais aussi Jacques Lizé, tout à l'heure.

Philippe CASTEL : J'interviens pour dire que la FSU travaille avec les associations, et pas seulement dans le domaine des LGBT. La FSU, par exemple, est membre fondateur d'ATTAC. Nous sommes aussi dans le collectif *Unis contre une Immigration Jetable* (<http://www.contreimmigrationjetable.org>). Nous participons à plusieurs collectifs en rapport avec les droits humains et leurs limitations, voir leurs répressions. Plus spécifiquement sur la question des LGBTphobies, je pense que le SNES qui a commencé à faire ce travail, avant que ce soit la FSU qui le prenne dans son entier, ne l'aura certainement pas fait aussi vite, et peut-être même pas du tout (je n'en sais rien, et je ne pourrais pas le dire) s'il n'y avait pas que ce travail des associations, en particulier sur la question de l'éducation. Cela date de 2001. Il y a eu un colloque organisé par des associations de lutte contre le sida qui montrait l'importance de la question de la sur-suicidalité des jeunes LGBT (prise de risque, lien entre prise de risque et déni de soi) et le rôle que l'Éducation pouvait jouer à ce propos. Il y avait aussi le *Collectif Homoboulot*, je ne sais pas s'il existait alors mais en tout cas il y avait des associations (qui maintenant sont dans le *Collectif Homoboulot*) qui nous montraient à nous, syndicats, qu'il y avait un soucis, et que si les LGBT discriminés dans le milieu professionnel ne venaient pas vers nous on pouvait alors s'interroger. Pour finir sur la question LGBT, je précise que la FSU est membre de *l'Inter-LGBT*.

Du POLITIQUE au SYNDICALISME

Stéphanie PARQUET GOGOS : Je vais changer un peu de registre. Ce qui me semble important, aujourd'hui, et ce que nous avons constaté, c'est qu'il y a une vraie demande, une vraie prise de conscience que ça ne suffisait pas de s'adresser aux personnes discriminées sur le plan uniquement politique. Je suis assez contente de l'intervention, tout à l'heure, de la personne qui parlait au nom du *Collectif* de Montpellier et qui s'adressait à nous en disant qu'il faut se saisir de tous les outils, que le syndicalisme en est un, qu'il fallait donc investir les syndicats. Oui ! Pourquoi ? Parce que maintenant il y a une prise de conscience que de dire que l'employeur a une responsabilité, et que malheureusement l'association ne peut pas faire ce travail. Malheureusement, non, c'est de fait qu'elle ne peut pas faire ce travail. Il est donc utile, nécessaire d'investir les syndicats, car pour que le monde du travail change il faut que ce soit l'interlocuteur obligatoire (de par la loi) de l'employeur qui puisse faire pression et qui puisse travailler et avoir une vraie efficacité dans ce travail. Et donc, je dis qu'il nous faut nous intéresser aux organisations syndicales parce que c'est un outil de militantisme, et que nous ne pouvons pas toujours militer de l'extérieur du monde du travail, il faut aussi s'intéresser à ce champ qui est, quand même, la majorité du temps que l'on passe dans sa vie personnelle. La santé au travail, c'est les liens qu'on peut construire aussi avec les autres. Et ça passe par sa capacité à se défendre collectivement.



Autre point, et Philippe a apporté une réponse tout à l'heure, il est vrai qu'il y a un enjeu, et cela passe aussi par le fait que les personnes qui ont envie de se saisir de ces questions investissent les syndicats. C'est l'enjeu de la formation interne dans les syndicats et de l'outil syndical. On est tous d'accords, tous... je vais un peu vite mais je pense que dans les organisations présentes ici, personne ne dira qu'on ne s'intéresse pas à la lutte contre toutes les discriminations. La question est de savoir quels moyens on se donne, et comment on fait. La formation, c'est une première chose. Rencontrer les associations, c'est une seconde chose. Que les associations fassent remonter les cas, car effectivement nous faisons tous le constat que nous sommes saisis pour des choses isolées alors qu'il y aurait les moyens souvent de faire une analyse de situations qui sont de l'ordre du collectif, qui sont vécues individuellement mais qui sont de l'ordre du collectif. Le syndicalisme permet d'avoir cette analyse. Il faut s'en saisir.

VISIBILITE et MILITANTISME SYNDICAL

Martine LACOSTE GUIRAUTE : Je suis ici présente en tant que représentante de l'UNSA Education (<http://www.fen.fr>) et également UNSA AGRI (enseignement agricole) pour la commission de lutte contre les discriminations. Ce qui me semble extrêmement important, on ne peut pas forcément le vivre tous les jours, c'est la visibilité des militants syndicaux LGBT, l'investissement du terrain. Le fait d'être visible dans mon établissement scolaire, et même un petit peu excitée, ne m'a pas empêchée d'être élue comme représentante du personnel. Il faut investir le terrain, être pour nos apprenants des points de repère qui leur permettent de se retrouver et de traverser des situations de pré-suicide. Il faut que vous intégriez les syndicats et que vous militiez dans la visibilité.



Marie Pierre ITTURIOZ : Je voulais préciser au nom de la CGT, en tant que première organisation syndicale, l'existence d'un collectif confédéral de lutte contre l'homophobie. Ce qui n'est pas une évidence au sein de la CGT. Les sujets liés à la lutte contre l'homophobie ne sont pas les sujets premiers traités par les syndicats, c'est donc un collectif confédéral qui commence à vivre. On s'est rendu compte que notre combat est à mener au sein de notre propre organisation, puisque ne nous voilons pas la face, nous avons des délégués, des représentants de la CGT qui ont des comportements homophobes. Certains par conviction, d'autres par ignorance. C'est pour cela que nous allons essayer de mettre en place des formations s'adressant aux personnes qui sont censées représenter la CGT, notamment dans les entreprises (c'est-à-dire les délégués syndicaux et les représentants du personnel). Il s'agira donc d'une sensibilisation, parce que bien souvent tout le monde vous dira que dans son entreprise il n'y a pas de cas d'homophobie. Sauf qu'il suffit de quelques clés pour décrypter des situations particulières liées à l'homophobie. C'est une de nos ambitions, au sein de notre collectif confédéral. Et ensuite, après avoir convaincu les nôtres, bien évidemment nous nous adressons, en parallèle parce que ces deux actions seront menées en même temps, aux gens de l'extérieur. Notamment les associations. Mais en tant que salarié, il y a une chose que vous ne pouvez pas ignorer, c'est que les droits s'acquièrent par le biais des lois, et c'est alors à nous qu'en incombe la responsabilité puisque c'est bien nous qui élisons nos députés. Et donc, à ce titre, nos choix doivent s'inspirer de ce que portent ces députés. La deuxième source du droit qui s'applique aux salariés, c'est tous les accords qui sont passés au niveau des entreprises, notamment. Accords qui sont signés par les employeurs et par les organisations syndicales. Et donc, si vous voulez faire passer des messages, et plus que des messages, des convictions, et faire avancer les droits en matière d'égalité des droits, il faut aussi s'investir dans le syndicalisme. Car jusqu'à présent, qui est-ce qui va signer un accord favorable par exemple au gens qui sont passés ? Face à l'employeur, vous ne trouvez et ne pourrez trouver actuellement que des organisations syndicales. Donc, investissez-vous et devenez actifs pour que cela ne reste pas qu'une parole mais que l'égalité des droits puisse être aussi créée dans les entreprises.

Et je dois préciser, contrairement à ce qui a été dit par Catherine Tripon notamment, que nous, à la CGT, nous estimons que la discrimination homophobe comme toute discrimination peut être par moment une technique de management, et n'est pas forcément due à un comportement personnel d'un petit chef, que cela peut être utilisé dans l'entreprise comme moyen de mise à l'écart, d'affaiblissement, de précarisation des individus. Et c'est dans cette perspective que nous devons nous emparer de ce sujet, beaucoup plus collectivement que nous le faisons actuellement.

DEBAT avec la SALLE

Karine ESPINEIRA : Pour des questions de temps on va aller un petit peu plus rapidement. On va engager les questions avec la salle, tout de suite. Donc, si vous avez des questions.....

Vincent : Tout semble beau, tout semble gentil, mais j'ai quand même l'impression qu'il y a un gros souci de la part des associations et des syndicats, dans la mesure où on parle encore d'homophobie, on entend parler d'orientation sexuelle pour les transsexuels alors que c'est une identité. Il y a une espèce de mélange de genre. L'un des intervenants a dit, en parlant des LGBT : "pour n'oublier personne". Il n'y en a pas d'autres ? Il y a en a beaucoup d'autres qui ne sont pas pris en compte. Je suis choqué qu'on parle encore d'homophobie et non de discrimination de genre. Depuis 1946, avec la convention de Genève, un acte ratifié de façon internationale et reconnu par l'ensemble des pays européens et par la France, c'est une forme de racisme à l'intérieur de ce que vous appelez la communauté LGBTI, que de continuer à parler de lutte contre l'homophobie.

LUTTER ensemble, SALARIE ou PAS

Henry : Je suis militant de la CGT, dans ce département et dans une union locale. Là où arrivent des personnes victimes de discriminations, ou de problèmes avec leurs employeurs. J'avais envie de souligner, plusieurs intervenants ont parlé de l'importance de la formation, que la formation ne concerne pas seulement des élus du personnel et des délégués, mais tous les syndiqués. A un moment, j'ai entendu "Je suis chômeur, je ne suis pas syndiqué". Cela ne va pas de soit. La CGT a décidé que sa définition du salariat englobe salariés actifs, retraités ou privés d'emploi. C'est important, car nous avons des intérêts communs, qu'on soit salarié ou pas. Sur cette diversité, nous avons à travailler et à se convaincre collectivement, les uns et les autres, de la nécessité d'intervenir tous ensemble. Dans un service de France Telecom, à Paris, où une personne qui était objet de discrimination s'est adressée à *SOS Homophobie* et à la CGT, il y a eu de la mobilisation de l'ensemble du personnel. Il y a eu pétition et rassemblement devant la direction de ce service, avec exigence que la direction sanctionne ceux qui avaient été à l'initiative de la discrimination homophobe. Il y a des choses qu'on va être obligé d'imposer à l'ensemble des collègues de travail, pour arriver à ce que chacun puisse vivre au travail correctement.



Stéphanie PARQUET GOGOS : En tant que syndicaliste, mon objectif, en intervenant ici, ce n'est pas d'étaler mon savoir sur la question, mais de dire que cela concerne toutes les personnes qu'elle que soit la définition qu'elles donnent d'elles-mêmes. Pour moi qui suis ici en tant que syndicaliste, ce sont des salariées et des salariés privés d'emploi. Et donc, en tant que salarié en emploi ou privé d'emploi, en tant que personne, quelle que soit la définition que la personne donne d'elle-même, ce qui m'intéresse c'est de défendre ses intérêts. Et de dire qu'on peut porter une analyse, cela a été dit à un moment donné, qui projette les intérêts des salariés comme quelque chose qui relève du collectif. Je ne représente pas tout le monde, je n'interviens qu'en mon nom propre, mais si au sein de mon organisation nous n'avons pas été plus performants dans la liste, nous en sommes désolés. Mais comprenons que l'intérêt, là, est de dire qu'il faut arriver à construire du collectif sur ces questions.

Et à ce niveau, je suis d'accords avec l'intervention du camarade de la CGT, effectivement c'est un enjeu qui ne relève pas du choix individuel mais un enjeu institutionnel, pour reprendre les présentations faites plus sociologiquement. Je pense qu'il y a des enjeux institutionnels qui sont plus ou moins cachés qu'il faut dénoncer, et qu'il faut responsabiliser l'employeur, car c'est comme ça que le monde du travail change.

PAPIERS D'IDENTITE et INTIMITE

Tom REUCHER : J'ai oublié tout à l'heure, ce n'est pas dans le dossier et il me paraît très important de le mentionner, c'est par rapport au passeport sécurisé. Il faut maintenant donner une copie d'acte de naissance. Hors, vous ignorez sans doute que sur l'acte de naissance figure les changements d'état civil des personnes trans, de même que les actes d'adoption des personnes en adoption plénière, et que ces documents révèlent finalement la vie privée des gens à toute une chaîne de fabrication de ces documents que sont le passeports et que sera bientôt la carte d'identité nationale sécurisée. Donc, nous demandons que vous puissiez vous en prendre en main ça aussi, surtout les politiques puisqu'ils sont là pour ça. C'est vraiment demander à ce qu'on revienne à l'acte de naissance pour tout le monde, puisque cet extrait exclu non seulement les trans mais aussi les personnes nées à l'étranger, dans les colonies où ils ne peuvent pas fournir de copie d'acte de naissance. Tout le monde n'est pas marié, l'alternative du certificat de mariage n'est pas disponible pour tout le monde. Vraiment, le passeport sécurisé, pour les trans c'est le viol de l'article huit de la convention européenne des droits de l'homme. Merci de ne pas oublier ça.

Marie Pierre ITTURIOZ : On mélange allégrement les politiques et les syndicats, alors que c'est deux entités absolument différentes. Je demande qu'on interpelle les politiques, et y a-t-il des politiques dans la salle ? Parce que ce que tu demandes, c'est de l'ordre du législatif, et les syndicats n'interviennent absolument pas à ce niveau, ils ne peuvent pas intervenir à propos des dispositions législatives.

Tom REUCHER : Je le sais, mais il y a des politiques aussi. Et comme je n'ai pas eu l'occasion de le faire tout à l'heure, parce que sur le coup je n'y ai pas pensé, que ce n'est pas dans la plaquette qui est remise à tout le monde, alors que je l'avais demandé tant c'est fondamental. Mais il semblerait que personne n'en ait conscience, je tire une sonnette d'alarme depuis plusieurs mois et ça ne réagit pas. Je ne sais pas quoi faire.

De la NECESSITE d'AGIR

Rosa : Il y a ici beaucoup de militantes, et j'en fais partie, je ne suis pas syndiquée parce que, autre cas de figure, je travaille dans une très petite entreprise où il n'y vraiment pas de champs d'application de la chose. Peut-être que je me trompe, mais bon... On a aussi la possibilité de placer ses forces ailleurs que dans le syndicalisme. On peut les placer dans une organisation politique ou dans une association, ou dans un syndicat. Et en tout état de cause, on ne peut pas être partout.

Je suis un peu frustrée des réponses que vous faites. Il y a une interpellation, parce qu'il y a des attentes fortes de notre part, mais j'entends (de façon plus ou moins forte selon les intervenants) : "demandez nous, interpellez nous et on verra, après, ce qu'on peut faire". J'en veux plus de votre part, je veux que vous agissiez maintenant, en particulier sur la vigilance, la formation en interne. Cela a été fait, en partie, sur le sexisme. Je pense que cela a eu des effets. Il y a des situations dans l'emploi qui sont extrêmement pénibles, et d'autant plus difficiles qu'une femme ça se voit, plus ou moins, mais au moins ça s'identifie en tant que personne, alors que lorsqu'on est gouine, pédé, trans ou autre, on n'est pas forcément identifié en tant que tel, et on peut s'en prendre plein la gueule tout au long de la journée. Quand on s'en prend plein la gueule tout au long de la journée, on n'a pas forcément la capacité de d'appeler une association ou une ligne d'écoute. Ce que je vous demande à l'inverse, et ce que je crois qui a été initiée par la FSU, c'est cette brochure. Pour moi, c'est le début du truc. Pour conclure, dans ma proche famille j'ai un frère qui est enseignant et à la FSU, qui très gentiment m'a envoyé, sans l'avoir lue, la plaquette qu'il venait de recevoir parce que je suis concernée. Ce que je veux dire par là, c'est que ce n'est pas fini, c'est gentil de sa part, je lui en parlerais quand je le verrai, mais il y a des trucs.....



Philippe CASTEL : On connaît le classement vertical des publications syndicales par certains de nos adhérents.

Prendre en COMPTE TOUTES les DISCRIMINATIONS

On ne se fait pas d'illusion, nous savons que nos publications ne sont pas forcément lues comme la Bible. Mais sur le thème de la formation, un certain nombre de nos organisations ont déjà commencé. Alors peut-être que parfois on s'y prend mal, dans nos expressions. Il est vrai qu'on manque de temps, on nous dit qu'on doit se presser, on doit quasiment boucler et partir en courant. Donc c'est vrai qu'on n'a pas forcément bien employé les mots, mais je vous assure que dans nos organisations, depuis 2002 les choses avancent. Y compris sur l'identité de genre, ce qui n'était pas forcément facile au début. Je peux vous dire que chez nous c'est ce qui a été le plus difficile à faire admettre au point même que lors du premier congrès du SNES où la question a été abordée et intégrée dans le mandat du congrès, certaines personnes homosexuelles, certains gays dirent qu'on allait pas mettre les trans dans la motion parce que sinon elle ne sera pas votée. A la FSU, nous avons une tradition de lutte contre toutes les discriminations, c'est inscrit dans nos statuts (article 3). Sous cet angle, la transphobie devait être condamnée, aussi nous avons pu mettre dans nos textes d'orientation de congrès la transphobie. Maintenant il y a tout un travail à mener. Cela fait un certain nombre d'années que les organisations syndicales organisent des formations sur ce thème, on le fait tous, d'ailleurs en utilisant les compétences d'associations. Un certain nombre de personnes ici présentes interviennent dans nos formations. Le travail est lancé. Ce qu'on voulait dire en disant aux personnes de nous interpellier, c'est à la limite nous aussi, en tant que personnes convaincues dans nos organisations et essayant de faire avancer le travail, on a aussi besoin que les gens nous soutiennent en nous interpellant, en nous engueulant et en nous critiquant. Parce que c'est la seule façon de faire sentir à l'organisation dans son ensemble qu'il y a une vraie demande. C'est pour ça qu'on l'a formulée sous cette forme. On rend tout à fait nos responsabilités, on ne dit pas que tout viendra de vous. Nous aussi, on sait ce qu'on a faire dans nos organisations.

Marie Paule : Vous avez fait des déclarations d'intention qui sont pour beaucoup, que vous reprenez dans vos actions. Je suis très satisfaite en tant que syndiquée de vous entendre. Seulement, toutes les personnes qui sont ici sont des convaincues, et des gens qui ont travaillé sur la question et qui ont préparé leur intervention. Alors, par contre, sur "préparer votre intervention", si vous pouviez dire "toutes et tous", cela nous permettrait de voir que vous avez déjà inclus un certain questionnement sur la féminisation et sur la présence des femmes. C'est vrai que vous êtes des femmes à le dire, en plus, ce qui pour moi est d'autant plus choquant. Je pense que la problématique, souvent, est que vous avez travaillé sur des brochures mais quand on se retrouve dans des entreprises en face de responsables syndicaux qui sont sexistes, homophobes, racistes, parce que c'est souvent le cas. Souvent, je veux dire dans certaines entreprises, je ne parle pas de tous les syndiqués, je m'en excuse, j'ai fait un amalgame, mais souvent on se retrouve sur une de ces phases. Le deuxième problème lorsque le syndicat n'intervient pas, parce que ce sont vos représentants ou vos représentantes, et c'est en face d'eux qu'on se retrouve. Donc, moi je trouve ça inadmissible. Concrètement, au-delà de la formation, s'il y a une persistance dans une violation de la loi (puisque vous parlez de la loi), quel est le rôle de vos syndicats ? Que font vos syndicats ? Et aussi, quelles sont les actions, vous parlez de formation mais concrètement, comme le disait Henry, au-delà de l'encadrement, qu'est-ce que vous allez réellement mettre en place pour faire une information auprès des autres syndiqués ?

Karine ESPINEIRA : Je vais donner la parole à Michel que j'ai malencontreusement oublié tout à l'heure. Toutes mes excuses. Ensuite, on doit clôturer, on n'a pas le choix.

Michel : Je voulais simplement dire que quand on est victime de discrimination, quand on est sanctionné sans doute parce homosexuel, on se sent très seul. Ce que j'ai à dire ce n'est pas de vous expliquer que vous ne faites pas tout le travail qu'on attend, mais merci. Et je veux dire merci à la fois à des gens qui sont dans des associations, je pense par exemple au *Collectif contre l'Homophobie* de Montpellier, je pense également aux syndicats. J'ai eu Philippe Castel, par mail. Mon syndicat à moi, le syndicat national des personnels de direction de l'Education nationale. Ces gens là sont présents, et non seulement ils sont présents au niveau de la force de frappe logistique, sans eux je ne m'en serais pas sorti, mais le plus important et c'est bien là-dessus que je veux remercier tous ceux qui sont en face de moi, c'est sur le plan humain. Car une fois que le problème a été légalement réglé, ces gens là ont continué à me téléphoner, à prendre de mes nouvelles, à me soutenir