

# D genreEs D sexualités

décembre 2015

Le bulletin numéro 2 de la commission Genres & Sexualités

**« la révolution totale, ce n'est pas seulement réussir une grève sauvage, séquestrer un patron qui vous fait chier: c'est aussi accepter le bouleversement des mœurs, sans restriction. Plus ça vous paraîtra dur, moins vous comprendrez, plus vous pourrez dire que vous êtes sur le bon chemin »**

**F.H.A.R.**

Les questions LGBTI seraient « sociétales » et pas syndicales, et ne nous concerneraient donc pas en tant que syndicalistes...cette affirmation nous devons parfois (souvent ?) y faire face, avec nos partenaires d'autres organisations syndicales, avec aussi les camarades de nos propres structures.

Pourtant les discriminations à l'encontre des salarié-es LGBTI sont effectives sur nos lieux de travail, comme le montre le rapport annuel de SOS Homophobie : insultes, harcèlement, absence de promotion, pratiques vexatoires... C'est donc un enjeu dont les représentant-es syndicaux ont à se saisir. Le n°2 de ce bulletin s'attache ainsi à montrer la diversité des situations, et des ripostes possibles, dans nos différents champs professionnels (santé, éducation, fonction publique en général).

Par l'accompagnement de salarié-es victimes de harcèlement (exemple au SAMU social de Paris), par des actions de sensibilisation des personnels (comme le colloque sur les LGBTIphobies à l'école) et par l'interpellation de nos institutions (notamment le Ministère du Travail et des Affaires Sociales), Solidaires porte activement cette lutte contre les discriminations LGBTIphobes et pour une autre société.

Et c'est aussi parce que Solidaires se veut également un syndicat de transformation sociale, que ses militant-es se montrent attaché-es à lutter conjointement avec toutes les communautés discriminées, à dialoguer avec tous les tenants (à l'image de Ludovic-Mohamed Zahed) d'une société ouverte, égalitaire et inclusive.

Face aux oppressions d'où qu'elles viennent, les salarié-es LGBTI discriminé-es doivent pouvoir trouver dans les équipes de Solidaires des alliées et des soutiens.

Bonne lecture !

**Page 2 : Colloque et action dans l'Education**

**Page 3 : Du FHAR aux Gouines Rouges**

**Pages 4 & 5 : Lutttes contre les discriminations au Travail**

**Page 6 : Rapport 2015 de SOS Homophobie**

**Page 7 : La page des Pubs**

**Pages 8 & 9 : Etranger en Islam, entretien (1ère partie)**

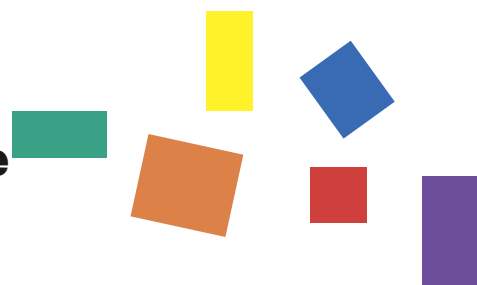
**Pages 10 & 11 : Les transidentités et l'école**

**Page 12 : Témoignage au Samu Social**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

Union syndicale Solidaires  
144 Bd de la Villette - 75019 Paris  
www.solidaires.org - contact@solidaires.org

## Colloque et journée d'action Education : Amplifions la lutte contre les LGBTphobies !



**Le 13 mai, le Collectif Education contre les LGBTphobies en milieu scolaire (CGT-Ferc, FCPE, Fidl, FSU, SGEN-CFDT, Sud Education, UNEF, UNL) a organisé en partenariat avec les associations Contact, Estim', Inter-LGBT, SIS Association et SOS Homophobie une journée de colloque, « Education : Amplifions la lutte contre les LGBTphobies », avec un double objectif de formation et de médiatisation. Devant le manque de considération accordée à ces problématiques, il est en effet urgent d'alerter les pouvoirs publics et de donner des outils aux personnels pour se saisir de ces questions.**

La matinée a d'abord commencé par une présentation de M. Teychenné, auteur du rapport présenté il y a deux ans portant sur les LGBTphobies à l'école et proposant des pistes pour y remédier. M. Teychenné a synthétisé les idées fortes de son rapport : plus de 100 000 jeunes seraient concerné-es par les LGBTphobies à l'école, et les conséquences en sont lourdes : isolement, décrochage scolaire, pensées suicidaires. Malgré l'ampleur de la question, M. Teychenné n'a pu que souligner l'inertie de l'Education Nationale en la matière.

Après la projection de Ceci n'est pas un film de cowboys et une discussion avec son réalisateur B. Parent, SOS Homophobie a dressé un rapide bilan chiffré des manifestations de l'homophobie en milieu scolaire, à partir de son bilan annuel rendu public en mai. Les élèves étudiant-e-s y sont les premier-e-s exposé-e-s (77% des témoignages recueillis, contre 12% de professeur-es, 3% de parents et 2% d'intervenant-es). Ainsi les témoignages relatent des insultes (59 % des cas) et menaces (14 %), des coups (21 %), du harcèlement (33 %) ou parfois simplement de l'ignorance (58 %). Les auteur-es de ces agressions verbales et/ou physiques sont à 66% des élèves, mais aussi pour 12% ce sont des professeur-es, et pour 11% des personnels de direction ou d'encadrement ! Les niveaux les plus concernés sont le collège (24% des témoignages) et surtout le lycée (50%).

Les interventions de fin de matinée ont ensuite présenté des pistes pour éduquer concrètement contre l'homophobie et agir contre le harcèlement. Une étude comparée a notamment montré les disparités de traitement de ces questions en Europe, d'un côté avec l'exposition le Zizi sexuel, particulièrement hétérocentrée et marquée par une vision très stéréotypées et réductrice des rapports garçons/filles et de la sexualité ; de l'autre avec des exemples de livres jeunesse suédois beaucoup plus inclusifs (représentation de toutes les minorités) et prenant en compte toutes les identités de genre et toutes les sexualités.

12h30 Rassemblement derrière l'Hôtel de ville : après une lecture publique de la tribune du Collectif Education contre les LGBTphobies en milieu scolaire, militant-es de syndicats et d'associations (dont beaucoup de Sud et Soli daires, et de SOS Homophobie) ont scandé slogans pour les droits des LGBT : « Lesbiennes, Gays, Bi-es et Trans...l'Egalité...c'est aussi à l'école !! »

La première intervention de l'après-midi a fait le lien entre stéréotypes de genre et LGBTphobies et a mis l'accent sur l'apport de la pensée queer (remettant en cause la binarité des sexes et des identités de genre) pour dépasser les stéréotypes. L'intervenante a également insisté sur l'importance de créer des espaces bienveillants (safe space) dans lesquels chaque élève puisse sentir qu'il/elle peut afficher son identité de genre sans risquer discriminations et remarques vexatoires. Une représentante de l'ILGA a ensuite fait un panorama des actions menées en Europe, et du rôle des instances de l'Union Européenne dans le soutien à ces initiatives.

Les associations SIS Association, Estim', Contact et SOS Homophobie ont présenté leurs modes d'intervention en lien avec le milieu scolaire : ressources sur leurs sites pour aborder ces thématiques, séances de sensibilisation auprès des élèves, formation des équipes éducatives. Enfin un temps de travail en atelier, par petits groupes, a permis de réfléchir à des propositions concrètes pour engager les établissements scolaires, au quotidien, dans la lutte contre les LGBTphobies.

*Fédération Sud Education*

Le collectif intersyndical et les associations participantes ont publié les actes de ce colloque, visibles ici :

<https://collectifeducgltphobies.files.wordpress.com/2015/11/151111-actes-colloque-13-mai-2015.pdf>

# Histoire(s)

## Du FHAR aux Gouines Rouges

San Francisco, 1970 : la communauté homosexuelle se révolte.

Paris, 1970 : sous l'impulsion de Françoise d'Eaubonne (exclue d'Arcadie\*), de quelques lesbiennes, de Guy Hocquenghem, le Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire est créé.

Lesbiennes et gays contestent « l'état bourgeois et hétéro patriarcal » et mènent des actions spectaculaires pour renverser les normes sociales : « Nous ne voulons plus raser les murs » clament-ils/elles.

Ainsi, une trentaine de membres du FHAR, filles et garçons s'invitent à la tribune d'une émission de radio sur France Inter intitulée « L'homosexualité, ce douloureux problème ». L'animatrice Mémie Grégoire rend l'antenne.

Le 1er mai 1971, le FHAR défile derrière le MLF (Mouvement de Libération des Femmes), c'est la première manifestation homosexuelle en France qui se poursuivra jusqu'en 1977, date de création de la Gay Pride. Les slogans dénoncent « la dictature des normaux », c'est joyeux, c'est drôle, c'est contestataire et cette marche dans le traditionnel défilé des syndicats et partis politiques suscite bien des réactions mitigées voire hostiles de ces derniers et des passant-es.

Les AG du FHAR attirent de plus en plus de jeunes garçons et très vite, les lesbiennes ne sont plus entendues, sont dépossédées de la dynamique idéologique première du FHAR, numériquement d'abord, mais elles constatent également que les mêmes rapports de dominations hommes/femmes se mettent en place.

Les lesbiennes décident donc de se réunir en non mixité, elles constituent un groupe politique informel au sein du MLF, et prennent le nom de Gouines Rouges. En se nommant ainsi, les lesbiennes se réapproprient une insulte, la transforment en revendication, le rouge fait référence aux menstrues qui ne sont pas vécues comme quelque chose de honteux, sale.

Les Gouines Rouges militent pour plus de visibilité lesbienne, elles cherchent une autonomie propre, conscientes que ces actions s'articulent dans un mouvement beaucoup plus large de « révolte des femmes et des homosexuel-les » C'est le début d'une réflexion sur l'identité lesbienne.

Elles distribuent des tracts dans les boîtes de nuit, participent activement aux premiers meetings du MLF où elles affirment ce choix politique d'aimer et dénoncent le silence fait autour des femmes homosexuelles et de l'oppression vécue. Elles organisent des fêtes, s'engagent pour le droit à l'avortement et à la contraception, dénoncent les violences faites aux femmes, l'impunité des violeurs etc. « Il y a des homosexuelles sur la scène mais il y en a aussi dans la salle. Si nous montons sur scène, c'est parce que nous n'avons plus honte de nous. On nous a enfermées dans le silence, on nous a insultées parce que nous refusons de nous soumettre à la loi des phalocrates et des hétéroflics. Nous sommes fondamentalement subversives. Nous sommes homosexuelles par choix de jouissance. Notre jouissance n'est ni une masturbation à deux, ni un infantilisme psychosexuel, ni une caricature des rapports hommes-femmes. Nous sommes créatures de jouissance en dehors de toute norme. Nous sommes lesbiennes, et nous sommes heureuses de l'être. » Les Gouines Rouges cesseront progressivement toutes activités en 1973, se disperseront dans d'autres groupes mais elles ont considérablement marqué les générations futures, en expérimentant sur un nouveau territoire de pensée ami, le féminisme, une libre parole et des réflexions qui donneront naissance à d'autres courants de réflexions, la pensée straight par exemple de Monique Wittig.

« Le combat des lesbiennes est à l'intersection de celui des femmes et des hommes homosexuels » pouvait-on lire dans la presse de ces années-là, si les droits des unes/uns ont sensiblement évolué depuis, il n'en reste pas moins vrai que les discriminations sont toujours à l'oeuvre et nous, nous devons être prêt-es à les combattre par tous les moyens, le syndicalisme de Solidaire en est un.

*Isabelle, SUD Santé Sociaux 31*

Sources bibliographiques :

-« Adieu les rebelles » Marie Josèphe Bonnet.

-Groupe de travail « chronologie lesbienne » Monique Blanchon, Marie Devillers, Sandrine Lely, Paule Martel.

\* Arcadie est une association créée en 1954, son fondateur, André Baudry donne au journal le même nom, Arcadie fonctionne comme un club privé, de rencontres et d'entraides sociales où se retrouvent essentiellement des intellectuels. André Baudry pense que les homosexuels doivent être irréprochables pour être acceptés socialement.



## SUD TRAVAIL-AFFAIRES SOCIALES et la question de la lutte contre les discriminations au travail dans la fonction publique

*L'Etat, en tant qu'employeur, a des obligations dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Au Ministère du travail et de l'emploi, de la formation professionnelle, des affaires sociales de la santé, des droits des femmes, de la jeunesse et des sports, les organisations syndicales ont été consultées sur le bilan annuel des actions menées sur ce thème et sur le plan d'action pour l'année à venir.*

Nous avons reçu des documents multiples, relatifs à l'égalité hommes/femmes, aux travailleurs handicapés, aux « seniors », aux personnes LGBT... Le grand fourre-tout de la « diversité »... L'enjeu pour notre Ministère (et au-delà pour l'Etat-employeur) est d'obtenir le renouvellement de son label « diversité », pour pouvoir continuer un plan de communication interne, et sortir l'alibi de la labellisation en cas de contestation.

Dans le cadre des instances de « dialogue social » (dans ce cas un Comité technique ministériel), nous avons fait le choix de pointer les manques affligeants de ces bilans et plans, et de revenir sur nos revendications. Notamment en matière de prévention des discriminations envers les LGBT.

Nous avons choisi de démarrer notre intervention sur ce sujet par une petite déclaration, après présentation des documents par l'administration : devant l'aspect technocratique et très incomplet de ce qui nous était présenté, nous avons estimé que quelques points essentiels devaient être relevés, concernant à la fois l'égalité homme/femme, les discriminations en général et les LGBTphobies en particulier, ...

### **Voici, ci-dessous, quelques points que nous avons abordés :**

Notre syndicat a au préalable rappelé notre revendication principale : L'EGALITÉ, NI PLUS, NI MOINS ! Dans notre administration, comme partout, on parle de diversité, notion plate de communicant qui a l'avantage de ne froisser personne mais, dans le même temps, permet de ne s'engager sur rien.

Dans les bilans communiqués, les statistiques qui devraient logiquement permettre un bilan sont minimales ou carrément manquantes : pas de bilan social 2014, pas de bilan de rémunération hommes/femmes, des chiffres peu détaillés sur les actes discriminatoires posés (quel que soit leur motif), pas d'information sur la répartition des sanctions demandées pour des actes discriminatoires traités en commissions de discipline, pas de ventilation par catégorie (on sait que les actes des catégories C sont plus souvent poursuivis que ceux des catégories A).

Pour les cas qui ont fait l'objet d'un règlement hors CAP (sanction ou non), SUD TAS en a sollicité le nombre, les motifs qui ont prévalu au choix de la hiérarchie à appliquer une sanction non passible de CAP, les catégories des auteurs concernés et des éléments sur les suites locales.

SUD TAS a déploré que la plupart des actions réalisées soient destinées à la hiérarchie et à l'administration centrale (Par exemple, au ministère du travail, sur 10000 agents environ, 1000 sont en administration centrale à Paris et 9000 sont dans les services déconcentrés dans les régions et départements).

Sur le plan d'égalité en faveur des agents LGBT, nous avons demandé des statistiques établies plus finement, avec l'expertise de SOS homophobie.

Nous sommes aussi intervenus pour de-



mander des précisions sur les contenus et intervenants sur les formations dispensées en pré- 5  
vention des discriminations en direction de certains personnels. Par exemple, nous avons in-  
terrogé certains choix d'intervenants, comme le choix unique (qui pourrait être aussi pertinent) de  
l'association AIDES (spécialisée Maladies Sexuellement Transmissibles) en direction des médecins  
de prévention en matière de sensibilisation à l'homophobie (choix maladroit car son caractère in-  
complet pour véhiculer des stéréotypes).

Enfin, SUD TAS a revendiqué que les Ministères sociaux impulsent auprès de la DGAFP et des autres  
Ministères, une action visant à ouvrir à TOUS les couples (quel que soit leur statut et leur orientation  
sexuelle) la pension de reversion (exclus aujourd'hui les concubin-e-s, les PACSé-e-s, les marié-e-s  
de moins de 4 ans...)

Nous sommes sortis de cette réunion avec des perspectives de travail intersyndical sur les questions  
d'égalité (LGBT, femmes). Des discussions informelles sont en cours, au niveau local, notamment  
en région parisienne, pour la mise en place d'actions revendicatives unitaires, pour rappeler à l'ad-  
ministration ses engagements et établir un rapport de force qui les sorte de leurs plans comm', de  
leurs notes d'écolier-e-s et de leurs chartes !

**Indépendamment des instances représentatives du personnel, nous pensons qu'il faut  
que les syndicats soient en mesure de prendre ces questions de discrimination au sé-  
rieux dans leur action Dans la continuité du travail mené depuis sa création par notre  
syndicat sur les inégalités subies par les femmes dans notre administration, nous es-  
sayons d'élargir notre travail syndical sur l'égalité aux agents LGBT.**

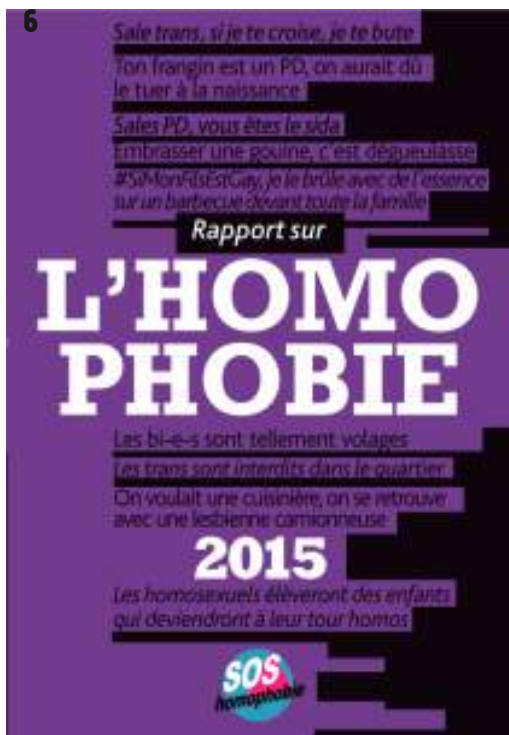
*Loïc et Luz (SUD TAS)*

## Quelques chiffres \*

- **1 homme sur 20 000**  
nait avec des chromosomes XX
- **1 femme sur 10 000**  
nait avec des chromosomes XY
- **30 naissances par an en France**  
ont des chromosomes XX et XY

**Les naissances de bébés intersexués  
(chromosome X) sont évaluées  
à 1/2000 par an.**

\* Extraits et chiffres publiés dans Philosophie magazine, janvier 2014 : <http://www.philomag.com/lepoque/1-2-3-genres-8774>



# Le rapport 2015 est sorti.

*Le nouveau rapport se base sur les témoignages reçus par l'association SOS homophobie. Malgré une baisse de 38 % du nombre de témoignages en 2014 par rapport à 2013 (où ce nombre a connu un niveau sans précédent, suite aux débats sur le mariage pour tous), il n'en reste pas moins élevé : 2197 ont été enregistré. Et 189 concernent le travail (soit 8 % du total).*

Encore une fois, les chiffres parlent d'eux mêmes. La majorité des victimes sont des hommes (70%), âgés de 25 à 50 ans et habitant hors de l'Ile-de-France (60%). Les

agresseurs sont, encore une fois, majoritairement des collègues direct-es (50%), et des supérieurs hiérarchiques dans 32 % des cas.

L'homophobie se traduit dans 61 % des témoignages par des insultes, dans 9 % il s'agit de menaces et chantages, dans 28 % de harcèlement, dans 24 % des discriminations... Le tout pouvant évidemment se cumuler. Les manifestations d'homophobie ont plusieurs formes : modifications régulières de planning, absence d'évolution professionnelle, affichage de l'homosexualité (outing forcé), changement de service, CDD non renouvelé, refus de congés, dépression, menace de licenciement ou tout simplement démission des victimes pour sortir d'un univers insupportable... 36 % des témoignages font état d'un arrêt de travail directement lié à ces manifestations homophobes.

Le plus souvent, l'acte homophobe est réalisé alors qu'il n'y a pas de témoins. D'où une grande difficulté à prouver l'homophobie, et donc d'agir en justice et la faire reconnaître. 25 % des victimes cependant finissent par porter plainte, et trouvent des marques de soutien dans l'entourage du travail (51 %). Mais l'absence de soutien des collègues reste très élevée : 49 % (même si elle est en baisse par rapport à 2014), avec comme pour le sexisme, une minimisation des faits.

***Il est de ce fait important que les salarié-es trouvent dans les équipes de Solidaires des alliées. Face à cette homophobie, seulement 25 % des victimes finissent par porter plainte. Le témoignage de collègues est souvent facilitant, il permet de briser l'isolement et les équipes syndicales peuvent alors accompagner les démarches du ou de la salarié-e auprès de l'inspection du travail, des directions...***

Pour télécharger le rapport 2015 (gratuit en pdf) :  
<http://www.sos-homophobie.org/rapport-annuel-2015>

# La page des pubs

*les bonnes et les mauvaises...*

7

## Une série Etats-Unienne :

### Transparent



La saison 1 est sortie en 2014, elle est diffusée en France (sur le câble) depuis mai 2015. Format 30 mn. Comédie dramatique primée en 2015 (ce qui assure au moins deux autres saisons...): donc

c'est à des moments très drôle, et à d'autres beaucoup moins... Mais qu'est-ce que c'est bien !

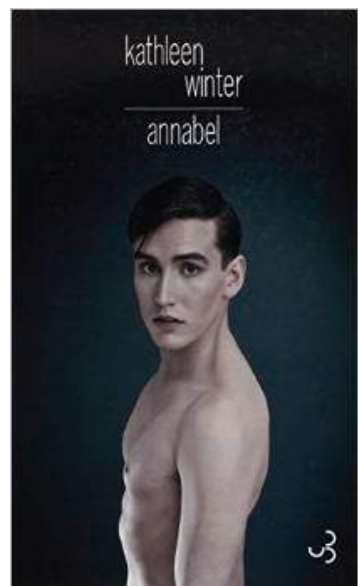
Professeur de science politique à la retraite, Morton réunit ses trois enfants maintenant adultes pour leur parler d'avenir, seulement il ne s'agit pas d'héritage mais de son identité de genre. Il devient Maura.

## Un livre :

### Annabel de Kathleen Winter

*(format poche aux éditions 10/18)*

En 1968 au Canada, un enfant voit le jour dans un village reculé de la région du Labrador. Ni garçon ni fille, il est les deux à la fois. Seules trois personnes partagent ce secret : les parents de l'enfant et Thomasina, une voisine de confiance. Ces adultes prennent la difficile décision de faire opérer l'enfant et de



l'élever comme un garçon, prénommé Wayne. Mais tandis que ce dernier grandit, son moi caché - une fille appelée Annabel - ne disparaît jamais complètement...

## Un livre pour enfant :

**Dans la série des bonnes intentions... vraiment loupées, on décerne la palme au livre pour enfant intitulé : « Jean a deux mamans » d'Ophélie Texier. Pourquoi ? Lorsqu'on parcourt les pages, si Jean a bien « 2 mamans » il s'avère que l'une fait la cuisine, la couture et caline (c'est celle qui a porté Jean...), l'autre fait la peinture de la chambre, apprend à pêcher ou joue avec Jean... Deux rôles que l'on connaît si bien ! Autrement dit, le message est clair : on accepte l'homoparentalité, mais faut quand même qu'il y ait une maman et un papa ! Navrant...**

*Merci à Jocelyne pour l'info, et désoléEs que tu sois si déçue...*

## Interview : Ludovic-Mohamed Zahed Étranger en Islam (1<sup>ère</sup> partie)

**Marseille, vendredi 2 octobre 2015. Docteur en sciences humaines (anthropologie, psychologie), théologien et imam gay de la première mosquée inclusive de France (et d'Europe) à La Goutte d'Or, Ludovic-Mohamed Zahed revient sur le parcours personnel et intellectuel qui a forgé son engagement : briser les enfers dogmatiques qui empêchent la libre coexistence des spiritualités et des sexualités.**



### “Être les imams de notre destinée”

Tout a commencé dans les années 90, lorsqu'il contracte le VIH. À Paris, à Marseille, Ludovic-Mohamed Zahed se heurte à la sérophobie du milieu gay : “ C'était : Ah, t'es séropo ? ok, next... Du sérotriage, au sens propre. ” Plutôt que d'en pâtir il décide d'en faire une force et de s'engager : en collaboration avec AIDES, puis en fondant une association pour les jeunes séropos, et plus tard en rencontrant dans le monde entier les “enfants du Sida” qu'il voit confrontés à un rejet encore plus cruel, injuste et injustifié.

À cette époque-là, et depuis qu'il a quitté l'Algérie (durant la guerre civile en 1995) il vit en athée. Traces d'une expérience salafiste qu'il a rejetée en bloc, l'islam compris : “mais il me manquait quelque chose, une inspiration, une éthique de vie, quelque chose que j'avais connu quand j'étais adolescent mais qui avait été envahi par le fascisme et le dogmatisme.”

En se tournant vers le bouddhisme lors d'un voyage au Tibet, il découvre que la misogynie et l'homophobie sont dans toutes les religions : “Les bouddhistes, certains bouddhistes vous disent, même si ça n'est marqué nulle part : les femmes, si elles se sont réincarnées en femmes c'est qu'elles ont un mauvais karma, un jour si elles ont de la chance, ce sera des hommes. Dans une autre vie”. Et pareil pour l'homosexualité : c'est contre-nature, etc.” Pourquoi en ce cas se convertir à une autre religion ? Le problème ce n'est pas telle ou telle religion, c'est bien plutôt “que des discriminations soient justifiées à travers une ou des traditions spirituelles qui sont censées être universalistes, humanistes et égalitaires”.

Face à cette contradiction il reprend ses études et entreprend à l'EHESS un doctorat sur “Islam et homosexualité”. En 2010, il fonde HM2F (Homosexuels musulmans de France), une association dont le projet est de discuter et mettre à plat ces problématiques. Une organisation laïque, a priori, dans laquelle les uns et les autres ont de plus en plus de peine à mettre de côté leur pratique religieuse. Et c'est ainsi que peu à peu émerge l'idée de fonder une mosquée inclusive en France...

### Ludovic-Mohamed, comment peut-on être imam et homo militant ?

Ludovic-Mohamed Zahed - Petit à petit, à HM2F, on s'est rendu compte que les gens étaient de plus en plus pratiquants, des gens qui s'isolaient dans nos réunions pour pratiquer - moi aussi d'ailleurs. Ça ne pose pas de problème mais ça pose question : qu'est-ce qu'on fait du religieux, dans une association qui n'a pas vocation à traiter du religieux ? Qui traite des discriminations certes, mais pas du religieux. Et donc au bout d'un an on fait un conseil d'administration, je m'en souviens très bien, en janvier 2012. On parle de ces mosquées inclusives qui existent déjà aux États-Unis, en Afrique du Sud, en Indonésie, plus grand pays musulman au monde, avec une mosquée tenue par des personnes transsexuel-le-s. En juillet 2012, je participe à une conférence de musulman.es progressistes à New York, on invite l'imam Ani Zonneveld, une femme d'origine malaisienne mariée à un Hollandais aux États-Unis, à Los Angeles, qui gère cette mosquée inclusive à l'époque. On organise régulièrement des conférences CALEM\*, et de là on décide de fonder une nouvelle association, sœur



de HM2F, MPF (ou Musulmans progressistes de France) pour traiter de cette question de la spiritualité de manière inclusive. Et donc c'est comme ça que je suis désigné par une communauté, de manière laïque et démocratique, comme imam. L'un des imams, parce que je ne veux pas être le seul. Je ne veux pas reproduire le dogme, l'élitisme, le cléricalisme, je veux qu'on soit les imams de notre destinée, et qu'on s'enseigne les uns aux autres la façon de lutter contre ces discriminations, depuis l'intérieur de notre tradition spirituelle. Donc c'est comme ça qu'on devient imam en ayant été, peut-être pas militant, mais citoyen engagé, oui. "Militant", on me l'a beaucoup reproché : à l'ENS j'ai pu faire mon master mais pas mon doctorat parce que ça posait problème, on m'a foutu limite dehors. Et puis c'est quand même emprunté au vocabulaire ecclésial, c'est quand même un peu "militaire", les armées du Christ, tout ça... (rires) Je préfère "citoyen engagé".

### **Qu'entendez-vous par 'Islam inclusif' ou "éclairé" ? Qu'est-ce qui dans la religion musulmane vous semble l'autoriser ?**

L.M.Z - Inclusif veut dire : on inclut tout le monde, on n'exclut personne. Car comme je le dis dans mon livre *Le Coran et la Chair*, dans beaucoup de discours aujourd'hui, il y a en fait une forme de schizophrénie qui consiste à dire : "Oui, l'Islam c'est la paix, c'est l'amour universel sauf pour untel, untel, untel..." Et après ils ne se retrouvent qu'entre eux. Et c'est le problème du monde arabo-musulman aujourd'hui où les sociétés s'écroulent sur elles-mêmes, où il n'y a plus de projets politiques mais que du fascisme, qui exclut par la force. Cela fait que des minorités sont discriminées, que ce soient les femmes, les homos ou des ethnies... Cette réflexion est nécessaire chez les musulmans aujourd'hui. D'une manière générale, avant, les ecclésiastiques ou les commerçants constataient que chez les musulmans l'homosexualité était acceptée. Maintenant c'est l'inverse. Dans les questions d'émancipation des arabo-musulmans, ce qui pose problème c'est ces minorités. L'Islam comme religion pour moi dit au contraire : "Nulle contrainte en religion" (Sourate 2, verset 256). Or est-ce qu'il y a une plus grande contrainte que de demander à quelqu'un de renoncer à sa sexualité ?

#### *La charia est une voie, pas une loi*

### **Qu'est-ce que vous répondriez aux gens qui disent que vous arrangez la religion à vos fins ?**

L.M.Z - J'ai eu encore, en Belgique, la semaine dernière, une jeune femme lesbienne d'origine pakistanaise, torturée depuis des années entre sa religion et sa sexualité, qui me dit : "oui d'accord, je comprends tout ce que tu me dis, je trouve que c'est convaincant, le fait que dans le Coran les hommes de Loth c'étaient des violeurs, des idolâtres et que ça n'a rien à voir avec l'homosexualité". Et en effet le Prophète accueillait des "mukhanathun", des hommes androgynes, efféminés, limite transgenres, qu'il défendait contre l'homophobie et la transphobie, ça ce sont des hadiths, des traditions qui sont dans tous les bouquins musulmans. "Mais, m'a-t-elle dit, j'ai l'impression quand même que tu ar-

ranges la religion pour qu'elle te convienne". Mais tout le monde 9 fait ça, tout le monde comprend la religion à son niveau, et c'est ce qu'il faut faire. Le problème c'est quand les gens le font à des fins idéologiques. Moi ce n'est pas pour discriminer qui que ce soit, je le fais pour comprendre quel est le message, si c'est vraiment un message religieux universaliste, humaniste, égalitaire. Comment est-ce qu'on peut comprendre ce message autrement qu'en incluant tout le monde dans la religion ? Il y a un moment où il faut être juste cohérent, et ne pas se complaire dans la dissonance cognitive. La religion, ça doit être quelque chose qu'on décide, ça doit être quelque chose de démocratique, ce n'est pas une loi. Les imams qui vous disent comme l'imam Tareq Oubrou, de la mosquée de Bordeaux : "ah le glaive de la République (une référence biblique) est au-dessus de tous les autres". Non, il n'y a qu'un glaive, il n'y a pas un glaive qui est au-dessus de tous les autres : l'Islam ça n'est pas une loi, la charia c'est une voie, "chariah" signifie "voie" en arabe, une voie sur laquelle il faut progresser, spirituellement, humainement, éthiquement. C'est pas une loi, c'est pas un code civil. On est dans des sociétés laïques où il n'y a qu'une loi, c'est la loi qu'on décide ensemble, celle de la res publica, le reste c'est une inspiration, un idéal vers lequel il faut tendre. Ça aussi je le décris dans *Le Coran et la chair*. Les théologies chrétiennes de la Libération développent ça depuis 50 ans : Il y a peut-être une primauté historique et éthique de l'idéal spirituel, mais ce qui prévaut avant tout dans nos sociétés laïques, c'est la loi qu'on a décidé d'établir entre nous. Et même dans le Coran il y a tout un tas de versets qui disent que la loi évolue en fonction des gens, que la spiritualité c'est autre chose, c'est très clair, qu'il y a une différence même dans l'Islam, entre la charia, et le "fiqh". Le "fiqh" c'est la compréhension de la loi, du message. La compréhension, l'application, c'est humain, et non spirituel.

### *Les minorités, avant-garde des réformes sociétales* **En 2014, vous avez marié deux femmes iraniennes à Stockholm. Est-ce concevable en France ?**

L.M.Z - On l'a déjà fait il y a encore trois semaines, entre deux lesbiennes à Béziers, une chrétienne pratiquante et l'autre musulmane pratiquante. Et il y a quelques temps entre des hétéros aussi. Les minorités sont à l'avant-garde des réformes sociétales, comme le dit Serge Moscovici, père de la psychologie sociale en France. Elles ne demandent rien de particulier, elles demandent seulement de réformer le droit en fonction du bien-être de l'ensemble des individus, de la collectivité. Or les minorités qui se drapent derrière le manteau de la majorité, comme les conservateurs hétérosexuels, blancs, riches, catholiques, veulent décider pour tout le monde. Ils vont discriminer les autres pour des raisons idéologiques. Au contraire, les minorités discriminées, par leurs revendications, font évoluer le bien-être de tous.

*Querelle DELMAS, Christine GORCE, Muriel GUIGUE  
Sud Education 13*

\* CALEM : Confédération d'associations LGBTQI Euro-africaines ou Musulmanes.

# Tableau noir :

## Les transidentités et l'école

*La question trans a longtemps été le parent pauvre de la lutte LGBT. Elle commence aujourd'hui à sortir de l'invisibilisation dans laquelle elle était tenue. Pourtant le chemin est encore long pour qu'elle soit abordée véritablement avec subtilité et dans le respect des parcours de chacunE, loin de toute psychopathologisation ou de simplismes qui la réduisent à la question de la transition médicale (prise d'hormones, opérations chirurgicales).*

**Les enfants et adolescentEs trans représentent encore plus des invisibles parmi les invisibles,** tant les transidentités sont le plus souvent abordées (quand elles le sont) comme un enjeu d'adulte, comme si ces adultes n'avaient pas été en questionnement dès leur enfance. Le livre *Tableau noir : les transidentités et l'école*, écrit sous la direction de K. Espineira, M.-Y. Thomas et A. Alessandrin, tente à travers une série de courtes contributions de dresser un état des lieux et des enjeux de la prise en compte des transidentités au sein de l'école, en France et à l'étranger. Le constat est sans appel : l'école, qui se veut porteuse d'égalité et d'intégration, est un lieu hostile pour les enfants et adolescentEs trans.

### **D'abord parce que l'institution scolaire joue le jeu des normes de genre.**

Ainsi S. Ayrat évoque comment les rites virils des jeunes garçons (insolence, domination) répondant aux stéréotypes hétéronormés de la société, sont confortés par les « rites punitifs » de l'institution scolaire, qui deviennent des « médailles de virilité ». Par ailleurs, les différences sexuées d'orientation, les pratiques pédagogiques peuvent participer à la perpétuation des stéréotypes genrés. De plus, dans son discours institutionnel et dans son espace même, l'école nie la possibilité d'existence des transidentités : la mise en avant de l'idée de mixité fille/garçon est la première pierre d'une bicatégorisation qui évacue la possi-

bilité d'une approche fluide des genres dépassant la binarité masculin/féminin, et les espaces genrés (toilettes, vestiaires), de même que les activités hétéronormatives (en sport par exemple) sont autant de violences symboliques pour les enfants et adolescentEs trans. Enfin les politiques institutionnelles de prévention contre les discriminations / violences scolaires évacuent la question trans : l'abécédaire de 2013 du Ministère de l'Éducation contre le harcèlement scolaire ne mentionne pas la transphobie, de même que le rapport de M. Teychenné.

### **A cette transphobie latente et structurelle, s'ajoute la transphobie explicite perpétrée par les élèves ou même le personnel encadrant.**

Les violences les plus fréquentes sont les insultes, la cyber-intimidation, l'exclusion, voire les violences physiques (8,5% des actes de transphobie selon une étude québécoise). Ainsi la non-conformité de genre (quand unE élève ne répond pas aux attendus genrés liés à son sexe biologique) est parmi les premières causes de violence scolaire. Des formes de violence spécifique touchent par ailleurs les adolescentEs trans : violence symbolique des espaces genrés auxquels les adolescentEs trans sont contraintEs de se conformer ; utilisation délibéré du mauvais prénom (le prénom d'état civil et non le prénom social choisi) et des mauvais pronoms à l'égard des élèves ayant commencé une transition sociale (se présenter

sous le genre choisi, avec un prénom choisi). Cette négation de l'auto-définition des adolescentEs **11** trans peut être aussi bien le fait des élèves que de l'institution scolaire (refus de modifier les listes d'appel et les bulletins, refus du personnel scolaire d'employer le prénom social).

## **Les conséquences de cette transphobie sont lourdes.**

Ces violences suscitent en effet stress, malaise scolaire et existentiel, qui se traduisent par crises d'an-

goisse, perte de sommeil et d'appétit, comportements à risque (consommation de drogues et d'alcool, pratiques sexuelles à risque). Ce mal être peut également entraîner un fort absentéisme (stratégie d'évitement des situations/lieux anxio-gènes) pouvant aller jusqu'au décrochage scolaire : une étude du CRIPS montre que 21% des jeunes trans ont arrêté leurs études du fait de la transphobie dont ilLEs étaient victimes. L'arrêt des études, ou le changement d'établissement, est parfois aussi vu comme un passage obligé pour opérer une transition sociale, afin de se présenter dans un environnement totalement nouveau sous son identité choisie. Enfin la transphobie tue : elle entraîne des pensées suicidaires pouvant aller jusqu'au passage à l'acte (toujours selon une étude française, 34% des jeunes trans interrogéEs ont fait une tentative de suicide et 67% en ont eu l'idée).

### **Repère**

**La transphobie, la violence, la discrimination envers les trans est reconnue par la loi.**

⇒ LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et la transphobie, et la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et liée au sexe.

**Les propos injurieux et diffamatoires à caractère transphobe sont punis par la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881.**

⇒ Mise à jour : LOI n° 2014-56 du 27 janvier 2014

**Injures, diffamations transphobes : les victimes de transphobie ont un an pour engager une action en justice pour les infractions commises à raison de l'identité sexuelle.**

⇒ LOI n° 2014-56 du 27 janvier 2014

**Afin de lutter contre ce climat transphobe qui baigne l'école, espace et pratiques doivent être repensées.**

La parole des enfants et adolescentEs doit être reconnue et entendue sans dramatisation, sans céder à la « gender panic » (I. Collet) : la transidentité n'est pas un problème en soi, c'est la volonté de ramener l'adolescentE dans une définition binaire qui ne lui correspond pas qui est le problème. Il est important de créer des espaces

de bienveillance (safe space) dans lesquels les élèves puissent sentir qu'ilLEs peuvent exprimer leur identité de genre sans risquer attitudes vexatoires et violences ; de même qu'il est essentiel de prendre acte des situations de transidentités (à cet égard les jeunes trans FtM sont particulièrement invisibiliséEs car pas perçuEs comme trans) et de s'adapter en écoutant les souhaits des adolescentEs. Les actions de prévention auprès des élèves et la formation systématique des personnels (comme c'est le cas pour les jeunes enseignantEs à Genève par exemple) sont des leviers incontournables pour atteindre de tels objectifs, et permettre aux jeunes trans de s'épanouir dans l'identité qui est la leur.

# Un exemple d'homophobie au travail et d'action syndicale au Samu Social

## Le Samu SOCIAL de Paris a pour missions originelles de lutter contre la PRECARITE et l'EXCLUSION, et devrait avoir un DEVOIR SOCIAL envers ces salariéEs...

Notre collègue, animateur dans un CHU, se voit reprocher d'avoir sur son « mur Facebook », fait part de ces « états d'âmes », sans aucune indication, ni mention de l'employeur, ni de nom de collègue. Pour cela, la sanction demandée par la Direction Générale est une « mise à pied d'un mois sans salaire »...

### Voici le fin mot de cette lamentable et scandaleuse histoire.

A plusieurs reprises, ce collègue de travail a été questionné par certaines personnes de son entourage professionnel, sur des éléments de sa vie privée et plus particulièrement son orientation sexuelle. Lassé de ces questionnements intrusifs, il fini par faire son « coming out ».

### A partir de là, ces ennuis commencent !

En effet, un document extrait de son « mur Facebook » est remis à

l'encadrement. Et son compte Facebook est dans le même temps « piraté ».

Convoqué à un « entretien préalable à sanction disciplinaire », il est accompagné par un représentant SUD Santé-Sociaux. Lors de cet entretien, la direction lui reproche cet écrit et prétend qu'il est « outrageant » à l'égard de l'institution et de sa hiérarchie... On lui reproche également des absences non justifiées suite à des arrêts maladies : nous prouvons alors que l'ensemble des arrêts ont bien été transmis en temps et en heures.

Après étude attentive des pièces du « dossier », nous constatons que le compte rendu de l'entretien est entaché de graves omissions s'agissant des propos du salarié et du représentant SUD Santé-Sociaux. De ce fait notre organisation syndicale demande à la Direction Générale l'abandon de la procédure pour « vice de forme », tout en dénonçant les raisons de l'entretien.

Notre collègue nous fait part de son insécurité de plus en plus grande au sein de son service et nous révèle qu'il a alerté son responsable suite à des questions portant une nouvelle fois sur son orientation sexuelle. Cette fois-ci, c'est en provenance d'usagés hébergés pris en charge dans son service. Ces derniers lui précisant que depuis environ un mois le bruit cours dans le centre qu'il est « HOMO » ! La hiérarchie se permet de lui dire qu'il ne peut être que le seul responsable si les hébergés sont au courant...

Notre collègue demande alors son changement de centre et contacte Act UP, SOS Homophobie et SUD Santé Sociaux. Après quelques interventions faites auprès de la Direction Générale en les alertant, celle-ci semble enfin reculer et annonce l'abandon des sanctions et le changement de centre de l'agent.

Cerise sur le gâteau, nous apprenons ensuite que la directrice générale, sur un acte de délation d'un agent mis à disposition, s'est vue elle-aussi se faire « coming-outé » au sein de tout l'établissement. Mais là, l'affaire a été réglé autrement : ce n'est pas la directrice qui a été sanctionné (et c'est tant mieux...) mais l'agent responsable de ce coming out a été recadré... comme quoi, quand on veut, on peut.

*Elodie, SUD Santé Sociaux*



**Voilà c'est fini,  
à l'année prochaine !**