



DÉCONSTRUCTION DES DISCRIMINATIONS ET DES INSULTES LGBTPHOBES ET SEXISTES



Jun 2022



Sommaire

<i>Avant propos</i>	4
<i>La LGTPhobie et le sexisme, qu'est-ce que c'est?</i>	5
<i>La CGT dans les marches des fiertés 2022</i>	11
<i>Communiqué de presse</i>	12

AVANT-PROPOS

L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toutes formes de discrimination (*sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres – LGBTphobies*) sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de La CGT.

Au fondement des valeurs de notre organisation, l'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de notre lutte de classe et de masse, pour un monde juste, un monde de paix.

Quelles que soient les circonstances, sans ambiguïté, tous les propos et actes LGBTphobes, sexistes, racistes doivent être fermement condamnés, qu'ils aient lieu ou non au sein de notre organisation.

Il revient tout particulièrement aux dirigeantes et dirigeants de la CGT de condamner tous les propos et actes à caractère discriminatoire et de créer par tous les moyens (*sensibilisation, formation, débats*), les conditions dans lesquelles ces propos et actes n'ont pas lieu. Ceci afin de garantir que notre organisation est la CGT de toutes et tous sans exclusive, et un outil au service de la lutte pour l'égalité et pour l'émancipation.

Ainsi, les injures, propos, actes, illustrations, représentations à caractères LGBTphobes et / ou sexistes ne peuvent être tolérés. Certaines insultes pourtant banalisées dans notre société sont en réalité clairement LGBTphobes ou sexistes.

C'est pourquoi, nous ne pouvons admettre que des propos LGBTphobes ou sexistes servent à porter les légitimes revendications des salariés. Jamais nous ne cautionnerons de tels comportements qui, en réalité, desservent notre combat pour la justice sociale.

Enfin, comme les discriminations et idéologies de domination sont aujourd'hui fortement ancrées dans notre société, elles peuvent être perçues comme parties intrinsèques du système. Or, elles sont des instruments à son service. On comprendra donc qu'il ne suffit pas de « *lutter pour l'abolition du capitalisme* » pour obtenir l'égalité des droits et la fin des discriminations – d'autant plus que la lutte menée par la CGT pour la transformation sociale à travers la transformation du travail, ne se résume pas à « *l'abolition du capitalisme* ».

LES LGBTPHOBIES ET LE SEXISME, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Selon SOS Homophobie, il s'agit du « *sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes, les pratiques ou les représentations homosexuelles ou supposées l'être. Frontale ou diffuse, l'homophobie ne touche pas que les gays et les lesbiennes, mais affecte aussi les personnes bisexuelles et hétérosexuelles* ».

Le sexisme peut se définir comme tout agissement lié au sexe¹ (*d'état civil ou apparent*) ou au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ainsi le sexisme désigne l'ensemble des préjugés ou des discriminations reposant sur le sexe 1 (*d'état civil ou apparent*) ou sur le genre d'une personne. Il s'étend au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe (*d'état civil ou apparent*) ou qu'un genre, une orientation sexuelle réelle ou supposée, serait intrinsèquement supérieur à l'autre².

On comprend ainsi que « *la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme ou le sexisme, l'homophobie sont des manifestations arbitraires qui consistent à désigner l'autre contraire, inférieur ou anormal* »³.

Le sexisme et les LGBTphobies sont donc des instruments du système de domination et d'exploitation, fondés sur des critères discriminants et subjectifs pour diviser les individus, les « *hiérarchiser* », les classer.

En France, la discrimination est prohibée et plusieurs articles du Code pénal, du Code du travail, sanctionnent les comportements sexistes et LGBTphobes.

D'aucun pourrait être tenté au nom d'une prétendue « *liberté d'expression* », de vouloir exprimer ou manifester ses « *idées* » LGBTphobes ou sexistes. Il n'existe pas en France de « *liberté d'expression* » d'idées xénophobes, LGBTphobes ou sexistes.

La liberté d'expression n'est pas absolue. Elle est soumise à des limitations qui ne souffrent d'aucun débat. En France, les expressions de toutes natures d'idées antisémites, xénophobes ou LGBTphobes sont réprimées par la loi, ainsi que les outrages sexistes. Ce sont des faits délictuels qui relèvent du pénal.

1 <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sexisme/72461?q=sexisme#71652>.

2 Jon Witt, *SOC 2018* <https://www.worldcat.org/title/soc-2018/oclc/968304061>.

3 *L'Homophobie*, PUF, 2000.

Par ailleurs, dès lors que les lois qui répriment les actes et propos LGBTphobes et sexistes tendent à préserver l'intégrité morale et la sécurité physique des personnes, elles ne menacent en rien la liberté d'expression. Enfin, est-il nécessaire de rappeler que la libre expression ne saurait s'entendre en dehors du cadre des statuts, repères et valeurs de la CGT ?

Il en va de même pour ce qui relèverait de « *l'humour* » ou de « *blagues* » à caractère LGBTphobes ou sexistes. De la même manière qu'il n'y a pas de « *blagues racistes* », les plaisanteries LGBTphobes et sexistes, sous des apparences anodines, ne servent qu'à la banalisation et la normalisation des rapports de domination.

Enfin, au sein même de l'organisation, de ses locaux, l'environnement militant ne relève pas du « *cadre privé* ». Dans le cadre du militantisme, les propos et actes des militants, dirigeants de l'organisation, tracts, affiches, engagent toute la CGT.

À L'ORIGINE DES LGBTPHOBIES ET DU SEXISME, LA DISCRIMINATION ET LA DOMINATION⁴

À l'origine des discriminations, il y a une idée commune : la domination.

Les sociétés capitalistes sont en très grande majorité sexistes et patriarcales. Elles sont conçues pour qu'une minorité exploite une majorité. Si elles utilisent la domination pour prospérer, il n'en demeure pas moins que les discriminations, à partir de stéréotypes notamment, peuvent également servir d'autres desseins économiques et sociaux. La lutte contre les discriminations et pour l'égalité est une lutte à part entière.

Pour se justifier, rendre ces pratiques acceptables et continuer à en tirer profit, les sociétés capitalistes usent d'outils politiques, sociaux et idéologiques variés (*y compris le détournement de pensées religieuses*) pour justifier l'inégalité tout en divisant la majorité (*qui pourtant a tout intérêt à s'unir pour y résister*).

Par exemple, le patronat va placer les travailleurs dans une situation d'opposition, de division et de compétition malsaine entre eux et user du dumping social. Les salariés sont ainsi placés en situation d'opposition sur la base de motifs discriminants propre à leur personne, leur identité : leur origine, leur identité de genre ou orientation sexuelle réelle ou supposée, l'activité syndicale...

⁴ https://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2019/09/12/pourquoi-certaines-insultes-restent-homophobes-malgre-leur-banalisation_5509595_4355770.html.

La division qu'engendrent les discriminations détruit les liens de solidarité nécessaires pour obtenir l'égalité des droits et s'émanciper de ce système de domination par la minorité la plus riche.

Par exemple, des travailleurs qui auraient des intérêts communs pourraient devenir « *ennemis* » en raison de préjugés, idéologie raciste, nationaliste, LGBTphobe... subjectives.

Les différents motifs de discrimination sont à la disposition de la minorité pour diviser la masse. Ainsi, on comprend que le patronat peut tirer profit de ces divisions. En France, actuellement il est même « *rentable* » pour un employeur de discriminer (*les discriminations sur la carrière sont fréquentes et les sanctions loin d'être assez dissuasives quand les employeurs sont sanctionnés*).

D'autres acteurs économiques et sociaux, à la main de la classe dominante, entretiennent et développent ces mises en oppositions, comme par exemple par certains organes de presses, médias...

Ainsi, comme elles font partie d'une idéologie aujourd'hui dominante, les discriminations se poursuivent aussi en dehors du monde du travail, dans la société : dans l'accès aux services publics (*accès aux soins, au système scolaire, au système judiciaire*), accès au logement, répression policière...

En conséquence, nous verrons plus loin que prononcer des insultes sexistes et LGBTphobes contribue à perpétuer ce système de domination et de hiérarchisation des individus. La discrimination est aussi fondée sur l'intolérance et le refus de la différence.

L'éducation aux droits humains est nécessaire pour déconstruire les stéréotypes, combattre les préjugés, être capable d'identifier les discriminations, mener le débat, plaider pour l'adoption d'une attitude responsable fondée sur l'esprit critique et conduisant aussi à la remise en question personnelle.

En effet, on discrimine aussi par peur, ignorance et du fait d'un manque « *d'ouverture d'esprit* », par les préjugés et fausses croyances que l'on peut avoir. Ce qui est inconnu, nouveau, inhabituel fait peur. Cela peut provoquer une attitude de rejet, d'exclusion, voire de violence.

Les discriminations sont aussi une forme de « *paresse* » de par la difficulté qu'on peut avoir à s'adapter, à faire des efforts, à renoncer à ses habitudes. Car accueillir des personnes « *différentes* », implique souvent de devoir adapter l'environnement, faire des concessions, modifier ses habitudes.

Les discriminations sont aussi le reflet d'un « *effet de groupe* ». Par entraînement, il peut y avoir une attitude individuelle empreinte d'une forte influence du groupe⁵.

5 <https://www.amnesty.fr/education-lutte-contre-discriminations>.

COMPRENDRE POURQUOI UNE INSULTE EST DITE « LGBTPHOBE » OU « SEXISTE » ET POURQUOI ELLE PERPÉTUE LE SYSTÈME DE DISCRIMINATION, DE DOMINATION

Le patriarcat sexiste s'appuie sur des « normes », notamment des normes de genre (*un homme doit forcément être viril et fort, une femme doit être douce, etc.*).

Dans ce système, une insulte a pour but de blesser afin de remettre son interlocuteur à sa prétendue place. Les LGBTphobies et le sexisme sont ainsi liés.

En effet, dans l'ordre social patriarcal hétérosexuel, système hétéronormatif, on place toujours les femmes au second plan.

Ainsi, certaines insultes pourtant banalisées dans notre société sont en réalité clairement LGBTphobe. Ces insultes sont historiquement le reflet d'une société patriarcale qui déclasse les individus qui seraient en dehors de ses normes. Ces insultes rappellent l'ordre social d'un individu⁶.

Par exemple, toutes les insultes LGBTphobes (« *enculé* ») ont à l'origine une signification patriarcale et sexiste, dans le sens où elles désignent soit la présence de traits féminins chez un homme, soit une moindre masculinité.

Même si aujourd'hui les insultes peuvent échapper à ceux qui les prononcent, le langage n'est jamais neutre et rappelle cet historique LGBTphobe.

« *Enculé* », « *pédé* », « *tapette* », sont des injures à caractère homophobe, car elles tendent à assigner des « rôles » dans une relation entre deux hommes homosexuels : sous-entendant que l'un d'entre eux aurait un rôle d'homme et l'autre, un rôle de femme.

« *Enculé* », « *pédé* », « *tapette* », sont des injures à caractère sexiste, car dans ces prétendus rôles, celui qui pénètre est « *le dominant* » et l'autre « *le soumis* », sous-entendu dans un couple hétérosexuel, l'homme domine ainsi la femme.

C'est pourquoi, prononcer ces insultes perpétue et reflète la domination et la discrimination patriarcales et sexistes en « *rabaissant* » les personnes LGBT et les femmes.

6 Sébastien Chauvin, *coauteur de Sociologie de l'homosexualité* (La Découverte, 2013).

LA BANALISATION DES INSULTES SEXISTES ET LGBTPHOBES

Certains pensent que des comportements, insultes, ne sont pas LGBTphobes ou sexistes à partir du moment où la personne n'a pas eu « *l'intention* » d'être LGBTphobe et sexiste.

Il serait faux de penser cela. On peut prendre l'exemple très parlant de l'insulte « *enculé* ». Cette insulte s'éloignerait progressivement de son sens originel (*terme vulgaire visant à décrire un homosexuel passif*).

Or, en réalité le langage porte une forte connotation et un « *poids mémoriel potentiellement réactivable en fonction du contexte* »⁷.

Aussi, si certaines insultes ont perdu depuis plusieurs siècles leur référence (*par exemple « con » : cette insulte ne fait plus aujourd'hui référence au vagin*), ce n'est pas le cas pour beaucoup d'autres, notamment « *enculé* » et « *pédé* », car ces insultes servent à la fois à parler des homosexuels mais aussi de leur sexualité. Tant qu'il y aura ce double sens pour ces mots, ces derniers resteront homophobes.

Il faut entendre aussi que certains actes, représentations visuelles à vocation de caricature, insultes, peuvent être sexistes et LGBTphobes, non pas parce qu'elles visent directement les femmes ou les personnes LGBT+, mais parce qu'elles mobilisent, y compris dans leur représentation, le mépris possible envers les femmes ou les personnes LGBT+.

Ainsi, lorsqu'on utilise une représentation LGBT pour décrédibiliser ou injurier une personne quelle qu'elle soit, on est en train de commettre un acte à caractère LGBTphobe. C'est réprimé par la loi.

Lorsqu'on détourne pour la dénigrer, la représentation d'une pratique sexuelle, réelle ou supposée, d'un groupe de personnes, LGBT+ en l'espèce, on est en train de commettre un acte à caractère LGBTphobe. Et là encore, c'est réprimé par la loi.

⁷ Laurence Rosier, *Petit traité de l'insulte* (Labor, 2006).

COMMENT LUTTER CONTRE LES LGBTPHOBIES ET LE SEXISME ?

Au travail comme dans la vie, des progrès ont été accomplis ces dernières années notamment grâce à la mobilisation et aux luttes qui ont abouti à des conquêtes sociales majeures.

Néanmoins, les stéréotypes et la discrimination demeurent encore très présents et au moindre relâchement, les acquis peuvent être perdus. Les LGBTphobies et le sexisme sont ancrés dans les mentalités et au travail notamment parce que le monde du travail, la société, les médias et l'opinion dominante, ont intégré les LGBTphobies et le sexisme.

Il est indispensable de rappeler la responsabilité des employeurs et leurs obligations de sécurité physique et mentales notamment lorsque des situations de LGBTphobies sont identifiées, au même titre qu'une situation de harcèlement sexuel, de sexisme...

Pour lutter contre ces phénomènes et pour gagner l'égalité des droits, il faut aussi déconstruire les stéréotypes de genre et construire les revendications égalitaires sur ces nouvelles bases. C'est en réalisant ces actions sur les lieux de travail et en créant des environnements inclusifs que les mentalités au travail mais aussi dans la société peuvent évoluer.

Les actions d'éducation, campagnes de sensibilisation et de pédagogie sont elles aussi essentielles dans la lutte contre les discriminations. Les politiques publiques menées par le gouvernement doivent elles aussi prendre en compte largement ces questions.

Comme l'indiquent ses statuts, la CGT se mobilise sur ces questions, notamment par le biais de ses collectifs (« *Femmes mixité* » et « *Pour l'égalité et contre les discriminations envers les personnes LGBT+* »). Elle met à disposition des outils pour ses adhérents et organise des formations et sensibilisations sur ces sujets.

La prise en compte en interne des questions d'égalité est primordiale. Elles doivent être portées à tous les niveaux de l'organisation et tous les moyens doivent être donnés aux syndiqués pour lutter quotidiennement sur les lieux de travail, en la matière. Nous gagnerons une société sans rapports de domination en permettant à toutes et tous, quels qu'ils soient, de trouver leur place dans la CGT, en étant une organisation syndicale exemplaire dans ses pratiques, en étant une CGT égalitaire et inclusive.



LA CGT DANS LES MARCHES DES FIERTÉS 2022

POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS !

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés. Alors que l'assistance médicale à la procréation (AMP) a été ouverte en 2021 à toutes les femmes, qu'elles soient en couple ou seules, lesbiennes, bisexuelles, aux personnes transgenres et intersexuées, les inégalités perdurent pour les personnes LGBT+, notamment dans l'établissement de la filiation, les droits parentaux et, par ricochet, la déclinaison de ces droits dans le monde du travail.

Les inégalités de droits persistantes favorisent les discriminations dont sont victimes les personnes LGBT+. Ces discriminations doivent cesser sans délai.

Les discriminations se déroulent en premier lieu dans le monde du travail. Il s'agit de harcèlement dans 46 % des cas recensés.

En 2020, 49 % des personnes LGBT+ discriminées au travail déclaraient l'être par des collègues, 37 % par des supérieurs hiérarchiques. En plus du harcèlement et des discriminations subies au quotidien, les personnes LGBT+ voient généralement leur évolution professionnelle bloquée.

Alors que le dernier rapport de SOS Homophobie indique que la part des cas de LGBTphobies en milieu professionnel est restée stable par rapport aux années précédentes (9 % de l'ensemble), l'égalité des droits en France n'est toujours pas une réalité. Les agressions physiques déclarées sont en progression. Elles concernent tout particulièrement les femmes.

La CGT dispose d'outils pour lutter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. La CGT exige des employeur.euse.s qu'ils et elles créent des environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBT+, qu'ils et elles mettent en oeuvre toutes les mesures et droits de ces salarié.e-s et que des négociations périodiques obligatoires avec les syndicats soient mises en place sur ces sujets dans les entreprises.

Elle exige du gouvernement qu'il contraigne les employeur.euse.s à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective, à mettre en oeuvre des politiques publiques permettant sensibilisation et pédagogie, et des critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

Pour la CGT, gagner l'égalité pour toutes et tous passe par un engagement sans faille contre toutes les formes de discriminations.

Si toi aussi, tu veux que tes droits soient respectés, qu'ensemble nous gagnions de nouveaux droits pour les personnes LGBT+... Rejoins la CGT !

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

17 mai 2022 : Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (IDAHOT)



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

Ce 17 mai, journée internationale de lutte contre les LGBTphobies, est importante dans la lutte pour l'égalité et contre les discriminations. Après deux années de pandémie, les vies militantes associatives et syndicales notamment pour les personnes LGBTQ+, reprennent enfin leur cours.

Il est temps aussi de remettre leurs revendications en avant. Celles-ci n'ont trouvé que peu de places dans les expressions politiques des échéances électorales nationales de 2022 qui n'ont fait émerger aucune proposition forte en la matière dans le débat public.

Pourtant, le monde du travail demeure un des lieux d'expression des discriminations et notamment des LGBTphobies : injures, harcèlements, mépris, « *outing* » forcés, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière, etc. Le niveau de protection des salarié.e.s est toujours très insuffisant.

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

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

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

D'après le rapport annuel de SOS homophobie, le travail est le 4^{ème} lieu (après internet, les lieux publics et l'entourage familial) où les LGBTphobies sont le plus recensées.

Ce constat est probablement sous évalué au regard des signalements moins fréquents concernant le travail et surtout si l'on considère que près de 50% des LGBT qui ont été victimes de discriminations dans leur vie, l'ont été au moment du recrutement ou sur leur lieu de travail

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

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

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

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

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

Si en France le gouvernement a enfin voté un texte interdisant les thérapies de conversion, si la PMA a enfin été légalisée pour les couples de femmes cisgenres, la lutte est loin d'être finie. La loi ne résout en effet pas tous les problèmes et crée même encore des situations discriminantes envers les personnes LGBTQI+. Par exemple, il existe une discrimination en matière de filiation entre couples hétérosexuels et couples de femmes : ces dernières doivent en effet payer des frais notariaux contrairement aux couples hétérosexuels. De plus, les personnes transgenres sont exclues de la procédure.

Aussi, il convient de rester vigilant vis-à-vis des politiques de santé publique concernant la PMA. Les pénuries de gamètes rencontrées dernièrement ne permettent pas de rendre effective l'ouverture à la PMA pour toutes et tous. Certains couples se tournant, moyennant finance, vers des PMA à l'étranger. Il est nécessaire de donner les moyens d'un accès effectif pour toutes à la procédure et garantir la non-marchandisation du corps humain.

Rappelons enfin que la menace de l'extrême droite plane toujours. L'extrême droitisation de la société nous inquiète fortement. Pour une partie d'entre elles, les personnes LGBTQI+ ont aussi choisi le bulletin d'extrême droite. Nous souhaitons les alerter, comme le reste de la population. Lorsque l'extrême droite est au pouvoir, les droits de toutes et tous sont systématiquement remis en question.

L'extrême droite prolifère sans cesse en exacerbant les clivages et divisions de la société et des travailleurs et travailleuses sur des motifs discriminants. C'est pour ces raisons que nous appelons à la mobilisation pour qu'aucune voix n'aille à l'extrême droite !

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

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

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

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

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

