

Changeons l'ordre du jeu, renversons le cis-tème

Le jeu de la répression des minorités sexuelles et de genre nous présente un nouveau tour, si en Floride nous trouvons des lois comme la HB1557 « don't say gay act », au Royaume-Uni une législation contre l'autodétermination des personnes trans et à l'accès aux traitement hormonaux/bloqueurs de puberté. En France nous assistons la fabrication d'une panique morale autour des personnes trans et non-binaires. Notre constat reste le même :

Personne ne parle du « problème transgenre » pour évoquer les conditions matérielles d'existence des personnes trans. Personne ne parle des conditions de vie des personnes intersexes. Ces deux populations sont pourtant les victimes d'une oppression systémique caractérisée (entre autres) par un accès difficile aux procédures administratives et médicales dont elles peuvent avoir besoin pour améliorer leurs conditions de vie, par un refus de leur autodétermination, par des conditions économiques précarisées, etc. « Solidaires Informatique, 2022, Un traitement contre l'épidémie cis-genre »

Donc il nous convient de réaffirmer nos engagements :

Solidaires Informatique s'engage à soutenir et accompagner les personnes trans et/ou intersexes faisant face à la transphobie dans le lieu de travail, que ce soit pour un changement de nom, la lutte contre les discriminations (y compris liées à la santé) et même la perte de l'emploi.

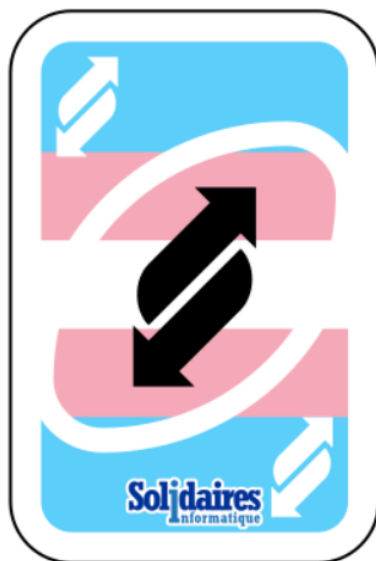


Figure 1: carte inversion du jeu Uno présentant deux flèches entrelacées avec un fond au couleurs du drapeau trans

Depuis cet engagement nous avons vu augmenter le nombre des demandes de soutien face à la transphobie, et surtout des nouveaux camarades subissant cette oppression s'approchent du syndicat, nous avons donc pu contribuer à combattre l'exclusion et l'isolement des personnes trans. Certes il nous reste encore du travail pour organiser notre rapport de forces, c'est pourquoi il nous convient de débattre quelle stratégie il faut mettre en œuvre pour renverser le cis-tème.

Nous intégrons la lutte contre la transphobie dans nos actions syndicales : nom d'usage aux négociations de PAP, présentation des cas pratiques de discrimination en formation syndicales, action juridique contre les entreprises qui ne luttent pas contre la transphobie, lutte contre la discrimination à l'embauche. Également nous soutenons les initiatives contre la transphobie, notamment la manifestation ExisTransInter mais aussi nous organisons des conférences pour mieux comprendre comment la transphobie avance.

Avec ces deux dimensions: action dans le monde du travail et visibilité du travail avec d'autres structures nous entendons rendre le syndicat un lieu d'organisation où les personnes trans et intersexe pourront lutter pour leurs droits et leur émancipation.

Nous organiserons des formations spécifiques de lutte contre la transphobie, en favorisant la sensibilisation pour que nos militants et militantes puissent déconstruire les stéréotypes transphobes et interphobes. Ces initiatives ont pour but de rendre le syndicat plus accueillant pour les minorités et pour qu'elles puissent s'organiser plus efficacement au syndicat.

ORIENTATIONS

Annexe

Rappel des revendications présentées dans notre guide de lutte contre la transphobie dont le contenu a été validé au Conseil syndical du 25 septembre 2023

Revendications

- Le démantèlement des équipes et protocoles hospitaliers et la formation des médecin·es et chirurgien·nes français·es pour un suivi médical de qualité, respectueux et dépsychiatrisé.
- La mise en place d'un dispositif exonérant autre que l'ALD 31, pathologisante et source de discriminations pour encadrer la prise en charge des soins potentiellement sollicités par les personnes transgenres au cours de leurs parcours, et pour mettre fin à l'arbitraire des médecins-conseils et aux inégalités de traitements selon les caisses d'Assurance maladie.
- L'adoption de dispositions transitoires pour garantir la continuité des droits des personnes transgenres ayant changé de numéro de Sécurité sociale et pallier aux difficultés rencontrées, notamment auprès des organismes d'Assurance maladie et de retraite.
- La formation et la sensibilisation des personnes et structures en contact avec les personnes transgenres (santé, éducation, social, administratif, justice, prisons, associatif, etc.), par et/ou en lien avec les associations trans.
- La fin des tests d'identification sexuée, racistes et interphobes et des pressions médicales sur les personnes transgenres.
- Le financement de campagnes de sensibilisation, en collaboration avec les associations transgenres, pour lutter contre la transphobie et contre les violences médicales et sociales envers les personnes, et pour la visibilité des personnes transgenres.
- Le financement de la recherche et de la communication sur la santé des personnes transgenres et de leurs partenaires (VIH/sida, hépatites, IST, effets des traitements à long terme, interactions médicamenteuses, etc.).
- Le financement de la recherche dans les gender et cultural studies faite par et pour les étudiant·e·s et chercheurs transgenres.
- Le respect des droits humains pour les personnes transgenres en milieu carcéral.
- La régularisation immédiate, inconditionnelle et sans « enquête de vérification » de toutes les personnes transgenres migrantes.
- L'accompagnement des enfants et adolescent·e·s dans leur autodétermination : respect et protection de toute expression de genre, respect des prénoms et genre choisis, notamment dans le cadre scolaire, accès sur la base du consentement éclairé aux traitements hormonaux et/ou bloquant la puberté, comme aux autres traitements ou opérations, et accès au changement d'état civil.
- L'accès pour les personnes trans, enfants et adultes, à la préservation de leur fertilité dans les Centres d'étude et de conservation des œufs et du sperme humain (CECOS).

- L'accès à la PMA et le respect des droits des parents trans, notamment par la modification des actes officiels des enfants et des partenaires.
- Le remboursement automatique des actes médicaux (notamment obstétriques, dépistages des cancers, dons de gamètes...) quel que soit le sexe à l'état civil.
- La prise en compte par les médias du kit de l'Association des Journalistes LGBT (AJL) pour le respect des personnes trans.
- L'abandon des lois pénalisant le travail du sexe qui précarisent et mettent en danger les personnes trans concernées.
- Un appui des pouvoirs publics pour la mise à disposition de traitements hormonaux féminisants injectables en France.
- Le remboursement intégral du matériel d'injection nécessaire aux traitements hormonaux des personnes transgenres.
- L'organisation effective des 3 heures par an d'éducation à la vie affective et sexuelle de la maternelle au lycée, prévue par le Code de l'éducation, avec un contenu basé sur la science, non jugeant, et inclusif des diversités d'identités de genre.

Revendications dans le monde du travail

- La mise en place de mesures pour favoriser l'accès des personnes transgenres aux études supérieures et au monde du travail.
- L'application stricte du droit et du principe d'égalité dans l'entreprise, y compris dans l'embauche, le renforcement de l'information aux salarié·es LGBTI+, et la coopération avec les syndicats de salarié·es pour que les organisations patronales et les services RH respectent ces règles.
- La garantie du respect des règles du principe d'égalité par des sanctions juridiques, y compris sur le plan pénal, et leur stricte application.
- Des opérations de contrôles menées par les pouvoirs publics, telles que du testing dans le cadre d'enquêtes judiciaires portant sur les discriminations dans les grands groupes comme dans les plus petites entreprises.
- La mise en place de mesures garantissant le respect de la vie privée au sein de l'entreprise pour les personnes transgenres.
- La libre utilisation de son prénom d'usage, son titre de civilité et la liberté d'être genré·e dans le genre grammatical de son choix, cela dès le processus de recrutement.
- La fin des codes vestimentaires genrés et, dans le cas où ceux-ci persisteraient, le libre choix par l'employé·e de la tenue lui garantissant bien-être et sécurité.
- Le libre choix d'utilisation des espaces genrés sur le lieu de travail (par exemple vestiaires, sanitaires) pour que chaque employé·e transgenre puisse aller dans le lieu où iel se sent le plus en sécurité.
- La formation générale des personnels, avec un accent sur les personnels d'encadrement et de gestion, aux questions transgenres et aux problématiques de transphobie.

- L'intégration des problématiques de transphobie dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail et l'allocation par les employeurs de moyens suffisants à cette lutte.
- La formation par l'employeur des personnels chargés du contrôle d'accès au lieu de travail aux problématiques transgenres. En cas de transition d'un-e employée, transmission systématique par les RH ou managers d'instructions aux personnels chargés du contrôle d'accès pour lui laisser l'accès même avant le changement de papiers d'identité.
- Dans le cadre de l'obligation de santé et de sécurité des employé-es, la protection effective par l'employeur face à des situations de transphobies vécues auprès de personnes extérieures à l'entreprise dans le cadre du travail (fournisseur-euses, prestataires, client-es...).
- L'intégration de la formation et sensibilisation à la notion d'atteinte discriminatoire dans les normes ouvrant à certifications professionnelles (Qualiopi).
- La protection des représentant-es du personnel et lanceur-euses d'alerte qui dénonceraient d'une situation de transphobie.
- La formation de la médecine du travail aux questions transgenres et le respect du secret médical entre celle-ci et l'employeur.
- La possibilité de se rendre à des rendez-vous médicaux sur le temps de travail, notamment pour les personnes transgenres pouvant avoir besoin de rendez-vous médicaux fréquents en journée.