

QUOI DE NEUF

Le journal des adhérent·e·s d'Île-de-France



Fiertés



Directeur de la publication

Philippe Antoine

Rédacteur en chef

Philippe Antoine

Maquette

Rémi Roudeau

Une

Antoine Ripaux

Rémi Roudeau

Comité de rédaction

Vincent Albaud

Jean-Pierre Baills

Alaïs Barkate

Xavier Boutrelle

Béatrice Casanova

Romain Kirchdorfer

François Marec

Aude Paul

Rémi Roudeau

Ghislaine Stern

Florent Ternisien

Impression

DUPLIPRINT MAYENNE

733 rue Saint Léonard

53100 Mayenne

ISSN

1953-6712

CPPAP

1126 S 08060

CFDT Education Formation Recherche

Publiques Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 Courbevoie

versailles@efrp.cfdt.fr

Imprimé sur papier recyclé
avec des encres végétales

CONTACTS

Confédération/ Interprofessionnel

URI CFDT ILE DE FRANCE

78 Rue de Crimée

75019 PARIS

01 42 03 89 00

contact@iledefrance.cfdt.fr

Fédération

FEDERATION EDUCATION FORMATION

RECHERCHE PUBLIQUES

47 Avenue Simon Bolivar

75950 PARIS CEDEX 19

01 56 41 51 00

fede@efrp.cfdt.fr

Syndicats

Recherche EPST

contact@epst-sgen-cfdt.org

Administration centrale

administration-centrale@sgen.cfdt.fr

Académie de Créteil

11/13 rue des Archives

94010 CRÉTEIL cedex

01 43 99 58 39

creteil@efrp.cfdt.fr

Antenne 77 (Melun) · 01 64 64 00 22

77@efrp.cfdt.fr

Antenne 93 (Bobigny) · 01 48 96 35 07

93@efrp.cfdt.fr

Antenne 94 (Créteil) · 01 43 99 12 40

94@efrp.cfdt.fr

Académie de Paris

7/9 rue E. Dehaynin

75019 PARIS

01 42 03 88 86

paris@sgen.cfdt.fr

Académie de Versailles

23 place de l'Iris

92400 COURBEVOIE-La Défense

01 40 90 43 31

versailles@efrp.cfdt.fr

Antenne 78 (Trappes) · 01 30 50 89 82

78@efrp.cfdt.fr

Antenne 91 (Évry) · 01 60 78 37 34

91@efrp.cfdt.fr

Antenne 92 (La Défense) · 01 40 90 90 88

92@efrp.cfdt.fr

Antenne 95 (Cergy) · 06 68 52 95 08

95@efrp.cfdt.fr

ED!TO

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AVEC LA CFDT

p 4

« IL RESTE ENCORE BEAUCOUP DE BIAIS, DE STÉRÉOTYPES ET D'OBSTACLES »

p 5

PLAN NATIONAL POUR L'ÉGALITÉ, CONTRE LA HAINE ET LES DISCRIMINATIONS ANTI-LGBT+

p 6

ÊTRE RÉFÉRENT LGBTQIA+

p 7

RÉFÉRENT ÉGALITÉ

p 8

ÊTRE SOI AU TRAVAIL

p 9

LE SENS DES PARENTHÈSES

p 10

« ÊTRE SOI-MÊME : LE CHEMIN D'UNE TRANSITION »

p 12

JE N'AI PLUS À FAIRE DE MON IDENTITÉ UN SUJET DE DISCUSSION

p 13

JE CHÉRIS UN SILENCE CONTRÔLÉ SUR MON INTIMITÉ

p 14

Pas de CFDT sans les personnes LGBT+

« You can't win a championship without gays on your team - it's never been done before, ever. »

Megan Rapinoe, footballeuse américaine, 2019.

Comme l'indique sa signature « s'engager pour chacun, agir pour tous », la **CFDT** a toujours porté dans ses valeurs l'émancipation et l'acceptation des minorités pour tendre vers une société plus inclusive et plus respectueuse de chacun·e, prenant notamment position pour des évolutions sociétales majeures en faveur de l'égalité des droits pour les personnes LGBT+ telles que l'ouverture du mariage et de l'adoption pour les couples de même genre par exemple.

Pour nous, l'action syndicale ne peut pas se faire sans les personnes LGBT+. Ça n'a jamais été le cas et ça ne le sera jamais, ce que notre revue veut réaffirmer fièrement et fermement dans ces pages, surtout à une période où en Europe et au-delà certain·e·s voudraient effacer les personnes trans de l'Histoire, retirer leurs droits aux parents de même genres... À la **CFDT**, la défense des droits des personnes LGBT+ relève pleinement de l'action syndicale.

Ce numéro des Fiertés est comme une marche des Fiertés : une célébration et un espace de revendications. Nous célébrons dans ces pages des parcours individuels, l'action du Collectif éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire, la création de la coordination **CFDT-LGBT+**, tout en faisant un point sur la manière dont le plan national d'action se met en place, sur ce qui se joue avec les référent·e·s égalité, ou sur les programmes d'EVAR(S).

Ensemble,
affichons fièrement les couleurs,
défendons fièrement les couleurs,
en juin,
mais pas seulement.

Alaïs Barkate



Post-scriptum : nous vous proposons une toute nouvelle boîte à idées pouvant recueillir vos idées, propositions et retours.

ENTRETIENS

POINT DE VUE

REVENDICATIF



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS AVEC LA CFDT

Rencontre avec Xavier Guillauma, secrétaire confédéral en charge de la lutte contre les discriminations et du handicap depuis janvier 2025.

Quelles sont tes missions et les priorités pour la CFDT ?

Sur les 26 critères existants dans les textes législatifs, les priorités pour la **CFDT** sont concentrées sur 5 domaines : l'égalité femme homme ; la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ; la lutte contre les LGBTphobies ; l'état de santé au travail, le handicap et enfin la lutte contre les discriminations syndicales (prise en charge par le service juridique). Je travaille avec Lydie Nicol (anti-racisme et LGBT+) et Isabelle Mercier (état de santé et handicap). Évidemment, militer pour un travail plus égalitaire et inclusif, c'est contribuer de manière très pragmatique à la lutte contre les idées d'extrême droite et pour la démocratie. Ce qui nous anime collectivement, c'est de pouvoir évi-

représentant·e·s des personnels et des responsables syndicaux. La **CFDT** promeut la charte proposée par l'Autre Cercle.

Que se passe-t-il quand une discrimination a lieu ? Quand un·e collègue est témoin ou victime ?

En interne de l'entreprise ou de l'administration, des dispositifs doivent exister pour prendre en charge les situations, écouter et protéger, accompagner au sein des instances (CCSCT ou CSE/CSA) ou avec les institutions (Inspection du Travail, Défenseur des Droits), jusqu'à des démarches juridiques (Conseil des Prud'hommes ou tribunal judiciaire). Les discriminations sont des délits. En entreprise, il nous faut poser des procédures par un accord dédié, mettre en place une commission dédiée.

Quelles sont nos marges de progrès ?

Il faut agir sur les représentations, les stéréotypes et préjugés qui construisent les discriminations, et les inégalités de traitement. Du côté des discriminations LGBT+, la dimension intime et privée peut représenter un frein. Nous devons marteler nos arguments pour que, au travail, l'acceptation de toutes les différences et de tous les parcours soient une richesse et un atout dans les collectifs.

Nous sommes confrontés à des vents contraires. C'est le cas dans les entreprises multinationales avec la remise en cause des politiques Diversité Égalité Inclusion sous l'effet des coups de boutoirs du trumpisme. Des personnes sont victimes de propos ou d'actes homophobes, lesbophobes et transphobes sur leurs lieux de travail. Dans les statistiques qui sont consolidées auprès du Défenseur des Droits, l'invraisemblance du sujet représente une préoccupation : trop peu de cas sont repérés, connus et défendus.

Coordination confédérale LGBT+

À l'initiative de Florian (chimie énergie), Quentin

(métallurgie), Alaïs (enseignement public) et Nicolas (agroalimentaire), nous nous sommes rencontrés avec Lydie Nicol fin 2024 et mis d'accord sur nos objectifs : animer et outiller les militant·e·s. La création de la coordination a été validée en Commission exécutive. Nous venons de mettre à jour le guide LGBT+. Nous sommes en lien avec les responsables de près de 60 structures de territoires mobilisés pour les Marches des Fiertés. Au sein du Réseau Travail ou du Réseau Lutte contre les Discriminations, avec la **CFDT** Île-de-France, les interactions ont tout de suite été rapides et fructueuses.

Comment aider nos camarades hongrois ?

La **CFDT** est mobilisée à travers la Confédération européenne des Syndicats pour soutenir les syndicalistes hongrois. Des Fédérations entretiennent des liens et soutiennent nos collègues. Malgré l'annulation de la Marche du 28 juin, plusieurs syndicats appellent à se rendre à Budapest, sous l'égide de la CES ou d'IndustriAll. Un temps d'expression de solidarité leur sera consacré à la marche parisienne.

Les discriminations sont des délits.

ter que des discriminations liées à l'orientation sexuelle et affective et l'identité de genre, surgissent sur des lieux de travail, entreprises comme administrations. Un travail colossal de prévention est à mener, pour sensibiliser les salarié·e·s et agent·e·s, les cadres et dirigeant·e·s et pour former des élue·e·s

À l'école, l'éducation à la vie affective relationnelle et sexuelle est un incontournable. Les enseignant·e·s ont une mission importante, en lien avec les parents, pour écouter, conseiller et informer les enfants et les jeunes. C'est un droit pour l'émancipation des enfants et pour une société plus égalitaire et inclusive.



« IL RESTE ENCORE BEAUCOUP DE BIAIS, DE STÉRÉOTYPES ET D'OBSTACLES »

*Depuis 2004
le Collectif éducation
contre les LGBTIphobies
en milieu scolaire
et universitaire
regroupe syndicats et associa-
tions pour faire avancer les droits
des personnes LGBTQIA+.*

**Rencontre avec Aude Paul, membre
du collectif pour la CFDT Éducation
Formation Recherche Publiques.**



Qu'est-ce que le Collectif éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire ?

Au départ c'est une initiative intersyndicale. En 2004 le collectif est créé par trois militant·es du **Sgen-CFDT**, de la FSU et de la CGT autour de la question des droits des personnes LGBT. Côté **CFDT** c'est Natacha Taurisson qui est à l'initiative du collectif. Elle a une place à part car elle a par ailleurs été pionnière pour le droit des personnes trans en France, notamment concernant la prise en compte des changements d'état civil. Par la suite le collectif s'est élargi régulièrement : l'UNSA, Solidaires, la FCPE l'ont rejoint ainsi que 5 organisations lycéennes ou étudiantes. L'objectif c'était de créer des revendications communes pour lutter ensemble et de manière transversale pour les droits des personnes LGBTQIA+.

Quelles sont ses actions concrètes ?

Le collectif est régulièrement auditionné par les partenaires institutionnels. Il a fallu plusieurs années pour qu'il soit reconnu comme légitime, notamment par le ministère. Dernièrement nous avons ainsi été auditionnés sur le projet de programme d'éducation à la sexualité.

Le collectif fait aussi remonter des situations auprès du Défenseur des Droits. Nous avons beaucoup agi dans la période écoulée pour faire reconnaître et appliquer les droits des personnes trans à voir leur état civil modifié. Aujourd'hui, cette modification génère des problèmes informatiques de lien avec d'autres applications clés, notamment ENSAP, qui conduisent à des soucis pour que les personnes concernées puissent faire reconnaître leurs droits. Dans la fonction publique cela concerne tout de même environ 20 000 personnes.

Nous suivons aussi la mise en place des observatoires des LGBTIphobies dans les rectorats. Celle-ci est très complexe vu le manque de moyens dégagés pour cette question et la valse des ministres.

Comment la situation a-t-elle évolué depuis 20 ans ?

Il y a 20 ans l'homophobie et la transphobie étaient intériorisées par les règles de nos administrations, voire au sein de nos organisations syndicales. Aujourd'hui les LGBTIphobies relèvent clairement des discriminations et donc du code pénal, on n'a pas le droit d'exprimer des propos homophobes ou transphobes sur les lieux de travail, et certains droits nouveaux sont apparus (mariage pour toutes, respect de l'identité de genre).

On pourrait croire que la lutte est gagnée, mais il reste encore beaucoup de stéréotypes, de biais et d'obstacles pour les personnes LGBTQIA+, car ces biais sont intériorisés par les personnels, et les élèves et étudiant·es. Il y a urgence à lutter clairement contre ces biais : personne ne devrait avoir peur sur son lieu de travail ou d'enseignement du fait des LGBTIphobies qui continuent à exister.

Quelles sont les réussites ?

Elles sont à la fois internes et externes à nos organisations. À l'interne nous avons ce rôle d'acculturation de nos camarades syndicalistes pour lesquels il n'est pas toujours évident que les discriminations LGBTIphobes sont un sujet syndical. Nous avons récemment organisé une table ronde avec le sociologue Gaël Pasquier à destination des militant·es de nos organisations. On sait que former les syndicalistes est une question clé.

À l'externe nous avons par exemple via nos organisations syndicales obtenu que la liste des diverses orientations sexuelles figure explicitement dans le programme d'éducation à la sexualité alors que beaucoup considéraient qu'il n'était pas nécessaire de les mentionner ou que cela allait choquer.

PLAN NATIONAL POUR L'ÉGALITÉ, CONTRE LA Haine ET LES DISCRIMINATIONS ANTI-LGBT+

Entretien avec Mme Sonia CHARLES, directrice adjointe des relations et des ressources humaines et Mélanie GASNOT, coordonnatrice du pôle égalité-diversité de l'académie de Créteil.

Propos recueillis par Vincent Albaud

Comment ce plan a-t-il été déployé dans l'académie de Créteil depuis le 10 juillet 2023 ?

S. CHARLES : Nous attendions la déclinaison de ce plan national au niveau ministériel pour pouvoir enclencher le processus d'application au niveau académique. Elle est arrivée le 17 mars 2025 par le biais de la publication du 2ème plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2025/2027, notamment l'axe 5.

M. GASNOT : Nous avons 6 mois pour appliquer ce plan au niveau académique. Toutefois, il doit être complété par le plan diversité, actuellement en cours de discussion avec les organisations syndicales.

S.C : Sur Créteil, nous avons anticipé la publication du plan en ayant déjà tenu 8 groupes de travail avec les organisations syndicales représentées au CSA académique. Un plan prévoyant 26 actions sera présenté le 24 juin 2025, fruit de ces GT. Il consolidera la politique égalité-diversité. Avec dorénavant un seul comité de pilotage académique et de nombreuses actions communes aux 3 plans (égalité, inclusion et diversité).

M.G : Concernant les personnes LGBT+, l'académie a déjà pris certaines décisions depuis 2024, sans attendre la publication de ce plan, comme, par exemple, d'octroyer un congé de paternité, dans le cas d'un couple homosexuel masculin, pour le conjoint du père biologique d'un enfant issu d'une gestation pour autrui (GPA) avant que la procédure d'adoption soit finalisée. Cela a déjà concerné au moins 3 agents de l'académie.

S.C : En outre, nous avons pris l'initiative en 2022 d'éditer un guide de la parentalité à destination de tous les agents, mis à jour et diffusé à nouveau via le bulletin académique en 2024 pour encourager les différentes formes de famille. Il a été conçu sous forme de fiche pour une mise à jour facile.

Ce plan prévoit un dispositif de mesure des actes LGBTphobes ainsi que la production d'un rapport annuel.

Qu'en est-il ?

S.C : Il n'y a pas, à ce jour, de dispositif permettant de regrouper les actes LGBTphobes commis dans l'académie. En effet, il y a deux structures différentes qui reçoivent les remontées de tels actes : le cabinet du recteur reçoit celles

concernant les élèves et la direction des ressources humaines (cellule Violence Discrimination Harcèlement Agissement sexiste) reçoit celles concernant les personnels via l'adresse mail Stop-discri. Un bilan, et non un rapport, est communiqué chaque année aux membres du CSA académique mais la faiblesse du nombre de remontées de discriminations LGBTphobes ne permet pas de donner un chiffrage au risque de mettre en péril l'anonymat des victimes.

M.G : J'en profite pour vous informer que l'adresse Stop-discri se transforme très bientôt en stop-violences@ac-creteil pour marquer le fait que cela ne concerne pas uniquement les discriminations mais l'ensemble des VDHA. Il y a également un numéro d'écoute anonyme qui est le 01.57.02.69.90. Une nouvelle campagne de communication va très bientôt être faite, notamment axée sur les discriminations LGBTphobes. Nous avons aussi 4 psychologues rattachés à la cellule VDHA.

Un premier bilan du programme pHARe ?

S.C : Pour l'instant, pas de chiffres ou de constat à partager car, s'agissant d'un programme au niveau des établissements, c'est le cabinet du recteur qui a la charge du suivi et non la DRH. Cependant, ce dernier doit très bientôt mettre en place un observatoire, sous l'impulsion du recteur.

Chefs d'établissement et IEN sont-ils formés ?

M.G : Dans le cadre de la formation continue, il existe une formation d'une journée à l'adresse des chefs d'établissements axée sur la lutte contre les discriminations et une autre axée plus spécifiquement sur les violences sexistes et sexuelles. Pour le 1er degré, un réseau de référents intervient auprès des responsables de circonscription. Il existe aussi dans le cadre de la formation initiale des chefs d'établissement, des inspecteurs et des assistantes sociales, des formations sur ces sujets.

Une prochaine adresse et un numéro d'écoute anonyme à Crêteil : stop-violences@ac-creteil / 01.57.02.69.90

S.C : Il faut signaler toutefois l'absence de formation initiale des enseignants et CPE. Une réflexion est actuellement menée.

Malle pédagogique, fiches pratiques : des outils existent-ils aujourd'hui pour les personnels ?

S.C : Non et c'est une difficulté pour la DRH car les adultes sont difficiles à mobiliser pour les créer. Dans un premier temps, nous travaillons sur l'élaboration d'un kit à destination des chefs d'établissement pour encourager des moments d'échange entre adultes au sein des collèges et lycées sur ces thématiques.

ÊTRE RÉFÉRENT LGBTQIA+

Rencontre avec Terence Collard Sánchez référent LGBTQIA+ à Paris et formateur



Pourriez-vous nous présenter votre rôle de référent LGBT au sein de l'académie de Paris ?

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations anti-LGBT+, le référent agit auprès de la communauté éducative en répondant aux questions et en conseillant les collègues sur les questions relatives aux LGBT. Il explique, par exemple, comment réagir face à un coming out trans et accompagne les élèves en transition en s'appuyant sur les textes officiels et en assurant un accompagnement personnalisé. De plus, il met en place, dans le cadre des comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC), des actions de sensibilisation et de formation dédiées. Il encourage également les collègues à participer aux formations de l'Observatoire. La mission du référent implique également d'agir auprès des élèves pour :

- repérer et signaler les violences intrafamiliales dont les élèves seraient victimes ;
- recueillir la parole des élèves ;
- impulser des actions éducatives et mettre en oeuvre les programmes qui traitent explicitement de ces questions (EMC, littérature, SVT...) ;
- mettre en oeuvre des actions éducatives pour sensibiliser les élèves à ces questions ;
- mobiliser les élèves à l'occasion de la journée du 17 mai ;
- développer des actions partenariales avec les associations promouvant l'égalité et la lutte contre les LGBTphobies.

Pourriez-vous nous présenter des projets ou initiatives spécifiques que vous avez menés ou auxquels vous avez participé ?

J'ai proposé à mes collègues d'afficher la Queereilles dans

leur salle ou sur leur porte afin d'indiquer aux élèves que le professeur est disponible pour les écouter s'ils souhaitent aborder ces sujets. Chaque année, nous effectuons une sélection de livres, mangas et bandes dessinées au CDI à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les discriminations. J'ai également projeté le film "Coming Out", suivi d'un débat. J'ai fait intervenir le MAG Jeunes LGBT et SOS homophobie auprès des élèves de quatrième. En tant que référent, j'ai eu l'opportunité de participer à deux séjours d'observation Erasmus+ à Stockholm et à Madrid. L'observation des pratiques mises en place dans ces deux villes en matière de lutte contre les discriminations LGBTQI+ s'est avérée extrêmement enrichissante.

Quelles formations sont proposées aux enseignants et au personnel afin de les sensibiliser aux enjeux LGBTQIA+ ?

L'Observatoire des Luttes contre les LGBTQIA+ propose d'excellentes formations. Parmi celles-ci, on trouve notamment une formation intitulée "Lutter contre les LGBTphobies - comprendre et agir" ainsi qu'une formation sur la représentation des LGBTQIA+ dans les médias audiovisuels.

Quels sont les principaux défis auxquels vous êtes confronté en tant que référent LGBT ?

Le principal défi est sans doute de donner de la visibilité et de réussir à libérer la parole des élèves concernés afin de leur permettre de se sentir en sécurité avec eux-mêmes et que le collège soit un espace sûr pour eux, malgré les difficultés liées à l'adolescence et au regard des autres.

Pouvez-vous nous partager quelques succès ou réalisations dont vous êtes particulièrement fier ?

Ce qui me rend le plus fier, c'est lorsque les élèves se sentent suffisamment en confiance pour venir se confier ou, mieux encore, lorsqu'ils se sentent suffisamment bien et en sécurité au collège pour assumer et vivre qui ils sont.

Y a-t-il des ressources ou des outils spécifiques que vous recommanderiez pour soutenir ces initiatives ?

Je pense que la meilleure des initiatives est de se former auprès de l'observatoire, ce qui permet notamment de rencontrer les autres référents et d'échanger sur les pratiques.

Comment les élèves et le personnel LGBTQIA+ perçoivent-ils votre présence et vos actions ?

Je suis heureux de ne pas ressentir d'oppositions à l'égard de mon rôle de référent, que ce soit de la part des élèves ou des collègues. Mon rôle est pris au sérieux et les collègues n'hésitent pas à me solliciter lorsqu'ils ont des questions.

*ÉLÈVES, COLLÈGUES, CE SYMBOLE SIGNIFIE
QU'UNE OREILLE ATTENTIVE EST LÀ POUR VOUS.*



RÉFÉRENT ÉGALITÉ

**Mathias Palaric
est enseignant d'espagnol
dans un collège du Val d'Oise
depuis 7 ans.
Il évoque sa mission
de référent égalité Fille-Garçon
qu'il assure depuis 3 ans.**

Propos recueillis par Erwan Desnos.

Qu'est-ce qui t'a amené à t'intéresser aux questions filles-garçons dans le cadre du travail ?

C'est venu de tensions dans mon établissement, autour de deux gros sujets : les relations entre collègues, avec des échanges verbaux à caractère discriminatoire sur pas mal de champs. Et puis des remarques faites aux élèves par des adultes. Ça m'a poussé à réfléchir sur les discriminations, parce qu'on est sur une approche systémique. Petit à petit, ça s'est précisé autour de l'égalité filles-garçons.

Je ne pensais pas devenir référent mais ça faisait sens.

Comment es-tu devenu référent ?

J'étais pas du tout dans une démarche pour le devenir. C'est arrivé un peu par hasard, à un moment de transition dans l'établissement. Ma cheffe partait, et en septembre, la nouvelle principale m'a proposé la mission. Je savais même pas que ça existait mais j'ai trouvé que ça collait bien avec ce que je voulais faire localement.

Tu as été formé ?

Oui, dès que j'ai eu ma lettre de mission, avec des formations réalisées par la mission égalité filles-garçons de l'académie. Un réseau s'est mis en place avec une lettre d'info et des ressources pour les élèves mais aussi les enseignants. On a aussi une newsletter disciplinaire – je reçois celle sur espagnol et féminisme – et un groupe WhatsApp entre référents de Versailles et Créteil.

Et la question LGBT+ ?

Elle n'est pas venue tout de suite, c'était pas instinctif. Mais à force de formations et de temps forts, c'est devenu évident. Les LGBT-phobies, ça reste des discriminations liées au genre. Et puis la lettre du 17 mai pousse à organiser des actions sur ce thème. Du coup, ça s'est intégré assez naturellement.

Avec des actions concrètes ?

Oui. J'ai un cycle d'interventions d'associations sur les quatre niveaux du collège : en 6e et 5e, SOS Homophobie et SOS Racisme interviennent ; en 4e, on retravaille sur les LGBT-phobies ; et en 3e, l'asso Coexister vient sur la déconstruction des stéréotypes. C'est assez complet. D'autres collègues, comme en SVT, traitent aussi d'autres sujets, comme la grossophobie ou le validisme. Si ça se maintient sur plusieurs années, tous les élèves seront concernés.

Et les collègues ?

Là c'est compliqué. La plupart du temps, silence total. J'envoie des newsletters internes avec des ressources, mais j'ai rarement des retours. Une année, on a tenté une restitution avec des classes, comme pour le parcours culturel. Quelques collègues motivés ont monté une expo sur des personnalités LGBT, mais ça reste très marginal. Sur 73 enseignants, nous sommes quatre à nous impliquer. Je pense qu'il y a un mélange de désintérêt, de gêne, de peur de mal faire... et parfois de moquerie. J'ai eu des rires en pleine face, des remarques du genre "ça me regarde pas". Pourtant, on a proposé des formations locales, sur l'égalité, sur l'éducation à la vie affective et sexuelle, et une formation spécifique pour les profs de lettres. Mais ça ne suffit pas à lever tous les blocages.

Vous avez eu à gérer des situations liées à la transidentité ?

Non, à ma connaissance, on n'a jamais eu de coming out trans d'élève, ni de demande de changement de prénom ou de prénom. Mais peut-être que certaines situations ne remontent pas à la surface. Nous n'avons pas de ressources ni de soutien sur ces questions. Le personnel médical n'est pas forcément formé. Il y a encore peu, des infirmières disaient aux élèves que la sexualité, c'est d'abord pour la reproduction.

Ton rôle est-il reconnu ?

Ça dépend beaucoup du chef d'établissement. Cette année, j'ai une grande liberté... mais c'est presque flou. Les autres années, j'avais un vrai rôle de pilotage. J'ai pu initier des formations grâce à ma mission, mais nous sommes passés directement au niveau 2 de labellisation sans que la direction ou la vie scolaire ne soient formées. Ce sont eux qui sont au contact direct de tous les élèves dans la cour, les couloirs... et parfois les remarques déplacées viennent de là.



ÊTRE SOI AU TRAVAIL

Florian Baratte
milite pour les droits des personnes LGBT+ depuis plus de vingt ans.
À 40 ans,
salarié du groupe EDF et militant CFDT, il est aussi président de l'Autre Cercle.

Propos recueillis par Alaïs Barkate



Sur son site, l'association se présente comme « l'acteur français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le milieu professionnel ». Comment tout cela s'organise ?

L'Autre Cercle est avant tout une très grande maison. Nos adhérent·e·s s'organisent au niveau régional pour créer des événements (débats, after-works, etc.) mais aussi pour accompagner les employeurs sur la question des droits des personnes LGBT+, notamment en vue de la signature d'une charte qui les constraint à s'engager à mener une politique d'inclusion pendant au moins trois ans. Nous proposons aussi des sensibilisations et des formations.

Nous éditons également plusieurs ressources comme par exemple le guide AGIR pour l'inclusion des personnes trans et non-binaires au travail qui regroupe bonnes pratiques, témoignages et enquêtes exclusives.

Tous les deux ans, nous publions le Baromètre LGBT+ dans le monde du travail. Une enquête sur les attentes des jeunes concernant le monde du travail va être publiée, une autre sur les LGBTphobies en milieu scolaire. Enfin, tous les ans, nous distinguons des Rôles Modèles, avec désormais une dimension internationale, afin de les récompenser pour leurs actions en entreprise et inspirer d'autres personnes.

Pourquoi as-tu choisi cet engagement ?

Durant les Gaygames de Paris en 2018, alors que j'étais en charge de la mémoire de la communauté et de l'événement, j'ai rencontré Catherine Tripon, qui m'a présenté l'Autre Cercle. J'ai été nommé Rôle Modèle en 2019 puis j'ai adhéré à l'association. De fil en aiguille, je suis devenu président Île-de-France en mars 2021 puis président de l'association en avril 2023.

Tu es secrétaire général adjoint du SECIF-CFDT (Syndicat Énergie et Chimie Île de France). Quels liens y a-t-il entre l'Autre Cercle et la CFDT ?

Je tiens à préciser que l'Autre Cercle accompagne tout le monde. Je suis adhérent à la **CFDT** parce que je me retrouve dans ses valeurs même si, comme partout, il y a sans doute aussi à la **CFDT** des personnes homophobes, lesbophobes, transphobes ou racistes : il faut leur expliquer qu'à

la **CFDT**, on doit toutes vivre ensemble et porter les mêmes valeurs. Un jour, qui dit que ça ne sera pas dans leur famille qu'il y aura une personne LGBT+ ? On va discriminer les gens parce qu'ils veulent juste aimer ? Combien d'enfants ont fait la manif pour tous avec leurs parents et sont aujourd'hui meurtris et regrettent ?

Il faut accepter que chacun·e puisse avoir un amour différent. C'est comme pour quelqu'un qui n'est pas bien dans son genre ; il faut accepter que c'est juste une personne qui veut se sentir bien. Aujourd'hui, on ne peut pas juger ça. Dans un syndicat comme le nôtre, on doit être fort là-dessus et accompagner. À la **CFDT**, on a des valeurs et on doit les respecter, sans juger les personnes. Nous devons être uni·e·s pour le bien-être de toutes au travail.

Nous devons être uni·e·s pour le bien-être de toutes au travail.

La défense des droits des personnes LGBT+ est-elle une action syndicale ?

La solidarité entre toutes fait partie d'un syndicat. Nous vivons toutes les mêmes choses. À la machine à café, les personnes LGBT+ peuvent aussi avoir envie de parler de leur couple ou tout simple d'être genrées correctement sur leur lieu de travail. La **CFDT** ne tolère pas qu'on opprime les syndicalistes comme elle ne tolère pas qu'on opprime celleux qui aiment. [...] Je pense que l'école devrait être aussi un endroit de bonheur pour toutes, un endroit où on oublie les problèmes qu'il y a à la maison, pour que chacun ait les mêmes chances de se construire même si l'école n'est pas là pour tout faire. On doit pouvoir garantir un endroit safe aux enfants : il y a du travail devant nous car un·e enseignant·e LGBT+ doit être respecté·e sans être jugé·e, un·e enfant LGBT+ doit aussi être respecté·e sans être jugé·e. Pour moi, l'éducation à la sexualité ne peut pas oublier les personnes LGBT+. Aujourd'hui il faut aider les enseignant·e·s à se former et les accompagner pour que l'école devienne inclusive.



autre cercle

L'acteur français de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le milieu professionnel

LE SENS DES PARENTHÈSES

(ceci n'est pas un cours de français)

**Un programme d'éducation
à la sexualité a été voté
au Conseil Supérieur de l'Éducation
en février 2025,
soulignant l'importance
d'un réel programme
d'éducation à la sexualité.
Enfin d'EVARS.
Ou d'EVAR, si on s'adresse à des
enfants de l'école primaire.**

Cachez ce « S » que je ne saurais voir

On savait déjà que la langue était politique, on l'a mesuré avec précision le jour du vote. Le mot « sexualité » dérange ? Cachons-le derrière un sigle : Éducation à la Vie Affective, Relationnelle et à la Sexualité. On peut aussi l'enlever, ce qui donne le signe EVAR. C'est pourtant de sexualité qu'il est question lors de ces trois séances annuelles obligatoires sur l'ensemble de la scolarité des enfants de France. On se demande comment on a évité le sujet pendant toutes ces années sans programme quand les enfants de 5 ans demandent comment on fait les bébés. Le mot « cigogne » n'a (heureusement?) pas été envisagé.

Ce sont les mots entre parenthèses qui vont retenir notre attention aujourd'hui, parenthèses présentes telles quelles dans le préambule du programme de l'école primaire : « L'EVAR contribue à la lutte contre les discriminations énoncées à l'article 225-1 du Code pénal et opérées entre les personnes sur le fondement « de leur sexe », « de leur identité de genre » et « de leur orientation sexuelle (hétérosexualité, homosexualité, bisexualité, asexualité) ». C'est la seule mention de l'existence des personnes homosexuelles, bisexuelles ou asexuelles pour les enfants de la Petite Section au CM2. Entre parenthèses, dans le préambule, quasi par effraction, et pour laquelle les organisations syndicales favorables au projet se sont battues en séance plénière du CSE.

Pourquoi cette prudence ?

C'est parce que la réponse à cette question n'est pas simple que la présence de cette parenthèse se révèle nécessaire. On est tenté de convoquer l'héritage malheureux de la tristement célèbre « Manif pour Tous » qui prétendait imposer l'idée que les enfants ont tous (et toutes) « un papa et une maman ». Les personnes qui ont participé à la rédaction de ce programme, et surtout celles qui l'ont relu et validé, auraient craint un retour de bâton du type de celui qui a été vécu lors des ABCD de l'égalité, testés puis abandonnés lorsque François Hollande était président, face à la fronde organisée par des groupes réactionnaires qui ont alimenté les théories les plus folles.

On allait « apprendre la masturbation aux enfants » voire « transformer les garçons en filles ». Les mots « homosexualité » ou « personnes trans » auraient servi de « appéau à trolls » et auraient pu être agités par des gens mobilisés pour empêcher le vote de ce programme. La crainte vis-à-vis de ces rumeurs est légitime, car elles déclenchent parfois des faits de violence inadmissibles. Mais l'emploi des mots exacts n'est-il pas justement un remède lorsque fleurissent procès d'intention et théories du complot ?

De l'utilité de l'énumération

Alors vous me direz: « Gentille (si, si) rédactrice de cet article, tu exagères. L'hétérosexualité est aussi dans la parenthèse. Tu vois bien que tu es de mauvaise foi. La République met tout le monde sur un pied d'égalité. »

Alors soit. Si ce qui est dit a pour fonction d'expliquer, de donner des exemples, d'envisager les possibles, alors oui, on a une parenthèse très utile, qui mentionne l'hétérosexualité dans une liste au même niveau que d'autres orientations sexuelles. Et puis c'est un net progrès, me direz-vous, cette mention des personnes bisexuelles et asexuelles dans la liste, ça « normalise » et révèle des mots jusque là réservés aux spécialistes ou aux personnes concernées. L'hétérosexualité devient ce qu'elle est : une possibilité parmi d'autres.

Vous aurez remarqué, tout de même, que l'hétérosexualité est en première position. On pourrait arguer que c'est la situation la plus courante. Cependant, cet enjeu de ce qui doit arriver en 1er a des conséquences sur ce qui va être vécu comme « normal » ou « anormal ». On aurait une liste qui commence par la situation la plus courante, pour continuer avec les « bizarries » et autres situations étranges, celle « des autres » souvent. En termes de situations étranges, les personnes queers posent d'ailleurs des questions bien plus larges que l'orientation sexuelle : avoir des enfants ? Ou pas ? Être une famille, est-ce forcément avoir des liens biologiques avec les enfants présent·es dans le foyer ? Des questions qui concernent tout le monde et qui sont vitales pour les familles queers.

Découvrir les différentes structures familiales et les respecter.

Avec des mots exacts

La fameuse parenthèse permet de protéger les personnels menant ces séances lorsque des enfants auront des commentaires comme : « Moi, quand j'étais petite j'avais deux amoureux, mais maintenant que je suis grande, j'ai une amoureuse et c'est beaucoup mieux, et quand je serai à la grande école je veux pas d'amoureux j'aime mieux avoir des copains et des copines ».

Répondre aux questions des enfants c'est important, leur permettre de discuter, d'échanger expériences et envies, sans les faire s'entrechoquer avec celles des autres, voilà un beau programme. Faire apparaître clairement et sans faux-semblant les mots exacts permet de faire sortir de l'ombre des familles et des questionnements qui sans cela sont invités à rester dans la sphère dite privée. Or ces familles existent pour des élèves, et pour des collègues de toutes catégories. La parenthèse, loin d'être anecdotique rend visibles des personnes qui sans cela sont invitées à rester cachées, ou à être seulement « tolérées ».

Les enfants ne s'y trompent pas, ils connaissent la variété des structures familiales liées à l'orientation sexuelle de leurs parents. Selon l'INSEE, en 2018, « 14 % des couples de même sexe vivent avec des enfants dans leur logement, contre 50 % des couples de sexe différent. Environ 31 000 enfants vivent avec un couple de même sexe, dont 26 000 mineurs. » On a donc au bas mot plusieurs milliers de collègues par an qui ont au quotidien en face d'elles des enfants dont les parents ne sont pas hétérosexuels. C'est ça la réalité et la normalité. On peut aussi envisager les personnels d'entretien, les ATSEM, les animateur·es du centre de loisirs, les personnels administratifs, bref, toute une communauté, qui sait que les familles queers existent, et qu'elles passent chercher leurs enfants à l'heure comme tout le monde.

À l'ombre de la parenthèse

Le programme invite les enfants dès 4 ans à « découvrir les différentes structures familiales et les respecter ». C'est là qu'il est important d'avoir mentionné différentes orientations sexuelles explicitement dans le préambule : on va, bien entendu, pouvoir envisager la situation de mères seules (qui forment 80% des familles monoparentales), mais aussi les familles de parents de même sexe, les familles recomposées. La parenthèse et les mots qu'elle abrite permet d'envisager tout cela y compris avec des parents dits vigilants (groupe zemmouriste qui prétend surveiller les séances d'EVAR à l'école).

De même, au collège, il est demandé d'« étudier des représentations de la sexualité dans l'espace public et en examiner leur dimension égalitaire ou inégalitaire ». Les publicités regorgent de modèles de masculinité stéréotypée : on y voit des hommes très musclés se pavanner dans d'imposantes voitures de sport, incarner l'idéal de l'homme puissant : grand, blanc, musclé, riche, et... hétérosexuel. Envisager des rapports de pouvoir entre les groupes sociaux, y compris ceux qui sont liés à l'orientation sexuelle, c'est possible grâce à la parenthèse.

On va donc se réjouir de l'usage des parenthèses par l'équipe qui a rédigé le programme. On regrette par ailleurs l'absence des personnes intersexes dans le programme de l'école primaire, ou l'absence complète des personnes trans. On regrette surtout l'absence de moyens dédiés à une réelle mise en place du programme (personnels formés, heures fléchées dans les établissements). La route est encore longue vers l'idée que même si elle est majoritaire, l'hétérosexualité n'est pas LA norme.

« Les familles queers existent », écrit Gabrielle Richard dans son essai *Faire famille autrement* publié en 2022. « Ce ne sont pas des utopies, mais des réalités » poursuit-elle. Ces réalités peuvent nous interroger et nous guider dans notre rapport au travail, loin des « on dit » et des rumeurs propagées par les détracteurices de tout poil.

Aude Paul



« OSER ÊTRE SOI-MÊME : LE CHEMIN D'UNE TRANSITION »



En septembre 2018, j'ai annoncé à mes collègues et à mes étudiants que je n'étais plus Monsieur, mais Madame. Cette décision, pourtant mûrement réfléchie, m'a demandé du courage. Car si l'on peut choisir de changer de genre, on ne choisit pas la facilité d'un tel parcours. On choisit de se révéler, de prendre le risque d'être soi, même lorsque cela signifie affronter ses peurs.

Je m'appelle Swan. Je suis professeure à l'université et plus précisément en IUT, et je suis une femme trans. Ce que je vous livre ici, c'est une part intime de mon histoire. Mais c'est aussi, je l'espère, un témoignage porteur d'espoir pour celles et ceux qui s'interrogent sur leur identité ou qui accompagnent un·e collègue dans ce processus.

Je ne l'avais pas imaginé : l'amphithéâtre a éclaté en applaudissements.

Avant l'annonce : une longue gestation intérieure

Ma décision n'est pas née sur un coup de tête. Cela faisait longtemps que je me sentais femme. Comme beaucoup, j'avais peur : peur d'être rejetée, incomprise. En 2017 déjà, l'idée de faire ma transition m'avait traversé l'esprit. Mais je n'étais pas prête. Et dans mon cas, ce n'était pas rien d'imaginer devoir affronter les regards des autres, ou encore prendre la parole devant un amphithéâtre bondé en me présentant autrement.

Ce n'est qu'un an plus tard, en septembre 2018, que j'ai trouvé la force de franchir le pas. Je savais que je ne pouvais plus reculer. Que continuer à faire semblant, à vivre dans une forme de dissonance, me faisait plus de mal que le fait d'annoncer ma transition.

Le grand saut : l'annonce aux étudiantes et étudiants

Je me souviens très précisément de ce moment. J'étais accompagnée du chef de département de l'époque. C'était la rentrée universitaire. J'avais en face de moi environ 150 étudiants de deuxième année, dont certaines, certains m'avaient connue l'année précédente sous une autre identité. Mon cœur battait la chamade. J'ai pris une grande inspiration et je leur ai dit, simplement, que je ne serai plus Monsieur, mais Madame.

Et là, je ne l'avais pas imaginé : l'amphithéâtre a éclaté en applaudissements. J'ai été profondément émue. Ils m'ont offert bien plus que de l'approbation : ils m'ont offert de la reconnaissance, de la dignité. Cette bienveillance inattendue me porte encore aujourd'hui.

Le quotidien au travail : entre soutien et résistance administrative

Si l'accueil des étudiants a été touchant, l'environnement professionnel, lui, s'est révélé plus complexe à gérer. Ce qui m'a pesé le plus, c'est l'inertie administrative.

Changer de prénom dans les systèmes informatiques, sur les papiers officiels, sur les fiches de paie, dans les listes de cours... rien n'allait de soi. J'ai dû batailler. La direction n'a pas immédiatement accepté ma demande. J'ai même dû faire appel à un avocat pour faire reconnaître le sérieux de ma démarche. C'est moi qui ai dû transmettre le jugement officiel de changement d'état civil, une fois obtenu, pour que les choses bougent enfin.

En attendant, je me retrouvais avec une adresse Gmail à mon prénom féminin, que j'utilisais pour échanger avec les étudiants, tandis que mon adresse professionnelle continuait d'afficher mon prénom masculin. Une dissonance permanente.

Ce que je retiens aujourd'hui

Le chemin n'est pas toujours facile, mais il vaut la peine d'être emprunté. Parce qu'au bout, il y a cette paix intérieure que rien ne peut remplacer. Et il y a aussi, parfois, un amphithéâtre qui vous applaudit.

par Swan

JE N'AI PLUS À FAIRE DE MON !DENTITÉ UN SUJET DE D!SCUSSION

**Dainichy Pel
a été étudiante
en classe préparatoire
au lycée Pablo Picasso
de Fontenay-sous-Bois.
Elle poursuit ses études
à l'École Supérieure
des Beaux-arts de Lyon.**

Témoignage

Il y a quelques années, je dînais avec un ami que je n'avais pas vu depuis presque 7 ans, j'en profitais alors pour lui préciser que je n'étais pas un garçon mais bien une fille. Ce soir-là, est arrivé une chose que je n'aurais jamais imaginée : je souris encore quand je me rappelle de l'énergie qu'il portait lorsqu'il me disait "Mais c'est trop bien !!".

D'habitude, lorsque je partage à mon entourage le fait que je suis une femme trans, on me pose souvent le même genre de question : Qu'est-ce que ça veut dire ? D'où ça vient ? Depuis quand ? Ça veut dire que tu aimes les hommes ? Tu m'en veux de t'avoir mégenrer ? etc...

De mon côté, je n'attends pas de réaction particulière, je préfère juste en parler pour que ce soit plus pratique. Je suis habituée et compréhensive au fait que les gens aient des questions. Mais il faut comprendre que ce n'est jamais reçu comme une bonne nouvelle. Je ne dis pas non plus que c'est reçu comme une mauvaise nouvelle, néanmoins il s'agit souvent de devoir justifier ce qu'on ressent, ce qui suscite une certaine énergie tant ce sujet est pour moi sentimental.

Auparavant, je crois que je n'avais jamais envisagé le fait d'être heureuse d'être trans.

Être trans, c'est quitter des normes, s'exposer à de l'incompréhension, de la haine, des complications et au sexism. Je me souviens des nuits passées dans mon lit à essayer de me persuader que j'étais un homme alors qu'en réalité je savais que je ne l'étais pas.

Alors voir, pour une fois, quelqu'un heureux d'apprendre que je suis trans m'a complètement chamboulée. Il m'a fait comprendre à quel point c'est super de pouvoir exprimer qui on est. Je n'étais plus une "personne différente" mais une personne qui savait qui elle était et qui cherchait à vivre pleinement sa vie. Je sais ce que j'aime et j'aime qui je suis.

Aujourd'hui, je m'affirme totalement en tant que femme et on me demande de moins en moins mon genre. Je n'ai plus à faire de mon identité un sujet de discussion. Pour autant, je ne considère pas que mon quotidien ait réellement changé. Le seul "détail" si je puis dire qui a été introduit, c'est la lourdeur de certains hommes.

Loin de moi l'envie de vanter ma beauté extraordinaire mais il m'arrive régulièrement d'être abordée, collée de très près par des hommes qui cherchent à me connaître très personnellement. On est habitués à entendre ce type de témoignage chez les filles, mais je peux dire que c'est assez

différent de le vivre. Heureusement, je n'ai jamais connu de cas extrêmes mais il m'est arrivé de me sentir désarmée face à des situations tant ces hommes sont prêts à aller loin pour te "conquérir". Disons que je préfère en rire.

Sinon en tant qu'asiatique je peux noter le fait que les remarques racistes sont passées du masculin au féminin. Mesdames et messieurs, je suis maintenant "LA chintok" !

Une fois, un homme m'a juste crié plusieurs fois dans la rue « eh massage thaïlandais ! », un grand mystère pour moi. Je remarque aussi le fait que je ne reçois plus de remarque homophobe puisque je ne ressemble plus à "un mec efféminé" mais à une fille.

J'ai encore plein d'anecdotes à raconter...Les remarques racistes j'y suis habituée, alors le sexism n'est qu'une variante de plus. Je sais que quand je raconte ces anecdotes, mes interlocuteurs sont assez choqués et c'est vrai qu'une habitude comme celle-ci ne devrait pas avoir lieu.

Mais parce que je sais qui je suis et que je suis fière de l'être, ces remarques ne m'atteindront jamais.

C'est un réel bonheur de pouvoir m'exprimer librement et je crois que mon entourage est aussi heureux de me voir m'épanouir.



JE CHÉRIS UN SILENCE CONTRÔLÉ SUR MON INTIMITÉ

*Max Walkowiak
a été étudiant
en classe d'approfondissement
en arts plastiques
au lycée Pablo Picasso
de Fontenay-sous-Bois.
Il poursuit ses études à
l'École Supérieure des
Beaux-arts de Montpellier.*

Témoignage. @_scolby_

J'ouvre mon ordinateur,
Une page blanche sur mon écran
Et malgré la deadline approchante

J'écris rien.

Je ne m'étais pas rendu compte à quel point j'étais devenu pudique.
Pas dans le sens où j'ai honte ou que j'ai pas envie de dire ce qu'il y a dans mon caleçon
mais „
c'est
différent

Je chéris un silence contrôlé sur mon intimité

C'est difficile de parler le l'organe qui enveloppe mes autres organes
C'est juste des bras à 38 degrés, des cordes vocales fonctionnelles et des poumons un peu abimés à cause de la clope

Et en réalité je ne crache plus chaque pensée parasite comme si on allait me comprendre
Rien n'a foncièrement changé depuis les premiers écrits, quelques mauvaises expériences de psy
par ci par là, quelques fétichisation, un malheureux mec pas très important, des ami·e·s, de la
censure, des profs rapidement agacés par l'intime et

moi qui
qui comprends?
qui comprend que c'est pas que ca., moi

Je veux dire que j'ai compris que j'étais pas obligé d'en parler et que
Je contrôle chacun de mes mots.
Comme ici, je n'ai même pas réellement dit de ce que je parlais.

c'est pas nécessaire
c'est pas important
c'est pas intéressant

C'est juste des bras à 38 degrés, comme nous toussettes

Tendresse caresse et couleur rouille,



@MaxWalkowiak

C'est un peu nouveau quand même;

J'évite le sujet du futur, du temps et de l'image
La seule chose qui me préoccupe c'est ma couleur de cheveux et mon loyer
Je pense que je me perds dans la nouvelle chaleur de chair de laquelle je
suis tombé amoureux

Les discussions autour de ça me font doucement sourire
dans la douche et
dans la salle de bain quand on se prépare

J'ai hâte de cette continuité, d'enfin trouver le temps et me rapprocher
de ce futur qui me fait
tant peur
C'était un rêve qu'on m'aide à couvrir mon torse en m'appelant chéri.x

Que je ne sois plus seul devant une vidéo en train de m'énerver avec mes bandages qui collent entre eux

Maintenant,,
torse nu assis sur les toilettes
j'aide à couvrir le torse d'une chair chérie en murmurant entre deux ,rires
mon cœur

J'ai compris que j'étais pas obligé d'en parler `` mais
je veux en parler

c'est important
c'est touchant
c'est rassurant

D'avoir trouvé les bons mots
Pour ceux qui n'en avaient pas la force ni la connaissance

D'avoir trouvé,
l'espace et la délicatesse de mon
témoignage



NOUS DÉDIONS CE NUMÉRO À NOS AMIES HONGROISES ET À NOS AMIS HONGROIS, AINSI QU'À TOUTES LES VICTIMES DE LGBTPHOBIES SUR LE LIEU DE TRAVAIL COMME DANS TOUT ESPACE PUBLIC OU PRIVÉ.

PHOTOREPORTAGE @PhilAntoine

