

ÉGALITÉ DANS LES SECTIONS

Manuel des sections 4 du PS Suisse



Éditeur

Parti socialiste suisse
Formation et développement des membres
Case postale
Theaterplatz 4
3001 Berne
+41 31 329 69 69
info@pssuisse.ch
ps-sp.ch

Manuels des sections du PS Suisse

- 1 Travail des sections
- 2 Campagnes et communication
- 3 Membres
- 4 Égalité dans les sections
- 5 Campagnes électorales
- 6 Protection des données

L'équipe du Secrétariat central du PS Suisse se tient à ta disposition pour répondre à tes questions : info@pssuisse.ch

Le secrétariat du PS de ton canton peut lui aussi t'aider ou te guider.

Tous les manuels des sections et toute la documentation sont disponibles à l'adresse suivante : sp-ps.ch/fr/manuels-des-sections

Version 1 / septembre 2025

Julia Baumgartner et Mia Jenni, pour le compte du PS Suisse

LA DIVERSITÉ NOUS RENFORCE !

C'est un fait : plus un collectif est divers, plus il peut agir de manière éclairée, innovante et efficace. **En mettant le manuel à la disposition des sections, notre but est de les aider à promouvoir la diversité, à identifier les discriminations et à les combattre.** L'égalité et l'inclusion couvrent un large éventail de sujets. Dans le présent manuel, nous nous concentrons sur l'égalité des genres et la discrimination fondée sur le genre et l'identité sexuelle.

Ce manuel propose des conseils pratiques pour faire progresser l'égalité des genres et créer une atmosphère inclusive et respectueuse, où règne l'équité. Notre objectif est d'utiliser les forces des membres pour agir ensemble et de manière solidaire au sein du PS Suisse. Ensemble, nous nous engageons pour un avenir égalitaire.

Salutations cordiales et solidaires
L'équipe Formation et membres

CONTENU

L'INÉGALITÉ A DES CAUSES STRUCTURELLES	5
QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?	6
FORMES DE DISCRIMINATION	7
QUELS TYPES DE DISCRIMINATION EXISTE-T-IL ?	9
L'ÉGALITÉ DANS LA PRATIQUE	11
ABÉCÉDAIRE QUEER FÉMINISTE	19

Toutes les annexes sont reliées au PDF ou déposées ici :
sp-ps.ch/fr/manuels-des-sections/4-egalite

L'INÉGALITÉ A DES CAUSES STRUCTURELLES

En tant que membres du PS, nous avons conscience du fait que nous vivons dans un ordre social fondé sur l'inégalité et la hiérarchie. Le maintien de ces structures de pouvoir permet à une poignée d'individus de se placer au-dessus de la multitude, de l'exploiter et de s'enrichir à ses dépens.

De telles structures sont consolidées, d'une part, par des conditions économiques (p. ex. structures salariales, droits du travail) et, d'autre part, par des formes de discrimination.

La discrimination repose sur des modèles de comportement que nous avons intériorisés – souvent inconsciemment – dès notre plus jeune âge. On nous a par exemple appris, avec des variantes et à des degrés divers, que « les femmes sont moins compétentes », que « les personnes queer sont déviantes » ou que « les personnes noires sont des criminel-les ». On observe donc des cas de discrimination tous les jours, qui sont le fait de chacun et chacune d'entre nous, surtout si nous ne sommes pas sensibilisé-es.

Pour contrer ces mécanismes, il est important de prendre conscience de la discrimination, de sensibiliser, de s'observer et de reconnaître ses propres erreurs.

Le présent manuel propose des aides pour identifier et briser les structures discriminatoires dans le cadre du travail des sections.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

Nous parlons de discrimination lorsque des personnes sont traitées de manière inégalitaire et déclassées en raison de leur âge, de leur identité de genre, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leur religion, de leur apparence physique, de leur origine ethnique ou d'autres caractéristiques. Dans ce contexte, les préjugés et les fausses suppositions déterminent la manière dont on traite la personne discriminée.

La discrimination existe partout : dans les lois, au travail, dans le cadre des loisirs, dans la vie quotidienne dans la vie quotidienne, mais aussi au sein du parti.

FORMES DE DISCRIMINATION

La discrimination peut prendre différentes formes. Pour pouvoir s'y opposer, il importe d'en identifier et d'en comprendre les différentes formes.

Discrimination directe

Nous parlons de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée directement de manière moins favorable en raison d'une ou de plusieurs caractéristiques clairement définies. La discrimination directe se manifeste par le harcèlement, le dénigrement, les menaces ou la haine et comprend par exemple le sexisme au travail, la haine en ligne (sur Internet) ou les agressions physiques contre les personnes de la communauté LGBTQ+ dans la rue.

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte se réfère à des réglementations et à des pratiques qui, à première vue, semblent neutres, mais qui désavantagent certains groupes. Le seuil d'accès (ou seuil d'entrée) à la caisse de pension en est un exemple. Ce seuil « discriminatoire » concerne en premier lieu les femmes, car celles-ci travaillent plus souvent à de petits taux d'occupation. Le seuil d'entrée est l'une des raisons pour lesquelles les femmes, à la fin de leur parcours professionnel, touchent une rente beaucoup plus faible que les hommes.

Discrimination structurelle

On parle de discrimination structurelle lorsque les structures et les institutions sociales désavantagent systématiquement certains groupes. Par exemple, les professions typiquement féminines sont moins bien payées que les professions typiquement masculines, car, selon l'opinion courante, les femmes seraient plus attirées par les professions de soins ou d'assistance. Parallèlement, le travail de care est considéré comme moins important et moins exigeant.

Discrimination institutionnelle

La discrimination institutionnelle est engendrée par des organisations telles que les écoles, les entreprises ou les autorités publiques. Elle se manifeste par exemple par le fait que certaines personnes ont moins facilement accès à la formation, aux soins médicaux ou à la participation politique. Lorsque la police contrôle des personnes uniquement en raison de la couleur de leur peau, de leur origine ou de leur religion – sans soupçon concret –, on parle de « profilage racial ». Lorsque les féminicides sont minimisés ou banalisés et présentés comme des « drames familiaux », ou lorsque les fonds destinés à la prévention sont réduits, il s'agit également d'une forme de discrimination institutionnelle.

Discrimination multiple et intersectionnelle

Lorsqu'une personne est désavantagée en raison de plusieurs caractéristiques, nous parlons de discrimination multiple ou intersectionnelle. Il ne s'agit pas d'une simple addition, mais de chevauchements de formes de discrimination. Par exemple, une femme noire a moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche qu'une femme blanche, ou une femme en situation de handicap est plus souvent exposée au harcèlement dans l'espace public qu'une autre femme.

QUELS TYPES DE DISCRIMINATION EXISTE-T-IL ?

Lorsque nous parlons de discrimination, nous utilisons parfois des termes dont la signification n'est pas claire. Avec la présente énumération (non exhaustive) des formes de discrimination, nous essayons d'y voir un peu plus clair.

Sexisme

Par sexisme, nous entendons la discrimination fondée sur le sexe féminin ou le sexe non binaire.

Queerphobie

La queerphobie englobe la discrimination des gays, des lesbiennes ainsi que des personnes bisexuelles, trans, non binaires, intersexuées, non genrées (anglais : *gender*) ou asexuées en raison de leur identité de genre et/ou sexuelle.

Transphobie

La transphobie est la discrimination des personnes trans en raison de leur identité de genre.

Racisme

Nous parlons de racisme lorsque des personnes sont discriminées en raison de la couleur (non blanche) de leur peau, de leur origine migratoire ou d'autres caractéristiques, par exemple le choix des vêtements. Un exemple de racisme est le fait que les enfants et les jeunes dont le nom de famille se termine par -ic reçoivent de moins bonnes notes à l'école.

Antisémitisme

L'antisémitisme désigne la discrimination à l'encontre des personnes de confession juive en raison de leur appartenance religieuse, réelle ou supposée.

Capacitisme/Validisme

Lorsque, dans la vie quotidienne, des personnes sont réduites à leur handicap physique ou psychique et traitées de manière inégalitaire, on parle de capacitisme ou de validisme. Il s'agit par exemple de l'hostilité envers les personnes en situation d'handicap.

Islamophobie

Nous parlons d'islamophobie (hostilité envers les personnes de confession musulmane) lorsque des personnes sont discriminées en raison de leur appartenance réelle ou supposée à l'islam.

Classisme

Le classisme est la discrimination fondée sur l'origine sociale et économique, en d'autres termes sur le statut social.

Âgisme

L'âgisme signifie que les personnes sont désavantagées ou rabaissées en raison de leur âge. Cela peut concerner aussi bien les jeunes que les personnes âgées. La plupart du temps, il s'agit toutefois de personnes d'un certain âge qui sont présentées comme faibles, bornées ou incapables d'apprendre.

Grossophobie

Nous parlons de grossophobie lorsque des personnes sont discriminées en raison de leur poids ou de leur corpulence. Par exemple, les plaintes de personnes dites « grosses » sont souvent prises moins au sérieux par le personnel médical, ou bien leurs maux sont attribués uniquement à leur corpulence. Ces diagnostics insuffisants peuvent entraîner des conséquences graves pour la santé des patient-es.

L'ÉGALITÉ DANS LA PRATIQUE

Dans le présent manuel, nous nous concentrons sur la discrimination fondée sur le sexe et l'identité sexuelle. Les mesures proposées ont pour but d'aider à supprimer les obstacles structurels pour les femmes, les personnes non binaires et les queers et à faire du PS un espace d'égalité. Certaines de ces mesures sont également applicables à d'autres formes de discrimination.

ASSEMBLÉES DES MEMBRES

Les assemblées des membres sont un élément central de notre travail dans les sections : elles sont souvent le premier événement auquel participent les nouveaux membres et les nouvelles membres. Il est donc très important d'organiser les assemblées de telle façon qu'elles permettent à chacun et à chacune de prendre un bon départ parmi nous.

Ordre du jour

Demandez-vous si votre ordre du jour a été conçu de manière à capter l'attention. Dans les questions politiques actuelles, intégrez des perspectives féministes. Faites du féminisme une priorité en le rendant visible.

Conférencier-ères et orateur-trices

Lors de la préparation des assemblées des membres, veillez à répartir les prises de parole prévues (p. ex. discours/allocutions, présentations ou propositions) de façon équilibrée. Pour les interventions, il vaut la peine de demander à des personnes arrivées plus récemment qui ne font pas partie du Comité directeur, et notamment à des femmes et à des personnes non binaires, de s'exprimer sur les prises de position. Ce sont là de bonnes occasions de faire une intervention préparée dans un cadre protégé et, ainsi, de s'habituer à parler en public.

Proposez, si possible et si nécessaire, une aide à la préparation des prises de parole : relire le texte du discours/ de l'allocution, se le faire lire à haute voix, donner des conseils pour reformuler ou même pour avoir une prononciation claire, voilà qui peut être très encourageant et utile.

Présidence des séances en alternance

Veillez à ce que les assemblées des membres ne soient pas toutes dirigées (= présidées) par la même personne. Il n'est pas non plus obligatoire que l'assemblée soit dirigée par la présidence. Vous pouvez vous relayer au sein du Comité directeur en veillant à respecter l'équilibre entre les identités de genre.

Demander spécifiquement à des femmes et à des personnes non binaires

Lorsque des femmes ou des personnes non binaires assistent à des réunions sans y participer activement, il peut être utile de les aborder de manière ciblée et de les encourager à intervenir sur un point de l'ordre du jour. Il est également très judicieux de faire le lien avec les conversations qui ont eu lieu : « Au fait, tu avais une bonne idée de campagne, tu ne veux pas la présenter ? »

Tour de présentations

Un petit tour de présentations ne prend pas beaucoup de temps et permet de s'assurer que toutes les personnes présentes se seront manifestées au moins une fois. Demandez aux personnes présentes d'indiquer le pronom (el/il/iel) par lequel elles souhaitent que l'on s'adresse à elles en plus de leur nom. Cela permet d'éviter les suppositions erronées et offre à chacun et à chacune la possibilité d'être abordé-e correctement, sans qu'il/elle ait besoin de corriger constamment. Cela contribue à instaurer une atmosphère de discussion respectueuse et inclusive.

Discussion en petits groupes

Commencez par mener certaines parties de la discussion en petits groupes. Ainsi, même les membres les plus réservé-es pourront s'exprimer. Après un tel exercice, il est plus facile de parler devant les autres camarades. De telles discussions peuvent également servir d'introduction à une assemblée. On peut alors soit discuter de thèmes politiques d'actualité (« Qu'est-ce qui vous a donné envie de mener une action politique ces dernières semaines ? »), soit se concentrer sur les points de l'ordre du jour.

Listes des orateur-trices

Lors de vos réunions, veillez à ce que les prises de parole soient équitablement réparties entre les genres. Si la liste des orateur-trices est trop unilatérale et devient trop déséquilibrée, vous pouvez aussi faire un appel général aux femmes ou aux personnes non binaires pour qu'elles prennent la parole.

Protocole Gender Watch (protocole de contrôle de l'égalité des genres)

Tenir un protocole de veille sur le genre (ou d'observation du genre) consiste à noter, lors des assemblées des membres, comment le temps de parole et les sujets abordés sont répartis entre les genres. Cela peut aider à identifier des mesures appropriées pour rendre les réunions plus diversifiées. Il est important de souligner que personne n'a besoin de faire son coming out pour le protocole de veille sur le genre. L'approche consiste à connaître les personnes de son parti tout en acceptant un certain flou dans le protocole. **Vous trouverez en annexe un modèle simple pour la tenue d'un tel protocole.***

Garde des enfants

Pour encourager la participation des femmes et des personnes en charge de la garde d'enfants, il vaut la peine de proposer une garde d'enfants lors de manifestations importantes et de le mentionner dans l'invitation.

Avant et après l'assemblée

Pour un grand nombre de nouveaux et nouvelles membres, les créneaux horaires situés juste avant ou juste après les réunions peuvent se révéler délicats. Ils et elles arrivent dans un endroit nouveau pour eux/elles et où tout le monde se connaît déjà. Par conséquent, lors des réunions, accordez de l'attention aux nouveaux et nouvelles membres. Allez vers eux/elles et réservez-leur un bon accueil. Expliquez-leur comment se déroulent les réunions et présentez-leur d'autres membres.

NOMINATION À DES FONCTIONS PUBLIQUES ET INTERNES AU PARTI

Nous sommes le PS. Tenir compte de la diversité qui enrichit notre société et la refléter dans notre parti lors des élections – au sein des organes internes du parti et lors des nominations/élections à des postes politiques publics – nous est donc cher. Cela requiert un soutien ciblé, en particulier pour le recrutement et l'accompagnement des candidats et des candidates.

* sp-ps.ch/fr/manuels-des-sections/4-egalite

Planification judicieuse

Au sein du Comité directeur, discutez de qui aimerait se présenter aux élections ou se retirer et à quel moment dès que la question se pose. Cela vous donnera suffisamment de temps pour vous adresser activement aux femmes et aux personnes non binaires.

Approche active

Allez activement et suffisamment tôt à la recherche des femmes et des personnes non binaires lorsque des sièges se libèrent au sein du Comité directeur. Souvent, en raison des modèles de rôles traditionnels, les hommes cis (→ Abécédaire) ont plus de confiance en eux et sont plus susceptibles de se manifester d'eux-mêmes. C'est pourquoi, lorsque des sièges se libèrent, il convient d'approcher les candidat-es potentiel-les de manière ciblée et suffisamment tôt.

Accorder de la flexibilité

En matière de travail au sein des Comités directeurs, il faudrait exercer moins de pression sur les personnes ayant des obligations de prise en charge et des charges multiples – le plus souvent des femmes et des personnes non binaires. Dites-leur qu'il est plus important de les avoir à nos côtés que de leur demander de tout faire « parfaitement ». Manquer quelque chose de temps à autre n'est pas un problème.

Optimiser les formes d'échange et de réunion

Aujourd'hui, les réunions en ligne sont faciles à organiser. Elles peuvent être très efficaces et facilitent la participation de nombreuses personnes. Faites également attention aux horaires et essayez de répondre en particulier aux besoins des personnes ayant des responsabilités d'assistance (familiales ou de soins).

Un groupe de discussion (chat) peut également aider à inclure les membres qui ont moins de temps en raison de leurs obligations familiales. Cela permet de réagir avec plus de souplesse et contribue à alléger les contraintes liées aux réunions et à la présence physique.

Quotas

Veillez à ce qu'au moins 50 % des sièges soient occupés par des femmes et à ce qu'une place appropriée soit accordée aux personnes non binaires. Selon le contexte, cela peut sembler beaucoup. Mais il devrait aller de soi que nos Comités directeurs et nos entités reflètent la diversité des genres existante.

Désigner des délégué-es à l'égalité

Désignez, au sein du comité, une personne responsable du travail en faveur de l'égalité.

REMETTRE EN QUESTION LES RÔLES DE MANIÈRE CRITIQUE

La répartition des tâches se fait souvent inconsciemment selon des modèles de rôles traditionnels. Qui rédige le procès-verbal? Qui organise l'apéro? Qui prend la parole? Pour parvenir à une véritable égalité, nous devons faire preuve d'attention et remettre en question et changer consciemment les structures.

Répartir les tâches organisationnelles et le travail de care

Assurez-vous que les tâches organisationnelles (réservation de la salle, organisation de l'apéritif, etc.) ne soient pas déléguées uniquement à des femmes et vérifiez régulièrement la répartition des tâches.

Alterner les rôles lors des réunions

Lors des réunions, assignez les tâches de façon que les personnes les effectuent à tour de rôle: ce ne sont pas toujours les mêmes personnes qui doivent présider les réunions ou rédiger le procès-verbal.

Ouvrir les thèmes politiques

Contrebalancez activement le fait que les femmes s'expriment plutôt sur les questions d'égalité et de formation ainsi que sur des thèmes sociaux et que les hommes prennent la parole concernant les finances, les impôts et les questions techniques. Cela arrive souvent. Par exemple, cherchez délibérément une femme ou une personne non binaire comme intervenant-e pour la prochaine formulation de la recommandation de vote à propos d'un projet fiscal ou pour le débat sur une question de politique énergétique.

Cette approche permet également au PS d'être mieux représenté à long terme. Les femmes et les personnes non binaires ayant quelque chose à dire sur des sujets considérés comme « atypiques » gagnent en visibilité, car les médias cherchent justement des femmes pour s'exprimer sur ces questions.

AUGMENTER LA VISIBILITÉ

Les hommes cis continuent d'être surreprésentés dans la sphère publique. Grâce à des mesures ciblées, nous pouvons faire en sorte que la diversité des genres soit visible – tant au sein du parti que dans les médias.

Alterner les apparitions dans les médias

Veillez à ce que la moitié des apparitions médiatiques de votre section ou de votre groupe soient assurées par des femmes et à ce qu'une place appropriée soit accordée aux personnes non binaires. Formez les membres de votre comité ou de votre groupe parlementaire sur les plans thématique et formel, par exemple en organisant des cours de « media training ».

Le PS Suisse propose lui aussi une large palette de formations destinées à des groupes cibles divers. Le programme actuel se trouve ici : sp-ps.ch/fr/ps-formation.

Se référer à des femmes et à des personnes non binaires

Lorsque nous partageons des articles dans les médias sociaux ou que nous parlons de personnes qui ont fait ou accompli quelque chose de particulier, nous faisons souvent inconsciemment référence à des hommes. Essayez de briser ce comportement de manière ciblée. Cherchez des femmes ou des personnes non binaires qui représentent des modèles de rôles positifs et des expert-es auxquel-les vous accordez de la place.

Langage non sexiste

Le langage façonne notre pensée ainsi que notre comportement et révèle à qui nous pensons et qui nous incluons dans notre discours. Dans les discours et les interventions, il est donc important d'utiliser l'écriture inclusive de manière ciblée ou de choisir des désignations neutres. Exemple : l'extension des horaires d'ouverture des magasins est peut-être un atout pour la clientèle. Mais pour les *logisticien-nes et les vendeur-euses*, elle réduit une fois de plus le temps libre et la possibilité de s'investir au sein de la famille.

Pas de « panels » composés uniquement d'hommes

Lorsque vous, en tant qu'hommes, êtes sollicités pour participer à des panels, renseignez-vous sur les autres participant-es. S'agit-il uniquement d'hommes ? Exigez que l'on cherche à faire venir au moins une femme ou une personne non binaire (en plus ou à la place des hommes participants). Si cette demande n'est pas exaucée, refusez de participer.

SOUTIEN INCONDITIONNEL (OU SOUTIEN DE PRINCIPE)

L'égalité ne se fait pas toute seule : elle a besoin de courage, d'encouragement et d'un soutien ciblé. En accompagnant et en soutenant activement les femmes et les personnes non binaires, nous renforçons le parti dans son ensemble.

Proposer des formations

Organisez des ateliers d'art oratoire (de rhétorique), de media training ou une initiation aux activités du parti. Vous donnerez ainsi à vos membres l'occasion de se faire la main.

Le PS Suisse propose également des séminaires de formation, tant au niveau du contenu que de la pratique, pour différents groupes cibles. Vous trouverez le programme de formation actuel ici : sp-ps.ch/fr/ps-formation.

Rechercher le dialogue

Encouragez les femmes et les personnes non binaires de votre section dans le cadre d'un entretien personnel et faites-leur remarquer que personne ne doit savoir tout faire dès le début, et que tout s'apprend dans le monde politique – l'art oratoire (la rhétorique), les questions de contenu ou la vie politique.

Être honnête

Soyez transparent-es sur vos incertitudes et les défis que vous rencontrez. Dites aux nouveaux et nouvelles membres que vous avez également des palpitations et parfois des nuits blanches avant de prendre la parole. Cela soulage et motive.

Donner des feed-back

Prenez l'habitude de vous donner mutuellement un feed-back objectif et constructif après des apparitions dans les médias, lors de conférences-débats ou à la suite de discours. « Valorisez » et félicitez les membres qui apportent de bonnes idées aux réunions du Comité directeur ou aux assemblées.

RENFORCER LE RÉSEAUTAGE

Des réseaux solides constituent un facteur de réussite essentiel, tant pour le travail politique que pour le développement personnel. Ce sont en particulier les femmes et les personnes non binaires qui bénéficient d'offres de mise en réseau ciblées à l'intérieur et à l'extérieur du parti.

Organiser des événements de mise en réseau (= réseautage)

Renforcez la mise en réseau des femmes et des personnes non binaires – tant avec les hommes qu'entre elles (interconnexion). Il est utile de prévoir une partie conviviale lors des réunions (un apéritif, un repas en soirée, une sortie au cinéma). Le calendrier annuel peut également inclure des événements particuliers à caractère social, par exemple un barbecue d'été ou un repas de fin d'année, de préférence avec un programme destiné aux enfants.

Mettre sur pied des événements pour les femmes

Organisez des événements explicitement destinés aux femmes et aux personnes non binaires, par exemple des tables des habitué-es. Cela renforce la mise en réseau – et l'échange d'expériences dans un cadre protégé est extrêmement précieux.

ABÉCÉDAIRE QUEER FÉMINISTE

Le langage est un élément central de toute relation respectueuse. Il ne fait pas que refléter nos valeurs, il façonne aussi la manière dont nous nous percevons et dont nous percevons les autres. Le langage et nos comportements ne sont pas statiques – ils changent constamment, influencés par les évolutions de la société, les nouvelles découvertes et connaissances et la diversité des personnes qui les utilisent.

Ce processus de changement peut être déroutant et déstabilisant. C'est précisément pour cette raison que l'**abécédaire queer féministe** a été créé : il doit permettre de clarifier certains termes et de favoriser la compréhension d'un langage et de modes d'action inclusifs et équitables. Il ne s'agit pas seulement d'éviter certains mots, mais aussi de choisir sciemment un langage et un comportement qui reflètent la **diversité, l'égalité et le respect**.

Avec cet abécédaire, nous souhaitons faire un petit pas, toutefois important, vers un monde où tous les êtres humains sont vus, entendus et estimés.

C : Cisgenre

Désigne les personnes dont l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Par exemple, une personne qui est née « fille » et qui se sent à l'aise en tant que femme.

Chiffres noirs (criminalité cachée, nombre de cas non déclarés)

Chaque année, d'innombrables statistiques sur la violence sont publiées, indiquant selon l'année une augmentation ou une diminution de celle-ci. Or, la violence contre les minorités n'est souvent pas prise en compte dans ces statistiques.

Il y a principalement deux raisons à cela :

1. Les données ne sont pas collectées. Dans de nombreux cantons, par exemple, les délits de haine contre les personnes queer (et en particulier contre les personnes trans) ne sont pas signalés en raison de leur identité queer.

La [helpline LGBTIQ*](https://www.lgbtiq-helpline.ch/fr) tente de rendre visible cette lacune grâce à son propre formulaire de signalement. Les victimes et les témoins de crimes de haine ou de discrimination peuvent signaler les incidents à ce service.

2. De nombreux délits, tels que le viol ou la violence domestique, ne sont souvent pas dénoncés parce qu'ils sont entachés de honte ou parce que les personnes concernées s'attendent (ou doivent s'attendre) à être traitées de manière inappropriée ou non professionnelle.

Choix des mots

La → Pyramide de la violence le montre clairement : rien n'est plus faux que de dire «Ce n'étaient que des mots». Les mots façonnent la réalité. Nous devons toujours avoir cela bien présent à l'esprit, que ce soit en écrivant un texte ou un discours ou lors d'une conversation personnelle.

Chaque mot est une construction, et la langue n'a cessé d'évoluer. C'est pourquoi, du point de vue linguistique, l'usage du langage inclusif est lui aussi une évolution linguistique tout à fait naturelle. (→ Langage et écriture).

Composition des listes

Les années d'élections avec les discussions sur la composition des listes sont incontournables dans le quotidien des partis. Particulièrement important du point de vue de l'égalité : une répartition égale des sexes ainsi que le libre choix pour les membres non binaires de la manière dont ils souhaitent être nommé-es et listé-es. Cela peut impliquer un ajustement des intitulés des listes (par exemple «Femmes» et «Queers»). Les autorités suisses ne (re)connaissent malheureusement encore et toujours que deux sexes. Il est donc important de répondre aux souhaits des personnes non binaires et trans, notamment, en ce qui concerne cette cécité aux genres. De même, les personnes trans ne doivent pas être utilisées comme des tokens (symboles de façade) (→ Tokénisme). Personne n'est obligé de se dévoiler ou de s'afficher publiquement comme trans s'il/si elle ne le souhaite pas. **Par conséquent : les hommes trans sont des hommes, les femmes trans sont des femmes.**

Conscience

Nous avons tous et toutes été éduqué-es en intériorisant des stéréotypes racistes, queerphobes, antisémites, capacitistes/validistes, classistes et islamophobes plus ou moins prononcés. La première étape vers un comportement approprié commence par une prise de conscience. Ce n'est qu'alors que chacun et chacune peut mener une réflexion sur les motivations de ses propres décisions et actions. Ainsi, des individus ou des groupes entiers peuvent prendre conscience de leurs propres préjugés (biais) et tenter de les dépasser.

*[lgbtiq-helpline.ch/fr](https://www.lgbtiq-helpline.ch/fr)

Content warning (CW) / Content note (CN) (Avertissement de contenu / Note de contenu)

Avertissement destiné au public indiquant que des contenus potentiellement perturbants ou susceptibles de déclencher des traumatismes vont être montrés ou décrits. Les minorités en particulier ont plus souvent fait l'expérience de la violence et sont accablées de traumatismes et de pensées de mise en danger d'elles-mêmes (auto-destructrices) (→ Stress des minorités). Il est conforme à un comportement prévenant de ne pas confronter directement les minorités (mais aussi le grand public) à de tels contenus. Les «CN» peuvent rester simples, par exemple: «CN: queerphobie, suicide». La plupart des gens continueront de lire, mais seront armé-es intérieurement (mentalement).

Courage civique (ou Courage citoyen)

Frère de la solidarité. Les occasions de montrer du courage civique sont nombreuses. Par exemple, nous ne devons pas laisser la personne faisant l'objet d'une blague raciste lors d'une réunion «à l'ambiance bon enfant» seule, mais plutôt dire clairement que les propos tenus étaient inacceptables. Si cela n'est pas possible sur le moment, cherchez à discuter après coup avec la personne qui «plaisantait», sans que la personne concernée soit présente. Le courage civique peut aussi se manifester en public. Dans de telles situations, il est important que nous, en tant que personnes faisant preuve de courage civique, ne cherchions pas à nous mettre en avant – il s'agit de solidarité, pas d'héroïsme.

D : Discrimination positive

Favoriser de manière ciblée certains groupes afin de compenser des désavantages existants. Cela peut se faire par exemple via des réglementations sur les quotas (→ Quota) ou des programmes de promotion (= soutien) des femmes ou des minorités. L'objectif est de créer une plus grande égalité des chances et de réduire les inégalités sociales.

E : Erreur

Il arrive à tout le monde de faire des erreurs – en utilisant l'écriture inclusive ou le langage inclusif, en faisant des déclarations irréfléchies ou en retombant dans des schémas de pensée acquis. Cela n'est pas grave – tant que l'on réagit correctement. Se corriger, s'excuser brièvement, sans pour autant attirer toute l'attention sur soi accepter la critique, réfléchir et essayer de faire mieux la prochaine fois – toutes ces stratégies sont bienvenues. Pour nous tous et nous toutes, il s'agit d'un «apprentissage par la pratique».

Important: les agressions n'entrent pas dans la catégorie des erreurs, elles constituent toujours une faute. Il faut ici faire preuve de courage civique (→ Courage civique).

Exotisation

Attribution de caractéristiques particulières, supposées positives, à des personnes marquées comme « étrangères » ou « différentes », ces caractéristiques étant souvent liées à l'attraction, à l'excitation ou à la convoitise (désirabilité). Les personnes sont ainsi réduites à des caractéristiques stéréotypées et perçues comme fondamentalement différentes. Cela les distingue de la société majoritaire et leur dénie toute individualité. « Les Africains ont la musique dans le sang » peut constituer un exemple d'exotisation raciste.

F : Fémicide / Féminicide

Ces deux termes désignent le meurtre d'une femme motivé par des préjugés basés sur le genre. Il s'agit d'une forme extrême de violence sexiste, souvent dans le contexte de la violence au sein du couple, des crimes d'honneur ou d'autres structures patriarcales.

« Féminicide » va plus loin : cette notion englobe non seulement le fait de tuer des femmes, mais aussi la tolérance de l'État ou de la société à l'égard de tels actes, qui se manifeste par exemple par l'inaction des autorités, le manque de poursuites pénales ou la violence structurelle.

FLINTA ou FINTA

Cet acronyme désigne les **femmes, les lesbiennes**, les personnes **non binaires**, les personnes **trans** et les personnes **non genrées** (anglais : *gender*). Le « L » est en dehors de cette série, car il s'agit de l'orientation sexuelle et non de l'identité de genre. C'est pourquoi on lit également souvent FINTA. Contexte historique : autrefois, les lesbiennes se voyaient souvent dénier leur « féminité » (= leur statut et leur essence de femme). En réaction, l'identité de « lesbienne » a été renforcée. Le terme est aujourd'hui souvent utilisé pour désigner des espaces, par exemple celui d'une « FINTA-only party ». Important : l'application exacte du terme. Si l'on parle uniquement de femmes, il vaut mieux n'écrire que « femmes ». Un homme trans peut tout aussi bien participer à une réunion FINTA.

G : Garde des enfants

Les manifestations et événements du PS deviennent beaucoup plus accessibles dès lors que l'offre d'une garde d'enfants est mentionnée déjà dans l'invitation. Cela ne signifie pas que la prise en charge des enfants soit nécessaire pour toutes les manifestations. Il est toutefois recommandé d'en prévoir une lors d'événements de plus grande envergure ou plus importants. Ainsi, les jeunes parents peuvent aussi y participer.

Gaslighting (= détournement cognitif)

Lorsqu'une personne se voit dénier l'expérience et la perception de la discrimination. Cela se produit très souvent avec les minorités. Exemple: «Quand il te qualifie de danseuse exotique, il ne cherche qu'à te faire un compliment.» Évitez de faire de telles déclarations et écoutez plutôt attentivement votre interlocuteur-trice. Chaque personne perçoit le monde à sa manière, c'est pourquoi nous avons tous et toutes besoin de relations empreintes d'empathie.

H: Haine

La haine n'est pas une opinion. Cela vaut également pour les tables rondes et les discussions à l'occasion desquelles quelqu'un pose des « questions provocatrices » ou joue le rôle de *advocatus diaboli* (= l'avocat du diable) dans un état d'esprit prétendument amical. Il y a des choses et des propos qui sont discriminatoires, humiliants et qui déclenchent la violence (→ Pyramide de la violence). Tout ne doit pas forcément être débattu.

Hommes

Dans le système patriarcal, les hommes connaissent eux aussi la souffrance. Ils sont socialement soumis à une pression psychologique et exposés à des stéréotypes de masculinité obsolètes (par exemple: «Les hommes ne montrent pas leurs émotions.»). Cela doit être reconnu et abordé politiquement. [L'association faitière des organisations progressistes suisses d'hommes et de pères maenner.ch/fr*](http://lassociationfaitiere.org/organisations-progressistes-suissees-d-hommes-et-de-peres-maenner.ch/fr/) ainsi que de nombreuses associations régionales sont des interlocuteurs importants et proposent des initiatives intéressantes dans ce domaine.

Tout cela ne relève toutefois pas de la discrimination. Dans les cas où les hommes sont victimes d'oppression ou de violence, c'est généralement en raison d'un « manque » perçu de « masculinité » ou d'autres caractéristiques de différenciation. Souvent, les auteurs sont d'autres hommes. Et surtout, cette violence n'est pas structurelle.

I: Intersectionnalité

Désigne l'aggravation de la discrimination lorsque la personne fait partie de plusieurs minorités discriminées. Il ne faut pas partir du principe qu'il s'agit d'une simple addition, mais plutôt prendre en compte l'ensemble des réalités de la vie. Une femme *noire* est traitée différemment d'une femme *blanche*. Parfois, l'identité de genre est déterminante, parfois la couleur de la peau, mais souvent, une combinaison des deux caractéristiques doit être prise en compte.

*maenner.ch/fr/

L : Langage et écriture

Pratiquer le langage inclusif signifie s'adresser respectueusement à toutes les personnes et ne pas en exclure. C'est pourquoi nous écrivons «travailleur-euses» au lieu de «travailleurs». Le tiret représente toutes les identités non binaires à l'intérieur et à l'extérieur du modèle de genre binaire femme-homme. Le PS utilise le tiret (en français). Il est également possible d'utiliser un astérisque (*) ou un tiret bas (_). Dans la mesure du possible, privilégiez des formulations neutres (comme «personnel enseignant», «population active»).

Le mouvement «Black Lives Matter» a déclenché un effort pour établir des lignes directrices claires dans les pays francophones concernant les termes utilisés pour parler de personnes non blanches. En général, au lieu de parler de «personnes de couleur», comme c'est le cas dans les pays anglophones («People of Color»), le terme «personnes racisées» est préférable. «Racisé» ne veut pas dire que les personnes appartiennent à une «autre race», mais qu'elles subissent du racisme. Et, au lieu de dire «un-e Noir-e», il est mieux d'employer le terme «une personne noire».

Les personnes en situation de handicap se désignent elles-mêmes ainsi. La «situation de handicap» résulte de l'interaction avec des barrières liées à l'environnement, aux attitudes ou aux comportements d'autres personnes, qui accentue les difficultés à participer pleinement et activement à notre société sur un pied d'égalité avec les autres.

Il n'est pas toujours évident de savoir comment s'adresser correctement aux gens. Poser des questions et écouter sont les meilleurs moyens d'éviter de faire des fautes.

N : (Mot) N

Il existe des mots historiquement chargés de cruauté et d'oppression qui ne devraient plus être utilisés – même si le nom d'un produit reste le même sur son emballage. C'est le cas du mot N pour les personnes noires. Seules les personnes noires peuvent décider d'utiliser ce mot pour elles-mêmes et de lui donner ainsi une nouvelle connotation positive.

Non-binarité

Identité de genre qui n'est ni celle de «femme» ni celle d'«homme», mais qui se situe entre ces deux catégories ou en dehors. Souvent, mais pas toujours, les personnes non binaires n'utilisent pas de pronoms ou utilisent des pronoms comme «ille» ou «iel». D'où l'importance des tours de présentations (→ Tours de présentations).

Outing (Coming out)

Les personnes queer ne font pas leur coming out une seule fois au cours de leur existence, mais à de nombreuses reprises. En effet, la société majoritaire part généralement du principe que les personnes sont hétérosexuelles et cisgenres (→ Cisgenre). À certains moments, la déviance de ces normes devient manifeste.

Ce coming out permanent est pesant, car on sait rarement comment l'autre va réagir et quelles en seront les conséquences. Nous pouvons y remédier de différentes manières. Une option consiste à mentionner des exemples non hétérosexuels et non cis dans un exposé et à élargir ainsi ce qui est perçu comme « normal ». Une autre option : commencer nos événements par un tour de présentations (→ Tours de présentations et badges nominatifs).

P : Profilage racial (racial profiling)

Suspicion et contrôle par la police et les autorités de personnes en raison de leurs caractéristiques extérieures, telles que la couleur de peau, l'origine ethnique ou l'appartenance religieuse (supposée). Il s'agit de mesures indépendantes de tout comportement de la part de la personne soupçonnée. L'apparence motive les contrôles. Cette pratique est considérée comme étant discriminatoire et contraire aux droits humains, car elle jette un doute généralisé sur des groupes spécifiques.

Pyramide de la violence

La violence commence bien avant l'agression physique.

La pyramide de la violence

- se fonde sur des attitudes et des croyances discriminatoires, telles que le racisme, le sexisme, l'homophobie ou d'autres formes de discrimination
- passe, à l'étape suivante, à des micro-agressions subtiles (p. ex. exclusion sociale, distorsion de la réalité)
- puis mène à des propos discriminatoires (p. ex. harcèlement sexuel, blagues suggestives)
- jusqu'à atteindre la violence physique et les agressions
- et culmine avec le → fémeicide ou le suicide.

Q : Quota

Référence fréquente : quotas féminins. On peut toutefois élargir la signification à volonté. Les quotas féminins et les femmes issues de ces quotas sont souvent perçues comme une injustice par les milieux conservateurs. L'introduction de quotas, par exemple de quotas de femmes sur les listes électorales pour le Conseil national, oblige une entité, par exemple un parti cantonal, à promouvoir les femmes et à mieux les former. Cela diversifie globalement le parti et rend les espaces plus accessibles aux minorités.

Queerness

La queerness (et l'adjectif « queer » qui lui est associé) est un terme générique désignant toute personne ni hétérosexuelle ni cisgenre (→ Cisgenre). On peut l'utiliser comme synonyme de LGBTQIA+ et LGBT+. LGBTQIA+ signifie Lesbienne, Gay (= homosexuel-le), Bisexuel-le, Transgenre, Queer, Intersexe, non genré-e (anglais : Agender), Asexuel, le + représentant toutes les autres catégories possibles.

R : Réseau de personnes de confiance du PS Suisse

Toute forme de harcèlement et de discrimination est fondamentalement incompatible avec les valeurs du PS Suisse. C'est pour cette raison que le réseau de personnes de confiance a été créé: sp-ps.ch/fr/personnes-de-confiance. Les personnes de confiance sont soumises à une obligation de confidentialité et sont à la disposition des membres du parti en cas de discrimination ou de harcèlement.

S : Solidarité

Pilier du socialisme, également en relation avec les minorités. La solidarité est ce qui nous unit. Nous n'avons pas besoin de comprendre chaque détail de la réalité vécue par l'autre pour lui apporter notre soutien – bien au contraire. Est solidaire celui ou celle qui lutte du même côté que ses semblables, prend la défense de l'autre et l'accepte, sans avoir besoin de tout comprendre.

Stress des minorités

Stress particulier vécu par les minorités en raison de discrimination, de préjugés et d'exclusion. Ce stress augmente la charge déjà existante dans leur vie quotidienne et peut avoir un impact important sur leur santé mentale.

T : (Mot) T

Le mot commençant avec T ou G pour parler des gens du voyage est fortement chargé de négativité en raison des décennies de persécution, de discrimination et d'humiliation, et ne doit plus être utilisée. Là encore: si les membres de cette minorité se désignent eux-mêmes/elles-mêmes ainsi, cela doit être compris comme un acte de renforcement et d'affirmation. Par précaution, il est toujours recommandé de poser la question.

Tokénisme (= diversité de façade)

Pratique consistant à inclure symboliquement des membres individuel-les de groupes marginalisés afin de simuler une apparente diversité ou égalité sans entreprendre aucun changement structurel réel. Les personnes concernées sont alors souvent instrumentalisées comme « faire-valoir » ou « vitrine » et réduites à leur appartenance à un groupe spécifique au lieu d'être reconnues comme des individus à part entière. Ce simulacre d'inclusion sert généralement à échapper aux accusations de discrimination, tout en maintenant intacts les rapports de pouvoir et les inégalités existantes.

Tours de présentations et badges nominatifs

On ne peut pas toujours savoir avec quels pronoms une personne souhaite être adressée. Il est donc utile, au début d'un petit événement, de faire un tour de présentations avec les noms et les pronoms. Si la personne qui anime la réunion ne demande pas les pronoms, on peut demander qu'elle le fasse ou les indiquer soi-même pour détendre l'atmosphère.

Lors de manifestations plus importantes, des badges nominatifs peuvent être distribués à l'entrée, sur lesquels les participants peuvent ajouter leurs pronoms, par exemple : « Anne Exemple, elle/la ». Ainsi, les personnes n'ont pas à faire leur coming out (à se « dévoiler ») oralement ni à subir sans cesse les mauvais pronoms, ce que les personnes concernées vivent parfois comme un traumatisme.

Traduction/Interprétation

Les transpositions (= l'interprétation) en langue des signes rendent les événements plus accessibles. Toutes les manifestations n'ont pas besoin de services d'interprétation simultanée, mais, suivant leur taille et leur importance, il convient d'envisager la mise en place de telles aides à la compréhension mutuelle. Assurez-vous qu'un budget est disponible pour les services de traduction/d'interprétation ou clarifiez la manière dont on peut en créer un.

Transgenre

Désigne les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Elles peuvent s'identifier par exemple comme homme, femme ou en dehors/entre ces catégories. Le transidentité (= le fait d'être transgenre) n'a rien à voir avec la sexualité, d'où l'abandon du terme « transsexualité » aujourd'hui. « Trans » est utilisé comme adjectif. On écrit donc par exemple « femme trans ».

X: X fois

La répétition crée la routine. Personne ne s'attend à ce que tout fonctionne parfaitement du premier coup. Par conséquent, il faut faire preuve de patience envers soi-même et les autres – et continuer d'avancer !

Il en va de même pour la prise de conscience des discriminations. Les minorités sont régulièrement victimes de discrimination. C'est pourquoi un seul « petit épisode » peut avoir de lourdes conséquences et être la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

