

FIGHE SYNTHÉTIQUE

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

PERCEPTION GLOBALE DE LA SITUATION DES PERSONNES LGBTIQ+ AU LUXEMBOURG

Un sentiment de bien-être moyen et une queerphobie latente :

Il n'y a pas de danger physique imminent, mais plutôt un sentiment de se sentir mal à l'aise. Les gens ne vont pas confronter les personnes queer directement, mais plutôt jeter des regards désapprobateurs ou parler derrière le dos.

Un pays multiculturel, mais peu éduqué sur les questions LGBTIQ+ :

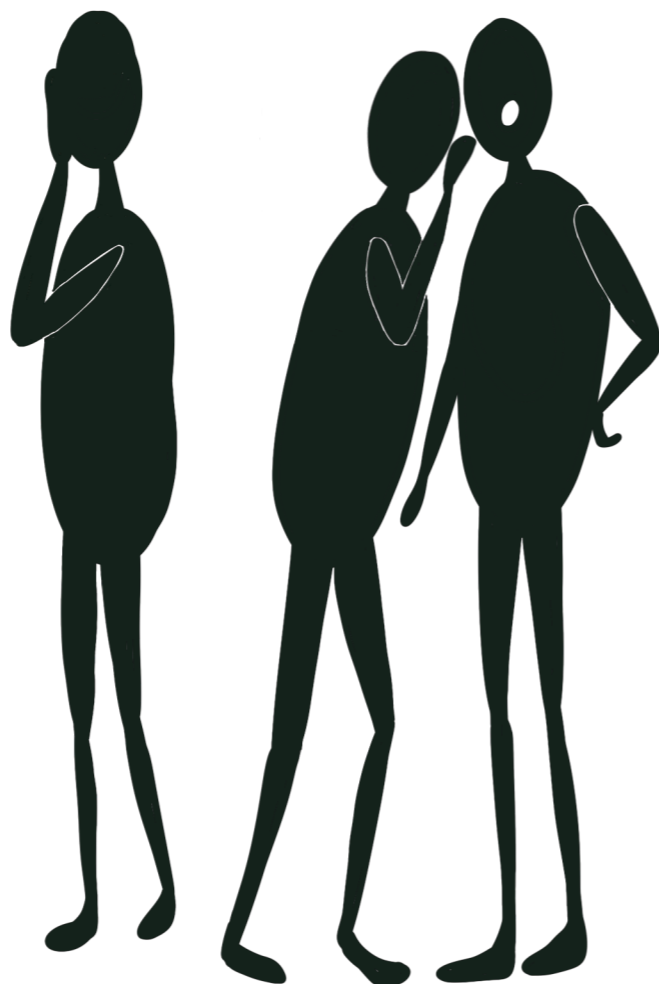
On pourrait attendre qu'un pays comme le Luxembourg soit plus éduqué sur les questions LGBTIQ+, surtout qu'on vante les bienfaits d'une société multiculturelle et diverse.

Une communauté queer discrète :

On peut passer des années à travailler dans un domaine, sans jamais rencontrer une personne queer ou une personne ouvertement queer. Beaucoup de personnes queer sont très discrètes quant à leur orientation sexuelle ou identité de genre. La plupart veulent juste vivre leur vie et ne vont pas s'engager dans les associations LGBTIQ+.

L'instrumentalisation des identités LGBTIQ+ :

Certains groupes LGBTIQ+ reçoivent beaucoup de demandes pour participer à une table-ronde ou à un événement, mais finalement cela est plutôt vu comme du *tokénisme*. Cela signifie qu'une institution met en avant une identité minorisée sans réelle volonté de changement des structures discriminatoires. Son but est plutôt d'échapper aux critiques et de pouvoir s'auto-féliciter d'efforts mineurs.



EXPÉRIENCES PERSONNELLES

N.B. : les expériences recueillies relatent avant tout les vécus à l'Université du Luxembourg.

Moqueries et violence verbale :

Les blagues sur l'homosexualité, ainsi que le rabaissement par les paroles sont récurrentes (« T'es une lesbienne, parce que tu n'as pas rencontré le bon mec »). Cela arrive à tous les niveaux de l'administration universitaire, en passant par les relations entre collègues ou les interactions entre étudiant·e·s et enseignant·e·s. Les personnes trans et non-binaires doivent constamment demander à ce qu'on les respecte et à ce qu'on utilise correctement leurs pronoms et prénoms choisis. Cela n'est pas évident, car elles se font mégenrer par d'autres étudiant·e·s, mais aussi par des enseignant·e·s. Ils vont jusqu'à se moquer d'elles (« c'est quoi ton nom maintenant ? ») sur un ton méprisant), malgré les demandes répétées de la part des personnes concernées d'arrêter de les mégenrer et de les exposer devant la classe.

Le refus d'apprendre :

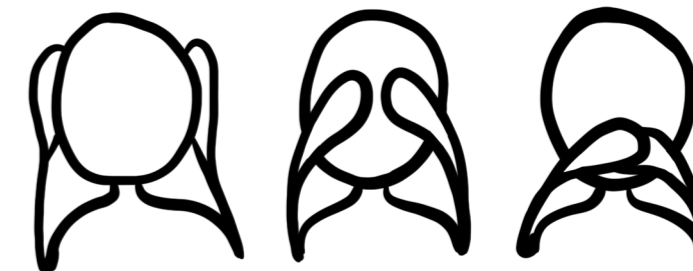
Malgré une attitude LGBTIQ+phobe de la part d'étudiant·e·s et d'enseignant·e·s et le constat que cela soit une réalité au sein de la communauté universitaire, le personnel à qui on demande de s'éduquer sur les questions LGBTIQ+ pour mieux pouvoir intervenir lors de situations discriminatoires refuse de participer à des formations sur l'inclusivité. L'université ne prévoit pas de rendre ces formations obligatoires.

Les actes de violence et de discrimination ne sont pas rapportés/dénoncés :

L'université constitue un microcosme où les personnes se connaissent, n'habitent pas loin l'une de l'autre et où le succès académique est soumis à une validation hiérarchique. Cela constitue un frein pour les personnes qui subissent des rabaissements, des insultes et des discriminations, car elles ne vont pas oser rapporter ces actes. Afin de se protéger, les personnes queer font aussi le choix de ne pas intervenir (pour ne pas se *outer* ou attirer l'attention sur leur identité) quand des propos LGBTIQ+phobes sont proférés par des collègues ou supérieur·e·s hiérarchiques. Ceci crée un rapport aux autres, mais aussi à soi-même très compliqué, car il est difficile de faire face à de telles situations si l'on veut maintenir de bons rapports avec autrui.

Un coming-out à multiples facettes :

Choisir d'être out dépend du département, des unités de recherche et du statut que l'on revêt au sein de l'université. Dans les départements STEM, où le personnel est composé d'une majorité d'hommes, le sexisme est plus prégnant et on se sent moins à l'aise



de faire un coming-out. Pour les étudiant·e·s le coming-out est plus délicat, vu leur position au sein de la hiérarchie universitaire, mais aussi leur plus jeune âge. Du côté du personnel, il peut être plus facile d'être out en tant que post-doctorant·e qu'en tant qu'employé·e administratif·ive. Cependant, même les personnes qui sont out vont évaluer combien d'aspects de leur vie elles vont partager avec les collègues. Le coming-out est fortement lié au sentiment de sécurité et combien de *queerness* est perceptible dans le lieu de travail ou d'études (p.ex. pouvoir parler ouvertement des sujets LGBTIQ+ sans jugement, savoir que des collègues ou co-étudiant·e·s sont out, une attitude bienveillante par rapport aux thématiques LGBTIQ+, etc.). Moins l'environnement est perçu comme *queerfriendly*, moins d'autres personnes sont enclines à faire leur propre coming-out. Les personnes qui sont out expriment leur appartenance à la communauté LGBTIQ+ de manière subtile, en apposant des stickers sur leurs portes de bureau, en mettant leurs pronoms dans leur signature e-mail ou à travers des accessoires. Ceux qui donnent des cours parlent occasionnellement de l'association d'étudiant·e·s LGBTIQ+ pendant les leçons.

Université multiculturelle et sentiment d'intégration :

À l'intersection du genre, de la sexualité et de leur statut au sein de l'université s'ajoute la dimension ethno-culturelle. Celle-ci impacte le vécu des personnes queer racisées et ce même dans un environnement multiculturel et multilingue. Les personnes queer d'origine asiatique se sentent moins intégrées que les personnes queer blanches.

L'association des étudiant·e·s LGBTIQ+, un soutien indispensable :

L'association Prizma permet de créer des *safer spaces* au sein de l'université. Elle permet aux étudiant·e·s, mais aussi au personnel queer, de se rencontrer et de tisser des liens. Prizma porte les revendications des étudiant·e·s queer jusqu'au niveau de la gouvernance et du rectorat.

L'UNIVERSITÉ, PEUT-ELLE ROMPRE LE STATU QUO ?

Le Gender Equality Office :

Il a le mérite d'exister et il joue un rôle important, mais sa portée est remise en question. Si les thématiques LGBTIQ+ font partie de son portfolio et que des améliorations sont constatées, c'est plutôt parce que Prizma, l'association des étudiant·e·s LGBTIQ+, fait pression et soumet des demandes concrètes.

Une image publique qui ne veut pas attirer de controverses :

L'université ne semble pas assumer ses engagements en matière de promotion des droits LGBTIQ+ afin de ne pas porter atteinte à son image publique. Ainsi, le discours de remise des diplômes d'un·e étudiant·e méritant·e a été annulé après vérification par l'administration, car l'étudiant·e voulait s'adresser au public de façon non-binaire dans son introduction (« Mme, Mr, Personnes NB»). Le sujet étant vu comme trop sensible.

Pas de consensus, ni de réelle volonté :

Au sein de la gouvernance universitaire, les engagements de soutenir ouvertement les droits LGBTIQ+ sont divergents. Il n'y a pas de consensus au sein de l'administration et du corps enseignant. S'il y a le *gender equality office* qui s'est donné comme mission de promouvoir les droits LGBTIQ+, le manque de volonté général se voit dans le rejet de demandes plutôt anodines. A titre d'exemple, sous prétexte que ce soit un « acte trop politique », la demande de l'association des étudiant·e·s LGBTIQ+ d'intégrer un drapeau arc-en-ciel sur la page d'accueil du site web de l'université a été rejetée.

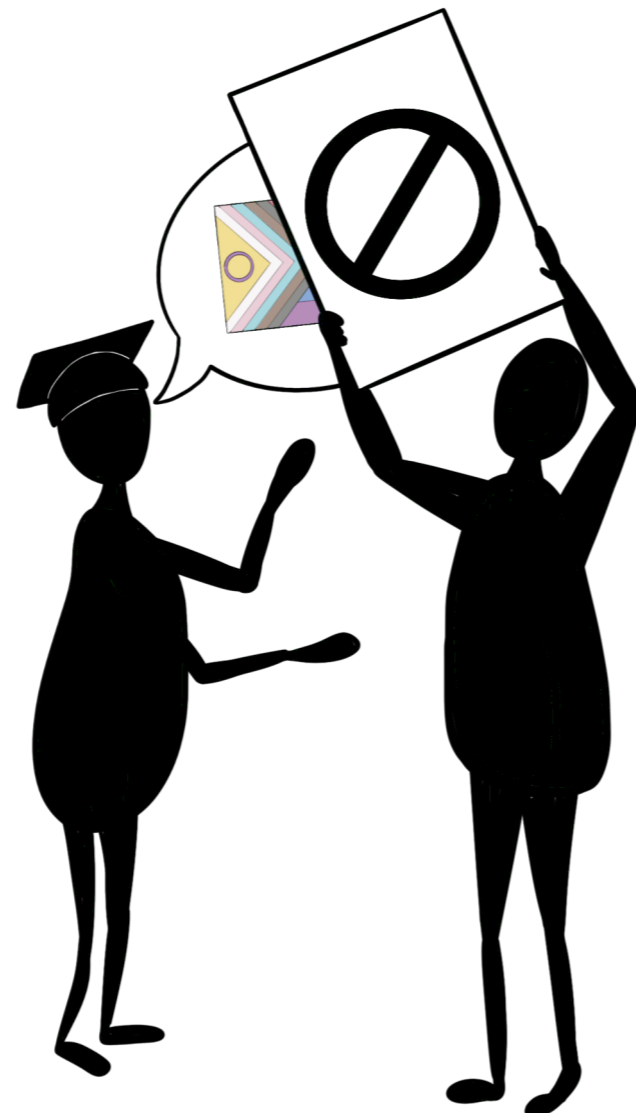
La non-binarité comme réalité :

Le rectorat a accepté la proposition de l'association étudiante LGBTIQ+ d'introduire l'utilisation du prénom préféré de la personne, mais cette mesure n'a toujours pas été intégralement implémentée depuis son acceptation il y a trois ans (en date du 17.04.2024). Le changement du prénom est possible pour les étudiant·e·s en Bachelor et en Master, mais il n'est pas possible pour les doctorant·e·s et les employé·e·s. De plus, l'utilisation du prénom préféré est uniquement possible pour une partie des systèmes universitaires, tandis que le nom légal continue d'être utilisé pour les documents officiels (*Les modalités de changement de nom sont consultables sur le site : www.uni.lu/en/about/gender-equality/preferred-name*). La conséquence est que le *deadname* apparaît dans une partie du système informatique. Ceci est accompagné de la crainte de subir de la violence et constitue une discrimination envers les personnes trans et non-binaires. Pour les personnes concernées, l'université fait le strict minimum prévu par la loi et prend comme prétexte la loi luxembourgeoise – qui elle n'a pas

introduit la possibilité d'une troisième option de genre à l'état civil. L'université se félicite que l'égalité femme-homme progresse avec l'augmentation du nombre de femmes à des postes à responsabilité, mais iels ne prennent pas en compte les personnes non-binaires. La non-binarité n'est pas prise au sérieux, car elle ne représenterait qu'un pourcentage infime de personnes concernées.

Postures hétéronormatives dans la recherche :

Que ce soit au Luxembourg ou à l'étranger, faire un travail de recherche sur les sujets LGBTIQ+ n'est pas évident. En sciences humaines et sociales, un·e étudiant·e s'est vu refuser un travail de recherche sur un sujet LGBTIQ+, parce qu'il est queer. Dans les universités à l'étranger aussi, travailler sur les sujets « trans » est vu comme trop controversé et les étudiant·e·s sont découragé·e·s.



« It's a question of democracy. »



ATTENTES

Se donner des buts concrets et réalisables à court terme :

Implémenter l'utilisation du prénom choisi dans tout le système informatique et pour toutes les carrières (étudiant·e·s BA, MA, PhD, personnel administratif, personnel scientifique). De même, encourager tous·te·s les étudiant·e·s et le personnel d'insérer leurs pronoms dans leur signature numérique. En même temps, soutenir la visibilité LGBTIQ+ en mettant le drapeau arc-en-ciel pendant la Pride Week ou tout autre événement d'intérêt pour la communauté LGBTIQ+.

Des politiques universitaires plus à l'écoute :

L'université ne peut se contenter de suivre la loi et s'en remettre au gouvernement. Elle devrait aussi être à l'écoute des personnes concernées au sein de la population universitaire et mener des actions internes de soutien à la communauté universitaire LGBTIQ+.

Un engagement collectif au sein de l'université :

D'un côté, il faudrait une approche transversale de la question LGBTIQ+ au niveau de l'administration et de la gouvernance. La volonté et l'ouverture de quelques allié·e·s n'est pas suffisante, si finalement les recommandations ne sont pas implémentées. D'un autre côté, il faudrait attribuer plus de ressources aux organisations locales afin qu'elles puissent soutenir les efforts entrepris par l'université.

L'importance des allié·e·s :

Les allié·e·s jouent un rôle important, car iels apportent leur soutien et parce que c'est aussi aux allié·e·s de porter la responsabilité de sensibiliser les autres personnes aux thématiques LGBTIQ+. Cette responsabilité ne peut uniquement être portée par les personnes queer.

UTOPIES QUEER

« Tout le monde devrait avoir la possibilité d'être qu'il souhaite être. »

« Être queer c'est plutôt un état d'esprit, tout le monde devrait être queer. »

« Cela ne devrait plus être un sujet, nous ne devrions pas avoir à y penser tout le temps. »

« Il faut se respecter mutuellement en tant qu'êtres humains et cesser les catégorisations. »

« La fin du capitalisme pour une réelle libération queer. »

Des actions anodines qui font la différence :

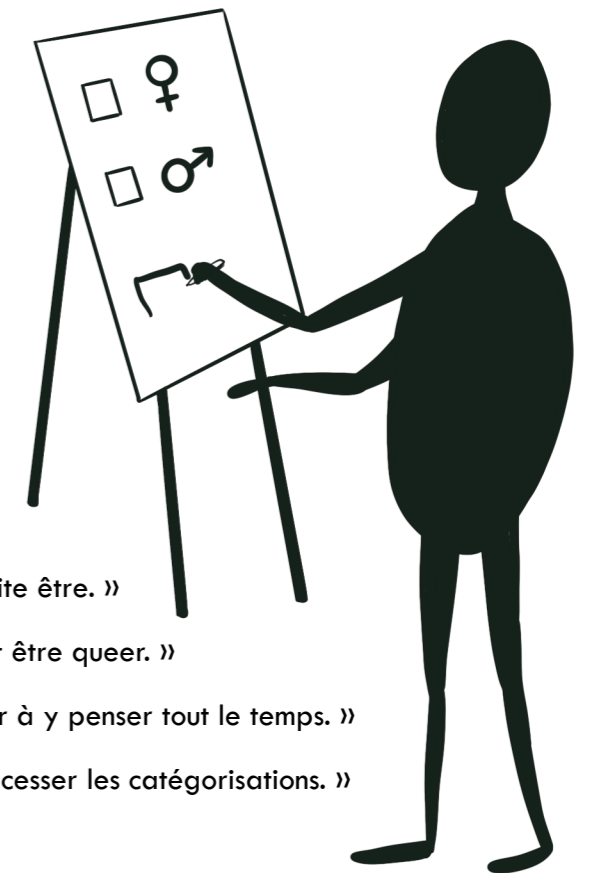
Des actions pouvant sembler anodines ont un effet positif sur les personnes queer. A titre d'exemple, la participation à une école d'été qui a proposé une troisième option de genre lors de l'inscription et même dans la réservation d'un hébergement mis à disposition par l'équipe organisatrice est vue comme une action favorable.

Des formations obligatoires :

Il faudrait prévoir des formations obligatoires sur les pratiques enseignantes et sur les thématiques LGBTIQ+ pour toute personne qui enseigne à l'université.

Les étudiant·e·s comme ressource :

Les étudiant·e·s devraient être impliqué·e·s à chaque étape de la prise de décision. Les étudiant·e·s ont des ressources en termes de connaissances et l'administration universitaire devrait leur accorder plus de légitimité. De même, elle devrait offrir plus de plateformes aux étudiant·e·s pour pouvoir s'impliquer dans la gestion de la vie universitaire. Le pouvoir (de décision) devrait être réparti différemment.



Cette fiche synthétique est un résumé structuré du focus group « Queer people studying/working in Higher Education » du 17 avril 2024. Elle a été rédigée par Enrica Pianaro et Sandy Artuso, coordinatrices du Luxembourg LGBTIQ+ Panel. Mise en page et illustration par Marine Henry. Cette recherche se base sur une méthodologie qualitative, notamment des focus groups. Elle est réalisée avec le soutien du Ministère de l'Égalité des genres et de la Diversité et de l'Œuvre Nationale de Secours Grande-Duchesse Charlotte. Cette publication n'engage que les autrices. ©2025 LEQGF a.s.b.l