

Droits LGBTQIA+ : La CGT s'engage

Forte de ses valeurs fondatrices de justice sociale et de solidarité, la CGT s'est engagée de longue date dans le combat contre les discriminations et pour l'égalité des droits des personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Au sein de la CGT, le travail militant sur les questions LGBTQIA+ est structuré depuis 1996 sous forme d'un collectif confédéral et désormais d'un groupe de travail permanent qui regroupe des syndiqué-es lesbiennes, gays, bi, trans et hétéros mandaté-es par leurs organisations territoriales ou professionnelles.

Plusieurs principes orientent notre action depuis vingt ans. Nous considérons que les droits des personnes LGBTQIA+ sont l'affaire de toute l'organisation et de tout-es les militant-es. Nous sommes convaincu-es que les syndicats et le monde associatif doivent unir leurs efforts. Nous accordons une importance égale à toutes les composantes du sigle LGBTQIA+ : lesbiennes, gays, bis, trans, queer, intersexe et asexuel-les. Nous sommes attaché-es à obtenir de véritables droits, de préférence par la négociation d'accords collectifs par les syndicats, plutôt que par des chartes et codes de bonne conduite qui ne sont pas contraignants pour l'employeur-se.

Les **LGBTphobies** sont un phénomène constant dans le monde du travail

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés.

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


Les discriminations se déroulent en premier lieu dans le monde du travail. Année après année, enquête après enquête (notamment le baromètre annuel de SOS homophobie), les chiffres

restent sensiblement identiques.

Il s'agit de harcèlement dans 46 % des cas recensés. En 2020, 49 % des personnes LGBTQIA+ discriminées au travail déclaraient l'être par des collègue-s, et 37 % par des supérieur-es hiérarchiques. En plus du harcèlement et des discriminations subies au quotidien, les personnes LGBTQIA+ voient généralement leur évolution professionnelle bloquée. Les LGBTphobies sont à l'origine de climats délétères

et qui génèrent de la souffrance au travail pour les salarié-es LGBTQIA+ – quand elles ne les privent pas tout simplement de l'accès à l'emploi.

Les derniers rapports de SOS Homophobie indiquent que la part des cas de LGBTphobies en milieu professionnel est restée stable sur ces dernières années (environ 9 % de l'ensemble). L'égalité des droits en France n'est donc toujours pas une réalité. Les agressions physiques



déclarées sont encore en progression. Elles concernent tout particulièrement les femmes.

La CGT dispose d'outils pour lutter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. Rappelons que l'employeur·se à l'obligation de faire cesser toute situation discriminatoire. La CGT exige aussi des employeur·ses qu'elles et ils créent des environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBTQIA+, qu'elles et ils mettent en œuvre toutes les mesures nécessaires au respect des droits de ces salarié·es et que des négociations périodiques obligatoires avec les syndicats soient mises en place sur ces sujets dans les entreprises. Elle exige du gouvernement qu'il contraigne les employeur·ses

à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective, et à mettre en œuvre des politiques publiques permettant sensibilisation, pédagogie et critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

Les LGBTphobies prennent la forme d'une rumeur insidieuse, d'une insulte ouverte ou d'une raillerie douteuse, occasionnelle ou répétitive, venant de la direction, d'un usager, d'une cliente ou d'un collègue. Elles atteignent leurs victimes au plus profond de leur être, s'attaquent à la dignité même de la personne humaine. Par crainte d'incompréhension et de représailles, les personnes LGBTQIA+ gardent le plus souvent le silence sur leur

vie privée au travail. Or ceci les écarte de certains droits découlant du mariage, du Pacs, des accords et conventions collectives, des prestations du CSE. Cette obligation ressentie de mener une double existence peut s'avérer très préjudiciable à la santé morale et physique des personnes.

Les personnes trans sont particulièrement exposées à l'« outing », car la mise en adéquation du genre affiché et du sexe administratif en France reste complexe et arbitraire. Tant que les pouvoirs publics n'auront pas facilité le changement d'état civil pour ces personnes, le numéro de Sécurité sociale reste un révélateur immédiat de leur situation particulière pour tout employeur potentiel.

Les syndicats CGT sont des acteurs incontournables pour agir contre ces injustices, pour le respect des droits existants et la conquête de droits nouveaux.

Agir syndicalement

Action syndicale pour prévenir les discriminations et conquérir de nouveaux droits

Pour construire une démarche efficace, le syndicat doit veiller à la bonne visibilité de son engagement sur cette question. Pour ce faire, il peut actionner ses leviers d'action et de communication habituelles envers les salarié·es et la direction : mettre une affiche sur le panneau syndical, produire des déclarations et des tracts à l'occasion des dates symboliques pour les droits des personnes LGBTQIA+, appeler à manifester dans les marches des fiertés, inscrire des revendications spécifiques dans le cahier revendicatif, organiser une réunion

d'information avec les salarié·es pour combattre l'incompréhension que peuvent encore susciter l'orientation sexuelle et l'identité de genre... Nouer des contacts avec les associations LGBTQIA+ présentes localement permet également de faire connaître son action auprès des salarié·es LGBTQIA+ et de gagner leur confiance.

Lorsque l'entreprise montre des signes d'ouverture pour aborder les droits des personnes LGBTQIA+, il convient de les concrétiser à travers

les accords collectifs. Ces accords sont davantage contraignants pour l'employeur·se, leur signature atteste d'un certain nombre de nouvelles obligations légales qu'elle ou il contracte. Ce sont des outils efficaces, à la différence des codes de bonne conduite et des chartes privées auxquels les employeur·ses souscrivent pour afficher leur sensibilité à la « diversité ».

Cette démarche ne donne aucune garantie aux salarié·es quant à l'effectivité des politiques d'égalité de traitement entre elles et eux. C'est un outil unilatéral qui consiste, la plupart du temps, à ce que l'employeur·se s'engage à... respecter la loi qui proscriit déjà la discrimination ! Il faut garder à l'esprit que les codes de bonne conduite et les chartes n'ont aucune valeur juridique.

Action syndicale en cas de discrimination

Lorsque les syndicalistes sont confronté·es à une situation de discrimination, il convient en premier lieu de rompre l'isolement de la victime et de lui montrer que la réparation de l'injustice qu'elle endure s'inscrit dans une démarche collective. Défendre les salarié·es discriminé·es est une lutte syndicale pleine et entière. Le faire en catimini ne sert souvent qu'à repousser le problème et jamais à le résoudre.

Dès que les actes de discriminations homophobes ou transphobes sont connus, la section syndicale CGT doit s'organiser pour une riposte en y associant, si possible, l'ensemble des salarié·es. Il faut faire un diagnostic collectif de la situation, ne pas hésiter à demander de l'aide du côté du collectif confédéral et des structures territoriales et professionnelles de la CGT.

Pour rappel, la loi interdit les mesures discriminatoires pour motif d'orientation sexuelle et d'identité de genre en matière

d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Une action efficace est possible à travers les instances représentatives du personnel (IRP). Les membres du CSE et les délégué·es syndicales·aux peuvent actionner leur droit d'alerte et, en cas d'inaction de l'employeur·se, saisir en urgence le tribunal des prud'homme (procédure de harcèlement discriminatoire). Les membres du CSE et les délégué·es syndicales·aux peuvent s'autosaisir ou saisir l'instance SSCT quand elle existe, car toute discrimination dégrade les conditions de travail et peut entraîner des conséquences sur la santé des victimes.

Les représentant·es du personnel peuvent saisir le Défenseur des droits, ou encore l'Inspection du travail qui a accès à tout document existant dans l'entreprise dans

le cadre de ses enquêtes sur la discrimination. La Médecine du travail peut être saisie pour prévenir toute atteinte à la santé des victimes de discriminations.

Le syndicat peut aider la victime de discrimination à constituer son dossier pour ester en justice, voire saisir le juge par action en substitution – c'est-à-dire à la place et au bénéfice de la victime. Si le tribunal reconnaît l'existence de l'acte discriminatoire, la victime bénéficie de « la réparation intégrale ». Par exemple la ou le salarié·e licencié·e doit être réintégré·e ou, à défaut, bénéficier de l'indemnité pour nullité de licenciement, de l'indemnité pour irrégularité de procédure et de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Le syndicat peut également engager un travail collectif de lutte contre les discriminations en général et contre les LGBTphobies auprès de tou·tes les salarié·es pour faire émerger des revendications collectives communes de mieux-disant social.

La CGT revendique

- une égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage ;
- le changement d'état civil libre, gratuit, démedicalisé et déjudiciarisé pour les personnes trans qui le souhaitent ;
- une obligation de résultat pour l'employeur·se dans sa politique dite de diversité ;
- le rétablissement des moyens d'action des IRP attaquées par les lois Rebsamen, Macron ;
- la mise en place d'environnements de travail inclusifs non sexistes et non LGBTphobes ;
- pour respecter l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur·se et lutter contre les LGBTphobies, faire bénéficier les personnes transgenres de congés rémunérés supplémentaires sans perte de salaire lors de leur période de transition suite à des opérations médicales ;
- réparer les discriminations : utiliser la méthode CGT de la triangulation ;
- rendre obligatoire la formation de tou·tes les salarié·es et des directions sur la question de l'égalité des droits ;
- ouvrir des négociations avec les employeur·ses sur le thème de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur·se ait une obligation de résultat dans sa politique dite de « diversité », qu'elle ou il investisse dans les actions de prévention des discriminations ;
- mettre en place des outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de point, enquêtes, cellule, commission et registre des candidatures) ;
- mettre en place une procédure type pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- prévenir les discriminations avec l'outil du nuage de point ;
- produire des documents « RH » neutres anonymisés en entreprise pour justifier de ses droits à congés liés à la parentalité et au mariages PACS des salarié·es ;
- mettre en place une permanence d'accueil pour les victimes de discriminations et/ou LGBTphobies, et former des militant·es du syndicat pour les accueillir.

Calendrier des mobilisations pour les droits des LGBTQIA+ :

17 mai —
Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie

mai-juin —
Marches des fiertés à travers la France

23 septembre —
Journée internationale de la bisexualité

octobre —
Marche Existrans à Paris

20 novembre —
Journée du souvenir trans

Groupe de travail permanent
confédéral CGT – LGBTQIA+
263 rue de Paris – 93516 Montreuil Cedex
+33 (0)1.55.82.81.45
com-discrim.egalite@cgt.fr



FLASHER LE CODE
POUR SE SYNDIQUER



cgt.fr