

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 LGBT est structuré sous forme d'un collectif confédéral qui regroupe des syndiqué·e·s lesbiennes, gays, bi, trans et hétéros mandaté·e·s par leurs organisations territoriales ou professionnelles.

Plusieurs principes orientent notre action depuis 20 ans. Nous considérons que les droits des LGBT sont l'affaire de toute l'organisation et de tout·e·s les militant·e·s. Nous sommes convaincu·e·s que les syndicats et le monde associatif doivent unir leurs efforts. Nous accordons une importance égale à toutes les composantes du sigle LGBT : lesbiennes, gays, bis et trans. Nous sommes attaché·e·s à obtenir de véritables droits de préférence aux chartes et codes de bonne conduite qui ne sont pas contraignants pour l'employeur.

## Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des LGBT

CGT - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex  
+33 (0)1 55 82 81 57  
discrim-homo@cgt.fr  
www.cgt.fr/~Homophobie-.html



la  
cgt

Agir syndicalement

contre les discriminations



des lesbiennes, gays, bis et trans

et pour les droits

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

Selon l'enquête de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE<sup>1</sup>, 13% des personnes qui recherchaient un emploi au cours de l'année 2013 se sont senties personnellement victimes de discriminations parce qu'elles étaient homosexuelles ou bisexuelles. Ce pourcentage grimpe à 30% pour les personnes transgenres. 19% des personnes ont déclaré s'être senties personnellement victime de discrimination anti-LGBT sur le lieu de travail.

Une autre étude<sup>2</sup> réalisée en 2008 montrait qu'en France, parmi les personnes LGBT occupant un emploi, 84,6% ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle une homophobie larvée au travail, 40,3% ont été victimes d'actes ou propos homophobes, 56% ont été témoins d'une homophobie implicite ou explicite vis-à-vis d'un·e autre salarié·e.

L'enquête conduite par la CGT<sup>3</sup> auprès de ses syndiqué·e·s, révèle qu'il est deux fois plus fréquent d'observer des situations de LGBTphobie générées par l'attitude de collègues ou subordonné·e·s que par l'attitude de la direction, même si cette dernière a souvent une responsabilité directe dans l'entretien d'un climat général homophobe ou transphobe. Or, la direction a l'obligation légale de faire cesser toute situation discriminatoire, y compris lorsque celle-ci prend corps dans une relation de travail entre collègues.

L'ouverture du droit au mariage et à l'adoption aux couples de même sexe en 2013 en France s'est déroulée dans un contexte de renforcement des haines homophobes, transphobes et sexistes. Les rapports de SOS-Homophobie pour 2014 et 2015 montrent que ce climat délétère perdure et génère de la souffrance au travail pour les salarié·e·s LGBT quand il ne les prive pas tout simplement de l'accès à l'emploi.

La LGBTphobie prend 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'un client ou d'un collègue. Elle atteint ses victimes au plus profond de leur être, s'attaque à la dignité même de la personne humaine.

Par craintes d'incompréhension et de représailles, les personnes LGBT 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 comité d'entreprise. 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.**

1. « Enquête LGBT dans l'UE », 2014.  
2. « Homophobie dans l'entreprise », sous la direction de Christophe Falcoz, 2008.  
3. Enquête « Les syndiqué·e·s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT » conduite par la CGT et Émergences auprès d'un millier de syndiqué·e·s à l'automne 2010.

# 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 le faire, il peut actionner ses leviers d'action et de communication habituelles envers les salarié·e·s 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 LGBT, appeler à manifester dans les marches des fiertés, inscrire des revendications spécifiques dans le cahier revendicatif, organiser une réunion d'information avec les salarié·e·s pour combattre l'incompréhension que peuvent encore susciter l'orientation sexuelle et l'identité de genre...

Nouer des contacts avec les associations LGBT présentes localement permet également de faire connaître son action auprès des salarié·e·s LGBT et de gagner leur confiance.

Lorsque l'entreprise montre des signes d'ouverture pour aborder les droits des personnes LGBT, il convient de les concrétiser à travers les accords collectifs. Ces accords sont davantage contraignants pour l'employeur, leur signature atteste d'un certain nombre de nouvelles obligations légales qu'il contracte. Ce sont des outils efficaces à la différence des codes de bonne conduite et des chartes privées auxquels les employeurs souscrivent pour afficher leur sensibilité à la "diversité". Cette démarche ne donne aucune garantie aux salarié·e·s quant à l'effectivité de traitement des salarié·e·s. C'est un outil unilatéral qui consiste, la plupart du temps, à ce que l'employeur s'engage à... respecter la loi qui proscribit déjà la discrimination ! Il faut garder à l'esprit que les codes de bonne conduite et les chartes n'ont aucune valeur juridique.



Marche des fiertés - Nancy - 2014

## Action syndicale en cas de discrimination

Lorsque les syndicalistes sont confronté·e·s 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·e·s discriminé·e·s 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·e·s. 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 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 institutions représentatives du personnel

(IRP). Les délégués du personnel peuvent actionner leur droit d'alerte et, en cas d'inaction de l'employeur, saisir en urgence le tribunal de prud'homme (procédure de harcèlement discriminatoire). Les délégués du personnel peuvent saisir le CHSCT, car toute discrimination dégrade les conditions de travail et peut avoir des conséquences sur la santé des victimes. Les délégués du personnel peuvent saisir l'inspection du travail qui a accès à tout document existant dans l'entreprise dans le cadre de ses enquêtes sur la discrimination. Le médecin du travail peut être saisi 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 le salarié licencié doit être réintégré 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.



Marche Existrans - Paris - 2015

## La CGT revendique :

- Une égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage.
- La reconnaissance de l'identité de genre comme motif de discrimination prohibée par la loi.
- Le changement d'état civil libre, gratuit, démedicalisé et déjudiciarisé pour les trans qui le souhaitent.
- Une obligation de résultat pour l'employeur dans sa politique dite de diversité.
- Le rétablissement des moyens d'action des IRP attaquées par les lois Rebsamen, Macron, etc

## Calendrier des mobilisations pour les droits des LGBT

- 17 mai : Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie
- Mai-juin : Marches des fiertés dans une vingtaine de villes en France
- 23 septembre : Journée internationale de la bisexualité
- Octobre : Marche Existrans à Paris
- 20 novembre : Journée du souvenir trans



Pour aller plus loin, consulter le Guide d'action syndicale de la CGT "Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail" disponible sur notre page Internet.