

**ÉGALITÉ DES DROITS
ET LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
LGBT+**

Lexique

- **Discrimination** : traiter différemment un individu sur un critère prohibé.
- **LGBTphobies** : sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes perçues comme LGBT+ (lesbiennes, gays, bi, trans, intersexes) et tout ce qui est supposé s'y rattacher.
- **Lesbienne** : femme qui est attirée émotionnellement, physiquement et/ou sexuellement par d'autres femmes.
- **Gay** : homme qui est attiré émotionnellement, physiquement et/ou sexuellement par d'autres hommes.

Lexique

- **Bisexualité** : orientation sexuelle des personnes qui éprouvent de l'attraction émotionnelle, physique et/ou sexuelle aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- **Pansexualité** : orientation sexuelle des personnes qui éprouvent de l'attraction émotionnelle, physique et/ou sexuelle pour les personnes indépendamment de leur sexe ou de leur genre.

Lexique

- **Transgenre ou « trans »** : personne dont le genre (homme/femme) assigné à la naissance sur la base de l'observation de ses organes génitaux externes (pénis/vulve) ne correspond pas à l'identité de genre éprouvée.

Il existe autant de parcours trans que de personnes concernées. Celles-ci peuvent décider ou non d'effectuer une transition, c'est-à-dire un changement de leur apparence physique et/ou de leur identité sociale.

- **Cisgenres ou « cis »** sont celles qui se considèrent en adéquation avec le genre qui leur a été assigné à la naissance sur la base de l'observation de leurs organes génitaux externes.

Lexique

- **Genre** : sentiment d'appartenance d'un individu à une identité féminine, masculine, non-binaire ou autre. Alors que le genre est souvent réduit à tort à la seule notion de sexe biologique, il s'exprime en réalité au moins sur trois plans : identité de genre, expression de genre et sexe biologique.

Le genre reste une norme socio-culturelle porteuse de rapports de domination entre les catégories qu'il établit (notamment entre les catégories binaires « femme » et « homme »), et au sein même de ces catégories.

Le genre fournit le cadre à partir duquel se construit l'identité de genre.

Lexique

- **L'identité de genre** : celle que nous ressentons, qui est l'expérience intime et personnelle, profondément vécue par chacun·e (je me sens homme, je me sens femme, je ne me sens ni l'un ni l'autre, je me sens les deux, je me sens alternativement femme et homme, ou d'un autre genre). Cette identité de genre peut coïncider ou non avec le genre assigné à la naissance.
- **L'expression du genre** : ce qui, dans notre attitude ou notre apparence physique, nous identifie socialement comme appartenant à un genre ou à un autre.
- **Le sexe biologique** : correspond aux caractéristiques sexuées de notre corps (organes génitaux externes et internes, chromosomes sexuels, etc.). L'identité de genre et l'expression de genre peuvent s'exprimer indépendamment du sexe biologique.

Quelques chiffres, en France, sur la LGBTphobie au travail

- **13 %** des personnes LGBT+ déclarent avoir été questionnées sur leur orientation sexuelle au moment de l'embauche.
- **11 %** des actes homophobes signalés se produisent sur le lieu de travail.
- **47 %** des personnes LGBT+ victimes de discrimination le sont au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail (de la part de collègues ou de supérieur-es hiérarchiques).

Source : <https://www.ifop.com/publication/observatoire-des-lgbtphobies-etat-des-lieux-2019/>

Quelques chiffres, en France, sur la LGBTphobie au travail

- **20 %** des personnes LGBT+ se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi au cours des douze derniers mois.
- **85 %** des personnes LGBT+ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail.
- **27 %** seulement des entreprises ayant formalisé une politique de diversité ciblent le critère de l'orientation sexuelle, et **20 %** celui de l'identité de genre.

Quelques chiffres, en France, sur la LGBTphobie au travail

- **55 %** des personnes LGBT+ ont déjà été victimes d'une forme d'agression au cours de leur vie dont 11% sur le lieu de travail
- **30 %** témoignent avoir déjà subi des discriminations au cours de leur vie. **23 %** de ces discriminations sont du fait de collègues de travail et **22%** du fait de recruteur·ses ou chef·fes d'entreprises.

Quelques chiffres, en France, sur la LGBTphobie au travail

De nombreuses conséquences :

- Un environnement de travail dégradé et hostile qui amène les victimes à déménager (**12 %**) ou à changer de travail.
- **39 %** des personnes LGBT+ ayant subi une discrimination ont déjà fait une tentative de suicide (contre **7,2 %** dans la population générale).

Luttes et revendications

La direction confédérale s'est dotée d'un collectif pour travailler sur les questions LGBT+.

La démarche de la direction confédérale repose sur quatre objectifs :

1. **Aider les organisations de la CGT** à s'approprier les sujets LGBT+ pour lutter contre les discriminations et gagner de nouveaux droits.
2. **Informers les salarié·es** de l'action déployée par la CGT pour combattre les LGBTphobies et les discriminations.
3. **Organiser notre coopération** avec les associations LGBT+.
4. **Porter les revendications des salarié·es en matière d'égalité** face aux directions d'entreprises, aux institutions, aux employeur·ses, affirmer la dimension syndicale de la lutte contre les LGBTphobies.

Propositions actuelles de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ dans le monde du travail

- **Égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage concernant :**
 - les congés parentaux, familiaux, lors de décès ;
 - l'adoption ;
 - la retraite, les pensions et le droit à la pension de réversion ;
 - le supplément familial ;
 - la mobilité (par exemple, rapprochement d'un·e conjoint·e lors d'une mutation).
- **Mise en place d'une commission où les représentant·es du personnel ont accès à un registre de l'ensemble des candidatures qui ont été envoyées et retenues.**

Propositions actuelles de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ dans le monde du travail

- **Pour respecter l'obligation de santé et sécurité de l'employeur 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 tous les salarié·es et des directions sur la question de l'égalité des droits.
- **L'ouverture 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'il ou elle investisse dans les actions de prévention des discriminations.

Propositions actuelles de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ dans le monde du travail

- **La modification des formulaires administratifs** comportant la notion de couple afin qu'ils incluent les couples de même sexe.
- **Le financement par le gouvernement et le patronat de campagnes de formation et d'information** sur les thématiques LGBT+ auprès du grand public ainsi qu'auprès des employé·es des entreprises et administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, Pôle emploi, OPHLM, CAF, CPAM, La Poste, collectivités territoriales, écoles, police, santé, etc.).
- **Des campagnes d'information** conduites par le gouvernement informant les publics LGBT+ sur les organisations actives dans la prévention et la défense de leurs droits, notamment les organisations syndicales.

Propositions actuelles de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ dans le monde du travail

- **Accorder des droits supplémentaires pour les représentant-es des salarié-es** (élu-es des IRP, organisations syndicales...) afin d'améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination au travail.
- **De renforcer les prérogatives et les moyens de l'inspection du travail et de la médecine du travail** dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations.
- **La mise en place des outils permettant de détecter et prévenir les discriminations** (outil du nuage de points, enquêtes, cellule, commission et registre des candidatures).
- **La mise en place de procédure type** pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- **Prévenir les discriminations** avec l'outil de nuage de points.
- **Produire des documents « ressources humaines » neutres**, anonymisés, pour justifier de ses droits à congés liés à la parentalité et au mariages ou pacs des salarié-es.

Propositions actuelles de la CGT pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ dans le monde du travail

- **Obtenir un environnement de travail inclusif, non genré, non sexiste et non LGBTphobes, apportant du mieux disant social pour l'ensemble des salarié-es, grâce par exemple à :**
 - **La mise en place d'environnements qui ne reproduisent pas de stéréotypes des discriminations.** Entre autre, proscrire les affiches et documents « virilistes », sexistes, patriarcaux, hétéronormés, dans les espaces de travail.
 - **L'obtention de vestiaires, douches et toilettes individuels** et non collectifs.
 - **L'obtention d'uniformes et équipements de travail neutres, « unigenres »** et qui peuvent être adaptés à la demande des salarié-es.
 - **Pour les salarié-es en contact avec du public :** faire travailler les salarié-es en équipe, *a minima* en binôme, pour qu'ils/elles ne soient pas isolé-es en cas d'hostilité, d'agression, de violence ou de comportement discriminant.
 - *Permettre au ou à la salarié-e de signaler et de se protéger immédiatement en cas de discrimination ou de violence au contact avec le public.*
 - *Permettre la mise à l'abri sur lieu de de travail et la prise en charge du, de la salarié-e dans ses démarches judiciaire et/ou médicale, et prévoir l'exclusion immédiate à la charge de l'employeur.se du public violent ou discriminant.*

Quelles actions sur le lieu de travail ?

- **Informier et sensibiliser le collectif de travail**
- **Proposer des réunions avec tous les personnels présents sur le lieu de travail, notamment en utilisant les heures d'information syndicale.**
- **Mener des campagnes de prévention et d'affichage pour sensibiliser les travailleur·ses à ce que sont les LGBTphobies, les violences sexistes et sexuelles.**
- **Afficher sur les panneaux et dans les locaux syndicaux les propositions de la CGT et les définitions du harcèlement, des LGBTphobies, des violences sexistes et sexuelles. C'est aussi l'occasion d'afficher les propositions de la CGT sur les questions d'égalité.**
- **Afficher les revendications locales CGT sur les questions d'égalité**

Quelles actions sur le lieu de travail ?

- **Former les syndiqué·es, militant·es et élu·es sur l'égalité des droits pour agir syndicalement** contre les discriminations, les LGBTphobies, le sexisme et les violences sexistes et sexuelles au travail. Des formations syndicales sont aussi disponibles pour les équipes de formation de la CGT.
- **Lutter contre les discriminations dans leur ensemble** : elles sont un outil de division du collectif de travail, une façon de hiérarchiser les individus. Lutter contre les idées LGBTphobes et sexistes qui « hiérarchisent » les individus selon les stéréotypes d'assignation.

Quelles actions sur le lieu de travail ?

➤ Avec le syndicat

- **Mettre en place une permanence d'accueil pour les victimes** et former des militant·es pour les accueillir.
- **Travailler à la mise en place d'un rapport de force** pour obtenir des mesures de prévention collectives et un environnement de travail inclusif.
- **Évaluer l'ampleur des violences** grâce à un questionnaire anonyme sur les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles.
- **Construire** des dossiers juridiques collectivement et le rapport de force .
- **Sécuriser** la victime au travail.

Quelles actions sur le lieu de travail ?

➤ Avec le syndicat

- **Construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités**, préoccupations et besoins des travailleur·ses, puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions, etc.).
- **Négocier un accord égalité des droits** avec un chapitre dédié à la prévention et à la lutte contre les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles, lutter contre les discriminations et les prévenir dans les négociations obligatoires sur la rémunération, l'égalité professionnelle et sur la « qualité de vie au travail ».
- **Consulter et informer** les syndiqué·es, travailleur·ses tout au long des négociations sur les conditions de travail inclusives, en utilisant la « démarche travail », enquête anonyme, sondage.

Quelles actions sur le lieu de travail ?

➤ Avec les IRP

- **Médiatiser** et organiser rassemblement ou délégation de masse pour mettre l'employeur-se face à ses responsabilités.
- **Médiatiser l'activité syndicale** en « politisant » la problématique des violences et des discriminations.
- **Utiliser les IRP** pour construire le rapport de force et lutter contre les discriminations (droit d'alerte, danger grave et imminent, réunion mensuelle d'information du CSE).
- **Possibilité de mobiliser d'autres acteurs** : inspection du travail, médecine de prévention ou du travail, défenseur-se des droits, associations, etc.
- Toutes ces démarches peuvent être **proposées et construites dans l'unité syndicale** pour leur donner plus de force.

- Le 17 mai, c'est la journée mondiale de lutte contre les LGBTphobies.
- Depuis plus de vingt ans, la CGT se mobilise contre les discriminations LGBT+. Une exposition retrace l'historique de ces luttes et les avancées syndicales sur ces questions.

