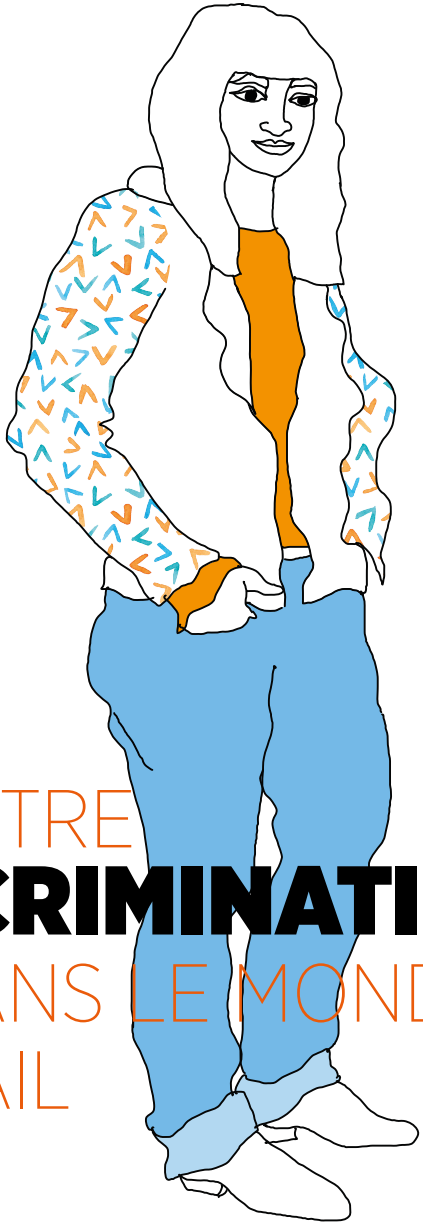
Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



AGIR CONTRE LES **DISCRIMINATIONS LGBT** DANS LE MONDE DU TRAVAIL

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°4

CFDT.FR

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
1ère édition - Octobre 2016 - ISBN 978-2-85465-256-7 - ISSN 2493-5816

Rédaction Service économie et société et service juridique de la CFDT
Direction graphique Service Information Communication de la CFDT - **Illustration** Lazarine
Papier: Cocoon FSC Recycled 100 %

AGIR CONTRE LES **DISCRIMINATIONS LGBT** DANS LE MONDE DU TRAVAIL

	Page
INTRODUCTION	4
DE QUI ET DE QUOI PARLE-T-ON ?	6
QUEL RÔLE POUR LES DIFFÉRENTS ACTEURS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?	24
ANNEXES	40

INTRODUCTION

Ancrée dans les valeurs de solidarité de la CFDT, la lutte contre les inégalités est un combat aux multiples facettes. En se battant notamment pour l'égalité des droits dans le monde du travail, la CFDT agit contre toutes les discriminations, quelles que soient leur forme et leur cible, tout en tenant compte de la particularité de chacune : les discriminations ne se confondent pas et ne se combattent pas de la même manière. Les discriminations contre les personnes LGBT[1] étant une réalité dans le monde du travail, il est à ce titre évident que la lutte contre celle-ci relève bien de l'action syndicale. Basée sur une approche globale et un traitement différencié, cette action se décline dans des actions variées visant à supprimer toute discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans l'accès à l'emploi, et dans l'emploi (évolution professionnelle et égalité des droits).

En publiant ce guide dans la collection « Vivre ensemble, travailler ensemble », il s'agit bien de situer la lutte contre les discriminations LGBT sur le terrain sociétal. Permettre à chacun.e de s'épanouir pleinement au travail et en société est une des conditions de l'émancipation, valeur chère à la CFDT.

L'engagement de la CFDT à ce sujet n'est pas nouveau. Dès les années 1990, des militant.e.s se sont impliqué.e.s dans des associations LGBT, et des unions régionales ont commencé à participer aux Marches des fiertés.

Aujourd'hui, la Confédération est totalement engagée sur ces questions. La CFDT s'est positionnée et les responsables se sont mobilisé.e.s d'abord en faveur de l'adoption du PACS, puis pour l'ouverture du mariage aux couples de personnes du même sexe. Avec les années, de plus en plus de fédérations et d'unions régionales et départementales se sont engagées dans ce combat. Plus récemment, la CFDT a condamné avec fermeté le jugement du conseil des prud'hommes de Paris du 16 décembre 2015[2] et a signé un partenariat avec le RAVAD[3] pour mieux accompagner les victimes de ces discriminations.
Pour la CFDT, s'engager contre les discriminations LGBT, c'est se positionner comme un interlocuteur pour toutes celles et tous ceux qui auraient besoin d'informations, d'appui, de conseils. C'est aussi reconnaître le rôle essentiel que jouent les syndicats dans la construction d'une société diverse, respectueuse de tout.e.s et *in fine* émancipatrice. S'engager de manière collective sur ce sujet, c'est avancer vers une meilleure prise en compte des droits des salarié.e.s LGBTI[4] dans le monde du travail en intégrant la dimension collective et sociale de la question. Enfin, s'engager pour l'égalité de toutes et tous, c'est créer des environnements de travail inclusifs où chacun.e peut s'épanouir pleinement.

Se taire, c'est laisser exister une souffrance au travail.
Ne rien faire, c'est exposer les LGBTI au « plafond de roses[5] ».
Agir, c'est assurer l'égalité de toutes et tous.

Sans se prétendre exhaustif, ce guide entend fournir les bases nécessaires pour que toute équipe militante puisse agir au quotidien.

1| Lesbienne, gay, bi-sexuel, transgenre.

2| Statuant sur le licenciement d'un coiffeur, le conseil considérait que « le terme PD employé par la manager ne peut être retenu comme propos homophobe car il est reconnu que les salons de coiffure emploient régulièrement des personnes homosexuelles, notamment dans les salons de coiffure féminins, sans que cela ne pose de problème. »

3| Réseau d'assistance aux victimes d'agressions et de discriminations en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

4| Désigne les personnes non hétérosexuelles et/ou cisgenre, qu'elles soient lesbiennes, gays, bisexuel•le•s, trans ou intersexes.

5| C'est le « plafond de verre » dans sa version LGBTI, qui freine le développement de carrière pour des raisons autres que professionnelles.

DE QUI et de quoi parle-t-on ?

LE SENS DES MOTS ET DES CONCEPTS LGBTI 6

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION 9

LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS LGBT DANS L'ENTREPRISE 18

LE SENS DES MOTS ET DES CONCEPTS LGBTI

Avant de rentrer dans le vif du sujet, il convient de s'accorder sur quelques définitions essentielles pour bien s'approprier les enjeux.

Le **sexe** désigne le caractère physique permanent de l'individu, permettant de distinguer, dans chaque espèce, des individus mâles et des individus femelles. Il renvoie à une dimension biologique et peut être défini de plusieurs façons : par les organes sexuels, par l'apparence des organes génitaux externes, par la présence de chromosomes sexuels X ou Y, ou encore par la présence d'hormones mâles ou femelles (on parle de « sexe hormonal »). Sur cette base, on distingue habituellement deux catégories d'individus masculins ou féminins. Parfois, les organes génitaux sont ambigus ou les critères permettant de déterminer le sexe ne donnent pas de résultats certains.

Le **genre** correspond à la dimension sociale du sexe. Il s'agit des rôles, comportements et attributs assignés à un individu en fonction de son sexe. Ceux-ci sont le produit d'une construction sociale et culturelle qui petit à petit a créé un ensemble de règles à la fois implicites et explicites organisant les relations entre hommes et femmes (division des rôles, des valeurs, des obligations…).

L'**identité de genre** (ou sexe psychosocial) est le sentiment profond qu'un individu a, d'appartenir à un genre qui corresponde ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Cette identité de genre peut s'exprimer dans une modification de l'apparence, du discours, des manières de se conduire… Jusqu'à récemment, le droit français utilisait le terme d'identité sexuelle. La loi Égalité et citoyenneté devrait remplacer ce terme par celui d'identité de genre, plus conforme aux législations européennes et internationales.

L'**orientation sexuelle** désigne la capacité des personnes à ressentir une attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus de sexe opposé, de même sexe ou de plus d'un sexe et à avoir des relations intimes et sexuelles avec ces individus. Par exemple, une personne peut être hétérosexuelle, homosexuelle ou bisexuelle. Outre ces trois types d'orientation, l'asexualité renvoie à l'absence d'attirance sexuelle pour les autres.

L'acronyme **LGBTI**[6] est utilisé pour désigner les personnes non hétérosexuelles et/ou cisgenres, qu'elles soient lesbiennes, gays, bisexuel.le.s, trans ou intersexes.

Lesbienne se dit d'une femme qui est attirée sentimentalement et/ou sexuellement par des individus du même sexe ou genre. On parle aussi d'homosexualité féminine.

Gay se dit d'un homme qui est attiré sentimentalement et/ou sexuellement par des individus du même sexe ou genre. Le terme **gaie** peut également être employé pour désigner une personne de sexe féminin ayant une attirance pour les individus de même sexe. Le terme gai.e peut donc désigner une personne homosexuelle, en principe masculine, mais aussi féminine (lesbienne).

Bisexuel.le se dit d'une personne attirée sentimentalement et/ou sexuellement par les deux sexes. La bisexualité ne représente pas nécessairement une tendance à aimer autant un sexe que l'autre, le degré d'attirance envers les deux sexes pouvant très largement varier.

6| Dans le présent guide, nous parlerons de personnes LGBTI et de discriminations et d'associations LGBT. Lorsque nous citons une étude, nous reprendrons les termes de celle-ci.

Le terme **trans** regroupe l'ensemble des réalités que sont les personnes transidentitaires, transgenres, transsexuelles. Le terme **transidentitaire** est un terme générique et accepté par la communauté trans. C'est le fait pour un individu d'avoir une identité de genre autre que celle assignée à la naissance. **Transgenre** se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été attribué. Dans une acception plus stricte, il s'agit aussi d'une personne ne s'identifiant à aucun des deux genres. Enfin, le terme **transsexuel** se rapporte à des personnes qui s'identifient entièrement au sexe opposé, qu'elles soient opérées ou non.

CHANGEMENT DE SEXE À L'ÉTAT CIVIL : QUEL LIEN AVEC LE TRAVAIL ?

Avec le projet de loi Justice pour le XXIe siècle, l'Assemblée Nationale vient d'adopter une procédure de changement d'état civil intégralement démédicalisée pour toutes les personnes majeures ou mineures émancipées. Le projet de loi doit finir son cheminement législatif au cours de l'automne 2016.

Ceci étant dit, il convient de reconnaître le progrès permis par un tel changement, même s'il ne suffit pas encore à lever tous les obstacles rencontrés par les personnes transgenres, intersexes, transidentitaires qui souhaiteraient entamer une procédure de changement de sexe à l'état civil. Ainsi, le processus dure en moyenne 7 ans, période durant laquelle le ou la salarié.e se heurte à un ensemble de problèmes liés à l'inadéquation entre ses papiers d'identité et son apparence physique, notamment si les processus RH et la gestion administrative ne sont pas adaptés. Et c'est sans compter les inconvénients pratiques tels que l'accès aux douches, toilettes, vestiaires... lorsque celui-ci dépend du sexe. Dès l'embauche, le ou la salarié.e peut se trouver stigmatisé.e si son numéro de sécurité sociale commence par un chiffre contraire à son apparence extérieure.

Pour autant, les entreprises peuvent aussi choisir de faciliter un processus, souvent compliqué par ailleurs, si le ou la salarié.e le souhaite. Ainsi, en 2010, IBM France a proposé une adaptation de poste pour une personne en transition sexuelle. Occupant une fonction en contact régulier avec la clientèle, le salarié s'est vu proposer de façon temporaire, un emploi où les échanges se faisaient essentiellement par téléphone.

Intersexe se dit d'une personne dont les organes génitaux sont ambigus ou dont les différentes dimensions servant à définir le sexe ne convergent pas toutes vers un des deux sexes, ce qui rend l'attribution d'un sexe d'appartenance moins évidente .

L'**homophobie** désigne les manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations homosexuelles ou supposées l'être. L'homophobie

englobe donc les préjugés et les discriminations. La **gayphobie** désigne l'homophobie spécifique à l'homosexualité masculine. La **lesbophobie** désigne les formes d'homophobie qui visent les lesbiennes ou les personnes supposées l'être. C'est le plus souvent un mélange d'homophobie et de sexisme. La **biphobie** vise les personnes bisexuelles et consiste à les considérer comme des êtres instables, incapables de choisir, voire niés dans leur existence même. La **transphobie** que l'on distingue de l'homophobie désigne le rejet, l'hostilité et la haine manifestés envers les personnes trans.

II LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

LES FONDEMENTS DU PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Le principe de non-discrimination, qui constitue un droit fondamental, trouve sa source dans plusieurs textes nationaux et internationaux.

1. LE BLOC DE CONSTITUTIONNALITÉ : LA DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN DE 1789 ET LE PRÉAMBULE DE LA CONSTITUTION DE 1946

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, énonce, en son article premier, le principe d'égalité entre les personnes : «*Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.*»
L'article 5 du Préambule de la Constitution de 1946 énonce que «*nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances*».

2. LE DROIT INTERNATIONAL

Les États sont tenus, en application du droit international, et en particulier en application de la Déclaration universelle des droits de l'homme de :

- protéger les personnes contre la violence homophobe et transphobe,
- prévenir la torture et les traitements cruels, inhumains et dégradants,
- abroger les lois qui criminalisent l'homosexualité et les personnes transgenres,
- interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre,
- protéger la liberté d'expression, d'association et de réunion pacifique pour toutes les personnes LGBTI.

Les Nations unies ont aussi développé les principes de Jogjakarta, lesquels sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre pour la protection et pour l'interdiction absolue de la discrimination contre les personnes LGBTI.

3. LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

L'interdiction des discriminations a fait l'objet d'une règlementation particulièrement abondante en droit de l'Union européenne. Citons par exemple la directive 2000/78/CE du conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dont l'objectif est de lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail.

4. LA LOI

Le législateur français a, par une loi du 27 mai 2008, fait évoluer le droit interne en y intégrant le contenu des textes européens.
Cette loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, est venue définir les notions de discrimination directe et indirecte et également préciser à quelles conditions une différence de traitement peut être autorisée.

5. LA CESDH

La Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales contient elle aussi l'interdiction de la discrimination : « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.* » (Article 14)

LES DÉFINITIONS JURIDIQUES DE LA DISCRIMINATION

1. LA DISCRIMINATION DIRECTE

Le Code du travail

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur un fondement prohibé, «*une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable*» .

Elle est prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail :

- **Interdisant à l'employeur de prendre un certain nombre de mesures,** mesures pouvant résulter d'un acte positif ou encore d'une abstention (ex : la non-embauche, l'absence d'évolution de salaire), **qui seraient fondées sur un critère illégitime.**

Quelles sont les mesures couvertes par l'interdiction de discrimination ? Le Code du travail protège l'individu contre les discriminations dans les différentes phases de l'existence de la relation de travail :

- **à la naissance de la relation de travail :** «*Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.*» ;
- **pendant l'exécution de la relation de travail :** «*Aucun salarié ne peut être sanctionné, (...) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.*» ;
- au moment de la rupture du contrat de travail : «*Aucun salarié ne peut être (...) licencié.*»

Quels sont les critères prohibés ? L'article L. 1132-1 du Code du travail vise les critères suivants : «*En raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, **de son orientation ou identité sexuelle**, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.*»

DISCRIMINATION DIRECTE EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE DANS UNE CONVENTION COLLECTIVE, AVANT L'AVÈNEMENT DU MARIAGE POUR TOUS

Exemple

Une convention collective accordait des avantages familiaux aux salarié.e.s à l'occasion de leur mariage, avantages dont ne bénéficiaient pas les salarié.e.s à l'occasion de leur PACS. À l'époque, les couples homosexuels ne pouvant avoir accès au mariage, la Cour de cassation a considéré que les salarié.e.s qui concluaient un pacte civil avec un.e partenaire de même sexe se trouvaient dans une situation identique, au regard des avantages en cause, à celle d'un mariage, et que par conséquent, les dispositions de la convention collective en question instauraient une discrimination directement fondée sur l'orientation sexuelle[7] .

LA RECONNAISSANCE D'UNE DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE[8]

Exemple

Un salarié d'un grand établissement bancaire a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire reconnaître l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Celui-ci, alors même qu'il avait passé avec succès les épreuves d'aptitude aux fonctions de sous-directeur, n'a jamais pu accéder à ces fonctions. Plusieurs éléments laissaient présumer l'existence d'une discrimination à son encontre :

- il avait postulé à 14 reprises pour un poste de sous-directeur sans jamais obtenir de réponse positive,
- il était le seul de sa promotion à ne pas avoir accédé à un tel poste,
- il était un des candidats les plus diplômés,
- et enfin, plusieurs témoins avaient fait état d'une ambiance homophobe entre les années 1970 et 1990 dans l'entreprise.

L'employeur n'ayant pas été en mesure de démontrer que l'absence de progression de carrière reposait sur des justifications objectives, le juge a retenu l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
Le salarié, en sus de la reconnaissance de la discrimination dont il a été victime, a obtenu la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts en raison du préjudice moral et financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte de droits à retraite consécutifs à la discrimination.

7| Cass.soc, 09.07.14, n°12-20864 et n°10-18341.
8| Cass.soc, 24.04.2013, n°11-15204

L'article L1132-3-2 du Code du travail protège également contre toute mesure le ou la salarié.e qui aurait refusé une mutation dans un État incriminant l'homosexualité : « *Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité* » .

Le Code pénal

Le Code pénal[9] incrimine plus généralement toutes les distinctions opérées entre les personnes physiques pour des motifs interdits, et notamment en raison de leur orientation ou identité sexuelle. Cette interdiction a vocation à s'appliquer non seulement dans la sphère du travail, mais également dans toutes les sphères telles que l'accès au logement, l'éducation, ...
Il vise aussi les discriminations commises entre personnes morales en raison notamment de l'orientation ou identité sexuelle de ses membres ou de certains de ses membres.

2. LA DISCRIMINATION INDIRECTE ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

« *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.* »[10]
(Loi du 27 mai 2008)

La discrimination indirecte est le reflet d'une notion plus large, celle de discrimination systémique. Celle-ci « *relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts de rémunération entre une catégorie de personnes et une autre* » [11].

3. LA DISCRIMINATION PAR RICOCHET

La discrimination par ricochet consiste en un acte discriminatoire commis à l'encontre d'un.e salarié.e en raison d'une personne qui lui est proche. Cette discrimination est reconnue

9| Article 225-1 du Code pénal.

10| Cette définition de la discrimination indirecte n'est pour l'heure pas reprise dans le Code du travail. Il faut donc se référer à l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (article qui devrait être modifié par la loi Égalité et citoyenneté, une fois celle-ci définitivement votée).

11| Rapport « Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif » , Laurence Pécaut-Rivolier.

comme prohibée par la CJUE[12], qui s'est prononcée sur le sujet dans une affaire concernant un traitement moins favorable subi par une salariée en raison du handicap de son enfant.

4. DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT AUTORISÉES

Le principe de non-discrimination interdit à l'employeur de traiter différemment pour des motifs illégitimes. À l'inverse, le traitement différencié entre salarié.e.s est possible dès lors que le motif de la différence est légitime.

L'article L. 1133-1 du Code du travail souligne en effet que « *l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à* ***une exigence professionnelle essentielle et déterminante*** *et pour autant que* ***l'objectif soit légitime*** *et* ***l'exigence proportionnée*** » .

D'autres différences de traitement sont quant à elles expressément autorisées par le Code du travail aux articles L.1133-2 à L.1133-5 (différences de traitement fondées sur l'inaptitude en raison de l'état de santé du salarié, mesures prises en faveur des personnes dans certaines zones géographiques visant à favoriser l'égalité de traitement).

LES SANCTIONS DES DISCRIMINATIONS

AU PÉNAL

L'auteur.e de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal).

Si le ou la salarié.e se constitue partie civile, l'auteur.e peut également être condamné.e, dans le cadre d'une action pénale, à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Si l'auteur.e est une personne morale, celle-ci est passible d'une amende de 225 000 euros. La personne morale peut également être placée sous contrôle judiciaire pendant 5 ans et être condamnée à l'affichage du jugement.

AU CIVIL

Nullité de l'acte ou de la mesure

La nullité de toute mesure et tout acte discriminatoire est prévue par l'article L.1132-4 du

12| Cour de Justice de l'Union Européenne, 17.08.08, aff. C-191/03.

Code du travail. Cette nullité implique une remise en l'état des choses avant l'acte ou la mesure discriminatoire.

Licenciement nul

Lorsque la mesure en question est un licenciement, le licenciement doit être considéré comme étant nul. Le ou la salarié.e est alors en droit de demander la réintégration dans son emploi.

Si la réintégration est demandée et obtenue, le ou la salarié.e est également en droit d'obtenir le versement des salaires dont il a été privé entre le licenciement et la réintégration[13]. Il ou elle peut également prétendre à des dommages et intérêts s'il justifie d'un préjudice distinct de la perte de salaire, notamment d'un préjudice moral. Il ou elle ne peut en revanche prétendre à l'indemnité de rupture dans la mesure où l'on considère que le contrat de travail n'a jamais été rompu.

S'il ou elle ne demande pas sa réintégration, ou si celle-ci est impossible, le ou la salarié.e peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement[14].

Rappel de salaire

Si le ou la salarié.e parvient à démontrer avoir subi, pour des motifs discriminatoires, un retard d'évolution de carrière se traduisant notamment par un retard voire une absence de progression de salaire, ou encore n'a pas perçu telle ou telle autre prime, il peut obtenir des rappels de salaire correspondant à ceux dont il a été privé.

Dommages et intérêts en réparation du préjudice subi

Le ou la salarié.e victime peut enfin réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, préjudice moral et financier notamment.

À noter

Si l'action en justice doit être engagée dans un délai de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, les dommages et intérêts doivent quant à eux réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée[15].

13| Cass.soc, 25.01.06, n°03-47517.
14| Nouvel article L.1235-3-1 du Code du travail.
15| Article L.1134-5 du code du travail.

À TITRE INDIVIDUEL, COMMENT LA VICTIME PEUT-ELLE AGIR ?

La victime d'une discrimination dispose, à titre individuel, de plusieurs moyens d'action contentieuse, au pénal comme au civil, mais aussi administratives

ACTION PÉNALE

Le ou la salarié.e ou l'agent s'estimant victime d'une discrimination au travail peut porter plainte dans un délai de 3 ans à compter des faits délictueux.

À savoir qu'en matière pénale, la charge de la preuve de l'infraction repose sur la partie poursuivante, c'est-à-dire principalement sur le ministère public et sur la partie civile. La preuve est libre, c'est-à-dire que tout moyen de preuve est admis, même celui obtenu de manière déloyale, telle que par exemple un enregistrement d'une conversation sans avoir averti les interlocuteurs.

À savoir aussi qu'en cas de doute, celui-ci profite à l'accusé.e : une insuffisance de preuve apportée par le ministère public et la partie civile peut donc avoir pour conséquence la relaxe de l'accusé.e.

ACTION CIVILE DU SALARIÉ

Le ou la salarié.e peut également faire le choix d'engager une action contre son employeur devant le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la reconnaissance d'une discrimination à son encontre. Il doit alors agir dans un délai de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.
Dans ce cas, si l'employeur est reconnu coupable de discrimination, plusieurs sanctions peuvent être prononcées par les juges.

La charge de la preuve de la discrimination devant le conseil des prud'hommes : devant le conseil des prud'hommes, la charge de la preuve d'une discrimination est allégée pour le salarié et ne repose pas uniquement sur lui.

L'aménagement est le suivant :

- le ou la candidat.e ou salarié.e présente au juge des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Cela signifie que le ou la candidat.e ou salarié.e n'a pas à prouver la discrimination, mais doit seulement apporter au juge des éléments matériels mettant en avant une différence de traitement ;
- puis, au regard de ces éléments, l'employeur doit prouver que les décisions qu'il a prises et que le salarié met en avant sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Malgré cet aménagement de la charge de la preuve à la faveur du salarié, il reste néanmoins difficile de rassembler les éléments matériels permettant de mettre en avant une différence de traitement.

Il ne peut qu'être conseillé au salarié qui pense être victime d'une discrimination, de constituer un dossier en rassemblant, au fur et à mesure, les éléments, les plus infimes soient-ils, étant de nature à démontrer la différence de traitement : mails, bulletins de salaire, questions posées par les délégué.e.s du personnel à l'employeur, témoignages de collègues, courriers à l'inspection du travail seront autant d'éléments utiles au salarié en cas d'action en justice.

ACTIONS ADMINISTRATIVE ET CONTENTIEUSE DE L'AGENT

Les agents de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière qui seraient victimes d'une discrimination disposent de plusieurs moyens d'action.

Tout d'abord, il leur est possible de contester la décision de l'administration par un recours gracieux ou un recours hiérarchique. Le recours gracieux consiste à demander à l'auteur.e de la décision de la retirer. Le recours hiérarchique consiste quant à lui, à demander au supérieur hiérarchique de l'auteur.e de la décision de l'annuler.

L'agent a aussi la possibilité de saisir le tribunal administratif pour obtenir l'annulation de la décision qu'il considère comme discriminante.

IV LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS LGBT DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise, comme tous les lieux de vie sociale, est traversée par les mêmes rapports sociaux. Elle constitue donc un terrain où les préjugés, les stéréotypes et les discriminations se diffusent si on ne les combat pas activement. Les personnes LGBTI n'y échappent pas.

DES DISCRIMINATIONS SOUS-ESTIMÉES

20 % des personnes LGBTI ayant répondu à une étude publiée en 2013 par l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne déclarent avoir été victimes de discrimination à l'embauche ou dans leur emploi au cours des douze derniers mois.

De son côté, le 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail réalisé par le Défenseur des droits (DDD) et l'Organisation internationale du travail (OIT) relève que 4 % des victimes du secteur public et 5 % du privé estiment être visées sur la base de l'identité et de l'orientation sexuelles. Pourtant, lorsqu'on s'intéresse aux témoins, ils sont plus nombreux à estimer que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre a été à l'origine des discriminations qu'ils ont observées : 14 % des témoins salariés du privé contre 7 % des agents de la fonction publique.

Ces écarts de déclarations sont à interpréter au regard de l'autocensure des personnes LGBTI qui sont peu nombreuses à « se dévoiler » au travail, et de la sous-déclaration des actes LGBTphobes. En effet, au-delà du peu d'études régulières publiées sur la question, il est difficile d'évaluer de manière précise la réalité des discriminations LGBT dans l'entreprise pour les trois raisons suivantes :

- les salarié.e.s du privé et agents de la fonction publique ont plutôt tendance à ne pas révéler leur orientation sexuelle. Ainsi, parmi les répondant.e.s à l'étude Homophobie dans l'entreprise[16], 66 % n'ont plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle durant leur parcours professionnel. Et moins une personne se dévoile, moins les risques d'être discriminés sont grands ;

16| *Homophobie dans l'entreprise*, Falcoz Christophe (dir.), La Documentation Française.

- dans un contexte où le rejet de la différence, l'ignorance et les préjugés sur les personnes LGBTI, les blagues, les injures… se sont banalisés dans l'ensemble de la société, il est plus difficile d'identifier une discrimination d'autant plus lorsqu'on n'y est pas sensibilisé (en tant que témoin) ou qu'on l'a intériorisée (pour les victimes) ;

- enfin, pour éviter des actes homophobes encore plus graves ou pour se faire accepter tout simplement, certaines personnes vont faire « profil bas » et ne pas déclarer les discriminations dont ils sont victimes.

DES MANIFESTATIONS TRÈS VARIÉES

Le rapport 2016 de SOS Homophobie nous donne une image plus précise de ce que représentent les discriminations contre les personnes LGBTI. Les manifestations des LGBTphobies peuvent se classer de la sorte :
- rejet et ignorance, pour 60 % des cas rapportés à SOS Homophobie,
- discrimination pour 44 % des cas,
- harcèlement pour 41 % des cas,
- insultes pour 37 % des cas,
- outing (révélation par un tiers de l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne, sans l'accord de celle-ci) pour 13 % des cas,
- diffamation pour 13 % des cas,
- homophobie sociale pour 12 % des cas,
- menaces-chantage pour 9 % des cas,
- licenciement pour 8 % des cas,
- agressions physiques pour 6 % des cas,
- dégradations de biens, vols pour 2 % des cas.

Ces discriminations se manifestent dans l'emploi mais aussi lors de la recherche d'emploi. Ainsi, selon le 8e baromètre de perception des discriminations dans l'emploi réalisé par l'IFOP pour le DDD et l'OIT, 41 % des demandeurs d'emploi estiment qu'être une personne homosexuelle (homme ou femme) constitue un inconvénient pour être embauché. Le chiffre monte à 73 % pour les personnes transidentitaires.

Si l'on souhaite entrer dans le détail de certaines catégories, on peut par exemple préciser que les registres homophobes les plus souvent utilisés sont ceux du genre (« garçon manqué » pour une lesbienne ou au contraire « efféminé » pour un gay) et de la sexualité (« mal

baisée » pour une lesbienne). Par ailleurs, les gays sont plus spécifiquement attaqués sur une prétendue incompétence à diriger les autres (car vus comme « trop tendres » , comme les femmes en général). On retrouve ici le registre du pouvoir et de la carrière qui se traduit dans ce contexte par un déni de compétence à diriger.

En somme, c'est bien l'hétérocentrisme[17] qui semble constituer le fondement de l'homophobie au travail. Une grande partie des attaques visant les personnes LGBTI renvoie à des stéréotypes de genre ou à des préjugés tenaces sur ces personnes.
Ces attaques peuvent commencer avec des remarques sur la tenue vestimentaire, la coiffure, les accessoires portés, les gestes et attitudes corporelles, la voix.

Certaines personnes sont même tentées d'éclaircir les doutes qu'ils ont, quant à l'identité de certain.e.s de leurs collègues. Il s'agit pour eux ni plus ni moins de les faire rentrer dans des cases, de manière consciente ou non, avec la volonté de nuire ou non. Ces **stratégies d'intrusion** se font pendant des dîners d'affaires, déjeuners entre collègues, à la pause-café, lors de contacts avec les clients, usagers et fournisseurs ou lors d'entretiens d'évaluation.

Ces catégories ne suffisent pas pour autant à donner une vision exhaustive de l'ensemble des agressions possibles, tant le spectre est large. En tout cas, il semblerait que si certain.e.s ne soient pas toujours conscient.e.s de l'illégalité de leurs actes et propos, d'autres ne se privent pas, bénéficiant d'environnements où la parole LGBTphobe est relativement décomplexée.

DE LA DISCRIMINATION « ISOLÉE » AU CLIMAT PROPICE AU HARCÈLEMENT

Les auteur.e.s de ces discriminations sont presque à parts égales des collègues ou des supérieur.e.s hiérarchiques. Mais, plus que les individus, il convient de souligner l'effet de groupe. En créant un **climat propice au harcèlement** où les attaques sont présentées comme des plaisanteries, où les accusations infondées et les insultes avec ou sans témoin se multiplient, l'effet de groupe alimente l'hostilité envers les personnes LGBTI et les isole toujours plus, notamment en rendant plus difficile pour les témoins de se démarquer du groupe en venant appuyer les victimes.
L'importance du climat créé n'est pas des moindres puisqu'un climat anxiogène pour les personnes LGBTI a **des effets directs sur celles et ceux qui le subissent.** Ceux-ci vont de

17| Système de comportements, de représentations et de discriminations favorisant l'hétérosexualité, en dépit des autres orientations sexuelles.

la colère, à l'angoisse et au stress, en passant par les risques sur la santé mentale. Mais ils se traduisent aussi par de l'indifférence, de la démotivation au travail et une perte de confiance en soi (pour 6 personnes sur 10). Enfin, ces discriminations ont pour effet une prudence accrue à évoquer la vie privée pour 9 personnes sur 10. Et le fait de se sentir obligé à être le plus discret possible peut donner une image de la personne comme étant quelqu'un de froid, distant, peu sociable, ce qui en somme peut contribuer à l'isoler réellement et avoir des effets négatifs sur le travail collectif, l'évaluation des compétences et la progression de carrière.

L'INVISIBILITÉ DES PERSONNES LGBTI

Quant à l'invisibilité des personnes LGBTI, si les acteurs de l'entreprise ont souvent tendance à penser que l'orientation sexuelle et l'identité de genre relèvent de la vie privée et n'ont à ce titre pas leur place dans le lieu de travail, il est naïf de croire que l'hétérosexualité est invisible de la vie quotidienne au travail. Quand on raconte son week-end, qu'on partage les événements heureux de sa vie, qu'on accroche des photos de son ou sa conjoint.e et de sa famille dans son bureau..., on rend sa vie privée hétérosexuelle visible. À l'inverse, les personnes LGBTI voient leur vie privée assignée à l'invisibilité.

Mais si elles subissent cette invisibilité, les personnes LGBTI en font aussi une stratégie pour se protéger, faute de mieux. Celle-ci se décline de diverses manières. C'est d'abord utiliser des mots neutres (ami, conjoint), jouer les hétérosexuel.le.s, et même de manière exceptionnelle être homophobe. Ensuite il s'agit de dissimuler son identité, en restant dans le strictement professionnel, ou encore en habitant loin de son travail pour éviter de croiser des collègues dans le temps libre. Enfin, certain.e.s se créent une couverture en inventant un.e partenaire de sexe opposé ou en se faisant passer pour un.e célibataire endurci. Cette dissimulation peut également impliquer de renoncer à certains droits comme les congés pour PACS/mariage, adoption, parentalité...

DES DIFFÉRENCES ENTRE LE PUBLIC ET LE PRIVÉ, ET ENTRE LES DIFFÉRENTS SECTEURS ?

En matière de discriminations en général, d'après le 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail, les actifs, agents et salariés du privé, sont un tiers à estimer que les discriminations sont moins fréquentes dans le public que dans le privé. Pourtant, si par le passé le ressenti dans le public était moindre, il a progressé pour rejoindre le niveau élevé

du privé : ainsi **près de 3 personnes sur 10 affirment avoir été victimes d'une discrimination dans le cadre de leur travail, et 1 actif sur 2 a déjà été témoin de discrimination au travail[18].**

De manière plus générale, étant donné le lien étroit entre les discriminations LGBT et les stéréotypes de genre, il est aisé de comprendre que certaines personnes sont plus vulnérables que d'autres sur leur lieu de travail, en fonction du type de métier qu'ils exercent. Ainsi dans des secteurs où la force physique est perçue comme une qualité, parce que les métiers exercés reposent sur une activité manuelle, technique ou ouvrière, les salariés LGBTI sont plus exposés et doivent être d'autant plus protégés que le milieu survalorise ce qui est perçu comme « viril ». De même, dans les métiers liés à l'enfance et la petite enfance, un amalgame intolérable peut être fait entre homosexualité et pédophilie.

18| 7e baromètre sur la perception des discriminations au travail – Défenseur des Droits / OIT.

NOTES

Quel rôle pour les différents acteurs dans la lutte contre les discriminations ?

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION 24

L'ACTION SYNDICALE : DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACTION EN JUSTICE 29

LES IRP : QUEL RÔLE ET QUELS MOYENS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ? 34

BIEN S'ENTOURER POUR MIEUX AGIR 38

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

La question des discriminations LGBT dans l'entreprise reste relativement peu traitée par les acteurs de l'emploi dans leur ensemble. En 2008, sur 100 DRH interrogés, seulement 15 travaillaient dans une entreprise qui menait une réflexion sur l'homophobie et seulement 2 avaient déjà eu connaissance de situations de discrimination à l'égard d'homosexuels[19]. Si l'on s'intéresse aux entreprises ayant mené des travaux en matière de lutte contre les discriminations ou de diversité, seules 7 % d'entre elles mentionnent explicitement les questions LGBT[20]. Pourtant, ignorer une telle réalité peut contribuer à la diffusion d'un climat LGBTphobe. Au regard de la réalité des discriminations LGBT décrite précédemment, le retard dans la mise en œuvre d'actions pour lutter contre celles-ci confirme le besoin de sensibiliser et de former les acteurs de l'entreprise, qu'ils soient cadres dirigeants ou non.

19| *L'Homophobie dans le monde du travail, Déni et réalités,* Recherche sociale, n° 188, octobre-décembre 2008.

20| Guide Pratique *Orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir IMS,* Entreprendre pour la Cité - 2012.

Au-delà d'une diminution des cas de discrimination, il s'agit avant tout de rendre visible les comportements discriminatoires pour que ceux qui les adoptent en aient pleinement conscience et que ceux qui en sont témoins puissent agir. En fin de compte, les actions de lutte contre les discriminations doivent permettre de créer un environnement où les individus se sentent en sécurité et où ils peuvent s'épanouir.

QUI SENSIBILISER ?

En tant qu'organisation syndicale, il est important de s'intéresser à la fois aux pratiques des militant.e.s et à celles des personnes que nous côtoyons au quotidien dans le travail.
Les militant.e.s sont le visage de l'organisation pour toutes celles et tous ceux qui les identifient comme CFDT et doivent de ce fait refléter les valeurs et les positionnements de la CFDT.
Les sensibiliser régulièrement sur la thématique des discriminations est essentiel pour qu'eux-mêmes puissent être pleinement acteurs du combat de la CFDT pour plus d'égalité.
Les mandaté.e.s et les représentant.e.s politiques de l'organisation, parce qu'ils portent la parole du syndicat doivent être exemplaires en la matière.

COMMENT SENSIBILISER ?

Parce qu'il y a de nombreux sujets sur lesquels attirer l'attention et de nombreuses personnes à sensibiliser, il peut être pertinent d'avoir une stratégie qui s'appuie sur les trois éléments suivants :

- **Multiplier les différents types d'actions** permet une diversification des supports pour que le message final passe auprès de tout le monde et qu'il soit réactivé régulièrement. Ces actions consistent en des temps de communication, des temps d'échanges, des formations, des partenariats avec des associations LGBT sur des thèmes plus larges comme le vivre ensemble par exemple.
- **Multiplier les relais :** souvent la personne en charge des discriminations est aussi en charge d'autres dossiers, et tout ne peut reposer sur elle. Si l'organisation s'engage sur ces questions, c'est bien tous ses acteurs qui doivent s'emparer de la problématique à leur niveau. Envisager des formations dans une logique de démultiplication peut être pertinent. En effet, faire en sorte que chaque personne formée puisse transmettre ce qu'elle-même a appris est le meilleur outil pour que l'ensemble des militant.e.s et des acteurs du monde du travail soient sensibilisés aux discriminations LGBT et puissent mieux les combattre. Car **bien plus qu'une affaire qui ne concerneraient que les personnes LGBTI, la lutte contre les discriminations LGBT est bien l'affaire de toutes et tous.**

- **Faire ensemble :** il s'agit ici de s'appuyer sur les acteurs spécialistes de ces questions (comme nous le verrons plus bas) mais aussi de comprendre que nombre d'enjeux sont des enjeux transversaux. Ainsi, il est possible dans de nombreux formats dédiés à d'autres thématiques d'adopter une approche qui rende visible les enjeux des discriminations LGBT. Exemple : dans une formation sur l'égalité professionnelle qui aborde la question des stéréotypes, aborder la question des discriminations LGBT (et inversement, dans une formation dédiée aux discriminations LGBT, faire le lien avec les questions d'égalité femme-homme).

Différentes actions peuvent alors être envisagées lorsqu'on s'intéresse à la sensibilisation et la formation.

DES CAMPAGNES D'INFORMATION

En entreprise ou à l'échelle d'un territoire, en partenariat avec des acteurs locaux. Pour une campagne plus visible et plus efficace, il peut être pertinent de l'articuler à des actions de terrain.

QUELQUES CONSEILS POUR CONCEVOIR VOS OUTILS DE COMMUNICATION ET VOS ACTIONS DE TERRAIN :

- adoptez un discours positif pour inciter les gens à agir plutôt qu'un ton culpabilisant ;
- assurez-vous que vos visuels et vos messages ne soient pas stéréotypés ;
- ayez en tête un message simple qui puisse marquer les esprits et n'hésitez pas à le tester avant auprès de différents publics ;
- suscitez la curiosité en faisant preuve d'imagination (notamment, si vous souhaitez tenir un stand pour présenter votre campagne, privilégiez des activités à un format statique et peu attirant).

DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

Elles peuvent avoir des formats extrêmement variés et se combiner lors d'un événement. En voici quelques exemples :

- **Réaliser un quizz sur les discriminations LGBT :** il peut vous permettre, sur l'animation d'un temps, d'alpaguer les curieuses et curieux en amorçant la conversation. Pour inciter les personnes à se prendre au jeu, proposez-leur un cadeau s'ils répondent à toutes les

questions. L'objectif ? Interpeller sur des situations liées aux discriminations et lancer l'échange à ce sujet. Profitez-en pour amener vos interlocuteurs à s'interroger sur leurs propres pratiques. Attention cependant à ne pas les juger, poussez-les plutôt à argumenter et faites de même. Parfois certains préjugés ne sont pas si tenaces. Si, par contre, la discussion est bloquée, n'insistez pas. Laissez la personne repartir, avec son quizz et les éléments de réflexion que vous lui aurez fournis, peut-être les graines que vous avez semées donneront quelque chose avec le temps. Enfin, n'hésitez pas à orienter vos interlocuteurs vers des organismes spécialisés : en tant que militant, vous pouvez vous trouver démunis face à certaines questions pointues. Informez autant que vous pouvez par rapport à ce que vous connaissez et appuyez-vous sur les structures spécialisées pour le reste.

- **Créer l'événement avec du théâtre-forum :** quelques comédiens amateurs ou professionnels interprètent une ou plusieurs saynètes (10-20 minutes chacune) qui illustrent des situations de discriminations LGBT (en entreprise par exemple) et dont la conclusion est en général très négative. Elles sont ensuite rejouées, mais cette fois, les spectateurs peuvent interrompre le déroulement des événements et en modifier le cours. Ils peuvent par exemple monter sur scène pour remplacer ou ajouter un personnage qui viendra rectifier la situation. Une personne intermédiaire entre le public et les acteurs, le « joker », anime la séance, explique les règles, et est responsable du bon déroulé de la pièce. Cet outil implique un peu de préparation mais il peut se faire en lien avec des partenaires qui en ont l'habitude. En tout cas, c'est un outil extrêmement intéressant car il reflète des réalités vécues et implique toutes celles et tous ceux qui y assistent, et surtout car il s'adapte aux besoins (temps disponible, espace, thématique à aborder…). De manière plus simple, le théâtre-forum peut être adapté en un jeu de rôle où un.e des participant.e.s se met dans la peau d'une personne LGBTI, tandis que d'autres jouent des rôles prédéfinis par une fiche technique distribuée au début du jeu. Là aussi, une personne est chargée d'animer le jeu. Sur la base d'une situation initiale, l'acteur ou l'actrice principal.e va se confronter à ses proches, interprétés par les autres joueurs. Ces derniers vont lui donner ou retirer des « points de moral » en fonction de la conversation qu'ils auront eue. Le joueur principal devra garder assez de points de moral après avoir parlé à tout le monde. Une fois ces échanges réalisés, c'est le temps du débriefing, de l'échange sur les comportements des uns et des autres.

- **Animer le débat avec différentes méthodes :** des temps d'échanges peuvent être proposés sur des sujets directement liés à la thématique des discriminations LGBT ou des sujets connexes (l'organisation du temps de travail, les relations entre collègues…). Ils

peuvent être animés de diverses manières, n'hésitez pas à être créatifs : débat mouvant ou « rivière du doute », porteurs de paroles, débat « boule de neige », barcamp, world café, hold-up créatifs…[21]

DES TEMPS DE FORMATION

Ils peuvent être proposés aux militant.e.s ou auprès de publics variés dans l'entreprise ou les administrations, afin d'initier un dialogue sur le sujet entre les différentes parties prenantes. Ces formations peuvent aborder des thématiques variées telles que :

- Qu'est-ce qu'une discrimination et comment l'identifier ?
- Comment combattre nos stéréotypes ? (pour déconstruire les stéréotypes, comprendre leur mécanisme, et montrer qu'on a tou.te.s des stéréotypes et qu'il faut y être attentif au quotidien, et donner quelques clés d'action).
- Comment réagir en cas de discrimination, en tant que témoin et/ou représentant.e du personnel ?
- Les LGBTI, des personnes comme les autres ? Pour revenir sur quelques définitions et expliquer que même si les LGBTI sont comme tout le monde, ils et elles subissent des discriminations particulières.
- Le droit face aux discriminations.

Quelles que soient les actions que vous entreprenez, n'hésitez pas à communiquer à leur sujet. Cette communication contribuera à créer un environnement de travail où les gens se sentent plus en sécurité. Elle permettra également de préparer le terrain en amont de la mise en œuvre de mesures concrètes.

D'autres actions sont par ailleurs possibles. Ainsi, vous pouvez proposer la réalisation d'un diagnostic auprès de l'ensemble des salariés portant sur leurs perceptions par exemple. Ceci peut constituer une première base d'action pour les acteurs de l'entreprise (RH et IRP) et éventuellement donner lieu à terme à la rédaction d'un code de conduite ou à la signature d'un accord-cadre avec les partenaires sociaux.

Vous pouvez aussi proposer à votre entreprise de signer **la charte d'engagement LGBT[22] de l'association l'Autre cercle.** Cette charte marque un engagement officiel sur la question de la promotion de la diversité et de la prévention des discriminations des personnes de LGBTI dans le contexte professionnel. En la signant, les entreprises s'engagent à veiller notamment à l'égalité des droits et de traitement des collaborateurs quelles que soient

21| Pour plus d'informations sur toutes ces techniques d'animation, allez voir le guide Débattre Autrement réalisé par Animafac.

22| Parmi les signataires : Alcatel-Lucent, le groupe Casino, DELL, Eau de Paris, IBM, Orange, Randstad, Veolia, Areva, Michael Page, Monoprix, la Lyonnaise des eaux, Barclays, BP, Groupe Volvo, la Société Générale, Vinci Autoroutes, FACE Hérault…

leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre. Cette charte doit bien évidemment s'accompagner d'actions de communication, de formation et d'accompagnement, toutes visant à créer un environnement inclusif à l'égard des personnes de LGBTI.

L'ACTION SYNDICALE : DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACTION EN JUSTICE

Organisations syndicales et représentants du personnel sont des acteurs incontournables dans la lutte contre les discriminations en entreprise.

Ils doivent être force de proposition pour que l'employeur prenne des mesures destinées à lutter contre toute forme de discrimination dans l'entreprise. Par leur présence, ils ont la possibilité de veiller à ce que l'employeur, et ses subordonnés, ne se rendent pas coupable de discriminations. Ils peuvent aussi alerter et agir lorsqu'une discrimination est révélée.
« *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.*[23] ». À ce titre, les syndicats ont un rôle prééminent dans la lutte contre les discriminations, notamment dans l'entreprise par l'intermédiaire des délégués syndicaux qui peuvent intervenir pour les prévenir, mais aussi les repérer et demander, éventuellement en justice, à l'employeur de les corriger.

À ce titre, ils disposent de divers outils dont certains ne relèvent ni de la négociation ni de l'action en justice. C'est, par exemple, le Label Diversité délivré par AFNOR Certification, obtenu pour quatre ans avec une évaluation à mi-parcours, qui peut être un levier d'action dans le secteur privé comme dans les différentes fonctions publiques. Il est ainsi possible pour les militant.e.s de proposer à leur employeur de s'engager dans la démarche d'obtention du label.
Aussi, la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique signée le 17 décembre 2013, constitue un outil intéressant. Fruit de l'accord Égalité professionnelle du 8 mars 2013, elle fait l'objet d'un suivi avec les partenaires sociaux.

23| Article L.2131-1 du Code du travail.

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE : UNE VOIE À PRIVILÉGIER

Afin d'inciter l'ensemble des acteurs, syndicaux et patronaux, à se saisir des problématiques liées aux discriminations au travail, plusieurs moyens sont prévus dans la loi. Ces moyens doivent leur permettre de négocier sur le sujet, la loi pouvant même les contraindre à cette négociation. Cela pourra être utile en l'absence de volonté de l'une des parties de négocier sur le sujet.

Pour autant, l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la diversité dans l'entreprise (2006) est un outil qui peut être pertinent en matière d'action contre les discriminations LGBT, les parties syndicales et patronales s'étant accordées pour dire que ces questions de diversité relevaient bien de la négociation collective à tous les niveaux[24].

AU NIVEAU DE LA BRANCHE D'ACTIVITÉ[25]

Les négociations d'une convention de branche qui se tiennent au niveau national doivent obligatoirement intégrer une négociation sur «*l'égalité de traitement entre salariés et la prévention des discriminations*». La convention de branche qui pourrait être signée à l'issue de ces négociations doit en effet obligatoirement contenir des clauses sur la prévention des discriminations pour pouvoir être étendue[26].
Malgré nos recherches, nous ne sommes pas parvenus à identifier d'accord de branche qui contiendrait une ou plusieurs dispositions destinées à lutter spécifiquement contre les discriminations LGBT.

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Chaque année doit avoir lieu dans l'entreprise une négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la qualité de vie au travail[27]. Cette négociation doit, entre autres, porter sur «*les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle*».

24| À défaut d'accord de branche ou d'entreprise, l'article 10 de l'ANI prévoit la présentation annuelle au CE par le chef d'entreprise de la situation en matière de diversité (dans le cadre des dispositions prévues par l'article L. 432-4-1 du Code du travail)..

25| Article L.2261-22 du Code du travail.

26| L'extension des conventions de branche représente un fort enjeu pour l'ensemble des salarié.e.s de la branche car elle permet d'appliquer le texte étendu à tou.te.s les salarié.e.s de la branche. Elle présente aussi un intérêt pour les entreprises de la branche car c'est un moyen d'éviter le dumping social à l'intérieur d'une même branche..

27| Article L.2242-8 du Code du travail et ANI dit QVT-EP du 19 juin 2013.

Au 1er janvier 2016, toutes les entreprises qui étaient déjà couvertes par un accord relatif à la lutte contre les discriminations ne sont soumises à l'obligation de négociation sur ce thème qu'à l'expiration de l'accord, et au plus tard, à compter du 31 décembre 2018.
Cette obligation de négocier permet ainsi aux délégués syndicaux et aux équipes syndicales de se saisir de la question et d'être actif dans la lutte contre les discriminations LGBT.

QUELLES MESURES NÉGOCIER, QUELQUES IDÉES

Les équipes syndicales peuvent se saisir de l'opportunité de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle pour enclencher un travail de fond sur le sujet des discriminations LGBT. Via ces négociations, les équipes syndicales peuvent par exemple obtenir de l'employeur qu'il mette à jour les accords d'entreprise à la suite de l'adoption de la loi sur le mariage pour tous.

Les équipes peuvent également dialoguer avec la direction au sujet des mesures permettant de garantir aux salarié.e.s discrétion et sécurité quant à leur orientation sexuelle : par exemple, négocier pour obtenir de l'employeur que les salarié.e.s n'aient plus à justifier de leur situation familiale auprès de leur manager lorsqu'ils souhaitent bénéficier des congés pour événements mais plutôt au service RH ; ou encore, dans les entreprises à dimension internationale pratiquant l'expatriation dans des pays à risques pour les personnes LGBTI, que la gestion administrative des dossiers RH des salarié.e.s LGBTI soit assurée au niveau de la France et non plus localement, comme c'est le cas chez Renault.

De nombreuses autres mesures pourraient être imaginées pour garantir aux salarié.e.s une non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre. Cela suppose néanmoins une réelle volonté de la direction et des équipes de se pencher sur la question de manière approfondie et régulière, et non de traiter les situations individuelles au cas par cas lorsqu'elles se présentent.
Pour aller plus loin, le rapport PRIDE[28] donne quelques exemples d'entreprises qui se sont engagées sur la question (IBM, Sodexo, EDF, Casino, Randstad).

28| ISM-CORUM, Bureau international du Travail, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (2016) Fierté (PRIDE) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. (p.39 à 46).

L'ACTION EN JUSTICE : L'ULTIME RECOURS POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

1. UN DROIT GÉNÉRAL D'ACTION EN JUSTICE, MOBILISABLE POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Code du travail reconnaît aux syndicats professionnels le droit d'agir en justice, devant toutes les juridictions, qu'elles soient civiles ou pénales. Ce droit d'agir est possible sur des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent[29].

Par exemple, un syndicat qui constaterait qu'une entreprise applique une politique discriminatoire à l'encontre de certain.e.s salarié.e.s pourrait envisager de saisir le tribunal de grande instance pour obtenir qu'il soit mis fin à cette politique. Le syndicat pourrait en effet invoquer le fait que son action relève bien de la défense de l'intérêt collectif de la profession car l'objectif poursuivi est le respect, par l'employeur, du principe de non-discrimination pour une catégorie de salarié.e.s[30].

Le syndicat a également la possibilité de porter plainte, de se constituer partie civile et d'agir au pénal sur le même fondement.

L'organisation syndicale peut aussi agir en intervention, c'est-à-dire aux côtés d'une action individuelle intentée par un.e salarié.e s'estimant victime d'une discrimination. Cela suppose néanmoins que le syndicat puisse démontrer que la discrimination dénoncée par le salarié porte une atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

2. UN DROIT D'ACTION SPÉCIFIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : L'ACTION EN SUBSTITUTION

L'action en substitution permet aux organisations syndicales d'agir en justice en faveur d'un.e candidat.e à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un.e salarié.e, en lieu et place du candidat ou du salarié victime d'une discrimination.

Cette action est possible sans avoir besoin de justifier, pour l'organisation syndicale, d'un mandat de l'intéressé.e. La seule condition à sont égard est qu'il ou elle ne se soit pas opposé.e à l'action dans un délai de quinze jours à compter de l'information par l'organisation de son intention d'agir.

29| Article L.2132-3 du code du travail.

30| Voir par exemple, au sujet de l'action en justice d'une organisation syndicale pour l'application du principe d'égalité de traitement : Cass.soc, 12.02.13, n°11-27689.

Le ou la salarié.e a toujours la possibilité d'intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Cette action est très peu utilisée par les syndicats. Plusieurs raisons peuvent expliquer cela : peu de connaissances par les syndicats de cas individuels de discrimination ou encore, opposition possible des salarié.e.s victimes en raison notamment des craintes de représailles de l'employeur.

3. L'ACTION DE GROUPE : UNE NOUVELLE VOIE DE RECOURS ENCORE À L'EXAMEN DEVANT LE PARLEMENT

Le projet de loi de modernisation de la justice du XXIe siècle envisage de créer une action de groupe en matière de discriminations dans les relations relevant du Code du travail. À l'heure de la rédaction de ce guide[31], les contours de l'action de groupe seraient les suivants :

- le titulaire de l'action : une action ouverte aux organisations syndicales représentatives, mais aussi aux associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap,

- l'objet de l'action :
  - établir que plusieurs candidat.e.s à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou plusieurs salarié.e.s font l'objet d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur un même motif,
  - obtenir la cessation du manquement et, le cas échéant, en cas de manquement, la réparation des préjudices subis.

- le préalable à l'action : l'organisation syndicale souhaitant engager une action de groupe devrait au préalable demander à l'employeur de faire cesser la discrimination alléguée. L'employeur disposerait alors d'un délai d'un mois pour informer le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, ainsi que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise de cette demande. Puis, à la demande du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à la demande d'une organisation syndicale représentative, l'employeur engagerait une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination collective alléguée. Enfin, l'action de groupe pourrait être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande

31| Il s'agit de la version adoptée le 12.07.16 en nouvelle lecture par l'Assemblée nationale. Le texte a été renvoyé devant le Sénat qui l'examinera à nouveau les 27, 28 et 29 septembre 2016.

tendant à faire cesser la situation de discrimination collective alléguée ou à compter de la notification par l'employeur du rejet de la demande.

L'action de groupe présente un intérêt économique pour le ou la salarié.e (frais de justice supportés par l'organisation) ainsi qu'un intérêt psychologique, avec la garantie pour lui ou elle de ne pas être mis.e en avant et d'être épaulé.e par une organisation syndicale ou une association. De plus, cette action vise à obtenir des condamnations financières lourdes et exemplaires des employeurs. L'intérêt est dissuasif et vise à inciter l'employeur, en amont, à prendre des mesures pour qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne naisse dans son entreprise. Mais surtout, l'action telle que décrite dans le projet de loi n'est pas destinée à apporter qu'une seule réponse indemnitaire. En effet, le texte impose, en préalable d'une réponse purement indemnitaire, aux organisations syndicales, de demander à l'employeur, en dehors de toute saisine du juge, de faire cesser la discrimination, et ainsi d'inciter à engager un dialogue sur les questions de discrimination.

III LES IRP : QUEL RÔLE ET QUELS MOYENS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?

LE DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL, UN ACTEUR CLÉ

Mission générale : il a pour mission « *de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ». Il a aussi pour mission « de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle* »[32].
Ainsi, dans ce cadre, le délégué du personnel a par exemple la possibilité d'interpeller de manière générale l'employeur au sujet du respect du principe de non-discrimination de l'article L.1132-1 du code du travail. Mais il peut aussi lui présenter de manière plus précise les réclamations individuelles qui porteraient sur une éventuelle violation du principe à l'encontre d'un salarié.

321 Article L.2313-1 du Code du travail.

Le droit d'alerte en matière de discrimination : le délégué du personnel dispose également d'un moyen d'action, le **droit d'alerte en matière de discrimination**[33]. Ce droit d'alerte peut être activé lorsqu'il « *constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché(...). Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou* ***de toute mesure discriminatoire 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*** ».

Ce droit d'alerte conduit le délégué du personnel à saisir l'employeur de l'atteinte aux droits des personnes dont il a connaissance.

L'employeur doit alors procéder immédiatement à une enquête avec le délégué du personnel et doit prendre toutes les dispositions pour remédier à l'atteinte constatée.

Si l'employeur ne prend aucune mesure, ou bien si l'employeur et le délégué du personnel sont en désaccord sur la réalité de l'atteinte, le délégué peut saisir le conseil des prud'hommes, sous réserve que le salarié concerné par l'atteinte ne s'y oppose pas, afin d'obtenir du juge qu'il ordonne toutes mesures propres à faire cesser l'atteinte. Le conseil des prud'hommes doit alors statuer selon la forme des référés.
Il semble qu'en pratique, les délégués du personnel utilisent peu ce moyen, qui pourtant est important et met l'employeur en face de ses responsabilités.

LE COMITÉ D'ENTREPRISE : UNE ABSENCE DE MISSION SPÉCIFIQUE SUR LES DISCRIMINATIONS, MAIS DES POSSIBILITÉS D'ACTION

Dans le cadre de ses missions générales, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur « La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi »[34].
Il a la faculté de formuler, à son initiative, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés et leurs conditions de vie dans l'entreprise[35].

33| Article L.2313-2 du Code du travail.
34| Article L.2323-15 du Code du travail.
35| Article L.2323-1 du Code du travail.

Compte tenu de ces missions générales, le comité d'entreprise peut jouer un rôle dans la protection des salariés contre toute discrimination au travail.

À titre d'exemple, il est parfaitement concevable qu'un comité d'entreprise prenne la décision d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise une question relative à la politique de l'entreprise sur les mesures prises pour lutter contre les discriminations, ou encore une question relative à la politique de formation des managers sur les questions de discriminations.
Cette inscription présente l'intérêt d'impulser des échanges autour de ces problématiques, mais également d'obtenir une réponse de l'employeur sur les mesures et décisions qu'il prend sur le sujet.

LE CHSCT : UN RÔLE LIMITÉ AUX DISCRIMINATIONS AYANT UN IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS

La mission[36] du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est :
« *- de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;*
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. »

Le CHSCT n'est donc pas directement investi d'une mission quant à la lutte contre les discriminations.

Cependant, compte tenu de ces missions, rien ne l'empêche d'intervenir en la matière notamment lorsque des décisions de l'employeur en matière des conditions de travail ont un impact direct sur une catégorie particulière de salarié.e.s. Il pourrait aussi intervenir s'il constatait que des décisions étaient prises au détriment de certain.e.s salarié.e.s pour des raisons liées à leur état de santé.

36 Article L.4612-1 du Code du travail.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP) OU LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP) : UNE ABSENCE DE MISSION SPÉCIFIQUE SUR LES DISCRIMINATIONS, MAIS DES POSSIBILITÉS D'ACTION

Suivant que l'agent victime de discrimination est fonctionnaire ou contractuel, les élus en commission administrative paritaire ou en commission consultative paritaire peuvent apporter un soutien aux victimes pour éviter qu'elles restent isolées (comme c'est souvent le cas lors d'un recours hiérarchique ou d'une action en justice). Ces commissions sont chargées de traiter des questions de carrières individuelles (souvent révélatrices de discriminations). Cependant, les décisions de la CAP (et de la CCP) n'ont qu'un caractère consultatif auprès de l'employeur.

FOCUS CNAS[37]

La Caisse nationale d'action syndicale (Cnas) de la CFDT peut prendre en charge les procédures engagées par un syndicat ou un salarié lorsque l'action présente un intérêt général ou collectif, qui doit résulter :

- soit d'un enjeu caractérisé pour l'ensemble d'une profession, d'une branche ou d'une région,
- soit de l'action d'un syndicat en vue de faire respecter les dispositions législatives, conventionnelles et réglementaires.

Un syndicat qui déciderait d'agir en justice pour obtenir le respect du principe de non-discrimination a donc la possibilité de faire appel à la Cnas pour obtenir une prise en charge financière des frais supportés (notamment des frais d'avocat).

37| Pour plus d'information concernant les conditions et les montants de prise en charge, se référer au *Guide pratique des actions syndicales*, « CNAS, ça assure »

IV BIEN S'ENTOURER POUR MIEUX AGIR

Comme nous l'avons vu, la question des discriminations LGBT relève bien du champ d'action syndical. Pour autant, elle ne constitue pas le cœur de métier du syndicat et nécessite des compétences que chaque militant.e n'a pas forcément. Il est donc essentiel de se former sur le sujet, et pour cela, de s'appuyer sur des acteurs qui en ont fait leur champ d'expertise. Ces acteurs sont divers et nombreux, en voici quelques-uns :

Le défenseur des droits

Cette institution de l'État complètement indépendante a pour mission de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité d'accès aux droits. Elle peut être saisie directement et gratuitement par toute personne physique et morale qui s'estimerait discriminée. Le défenseur des droits est présent sur tout le territoire français grâce à ses délégués qui ont à la fois un rôle d'information sur les droits et de médiation. Par ailleurs, le défenseur des droits peut être sollicité pour organiser des formations sur le thème des discriminations. http://www.defenseurdesdroits.fr

L'Inter-LGBT

L'Inter-LGBT regroupe les principales organisations nationales militant pour la visibilité des questions LGBT, l'évolution des droits et la lutte contre les discriminations. Elle est affiliée à la plateforme européenne ILGA Europe. Elle compte dans ses membres plusieurs associations LGBT d'entreprise ou d'administration. https://www.inter-lgbt.org

La fédération LGBT

Cette fédération associative regroupe des centres LGBT et des associations locales ou nationales LGBT. Elle vise à être un espace d'échange d'informations et de pratiques, un lieu de débat et d'initiation d'actions partagées. Des centres LGBT, espaces de vie associative dédiés aux questions LGBT, existent dans de nombreuses villes. http://federation-lgbt.org

SOS Homophobie

Association de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe et transphobe, SOS Homophobie est présente dans plusieurs régions. Elle développe diverses actions :

- ligne d'écoute et espace de témoignage en ligne pour que victimes et témoins d'actes homophobes ou transphobes puissent obtenir des informations, une écoute attentive ou faire un signalement,

- actions de prévention et de formation notamment en entreprise,
- enquêtes et publications de rapports.

https://www.sos-homophobie.org

L'Autre Cercle

Cette association LGBT a pour objectif de lutter contre les discriminations dans le monde du travail. Présente dans toutes les régions, elle a créé une charte d'engagement LGBT et son observatoire assure une veille sur les pratiques professionnelles en matière de non-discrimination des LGBT. Par ailleurs, l'Autre Cercle organise des formations, réalise des enquêtes et études, et crée des outils. http://www.autrecercle.org

Bi'Cause

Bi'Cause est une association, lieu de débat, d'information et de prévention s'adressant aux bisexuel.le.s mais aussi à toutes les personnes intéressées par la bisexualité. http://bicause.fr

A.N.T

L'Association nationale transgenre (ANT) est une association nationale engagée spécifiquement pour la cause des personnes transidentitaires et des intersexué.e.s.

Par ailleurs, n'hésitez pas à vous renseigner, un certain nombre de salarié.e.s d'entreprises et administrations s'organisent en associations pour lutter contre les discriminations LGBT. Certaines de ces associations font partie du collectif Homoboulot comme l'association Personn'ailes (Air France – KLM). http://www.ant-france.eu

FOCUS SUR LE PARTENARIAT RAVAD[38]

En juin 2016, la CFDT a signé avec le Ravad une convention de partenariat visant à mieux accompagner les salarié.e.s victimes de discriminations liées à leur orientation sexuelle ou identité de genre mais aussi pour mieux « armer » et former ses militant.e.s sur cette question. Ce partenariat doit permettre à chaque victime d'être accompagnée dans son entreprise par les militant.e.s CFDT et de bénéficier du soutien de personnes ressources en matière de lutte contre les discriminations LGBT.

38| Le Ravad, Réseau d'assistance aux victimes d'agressions et de discriminations, est une association regroupant des associations LGBT et des professionnels du droit. Elle assiste les victimes d'agressions et de discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Elle est présente sur l'ensemble du territoire.

Annexes

FOIRE AUX QUESTIONS 40

SOURCES ET RESSOURCES 43

NOTES 44

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

Pourquoi la CFDT s'intéresse à l'homophobie au travail et aux discriminations LGBT ?
La CFDT pense que cette question est importante et ne relève pas que de la vie privée. Toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, orientation sexuelle ou identité de genre, ont le droit de bénéficier des protections prévues par le droit international des droits de l'homme, la non-discrimination étant un principe universel dans la législation internationale des Droits de l'homme. À ce titre, la lutte contre les discriminations intéresse aussi le syndicat dès lors qu'il se soucie des droits des individus. Les enquêtes menées montrent combien le sujet est sensible et combien les cas de discriminations sont fréquents et justifient une action y compris dans le domaine du travail.

Est-ce vraiment une question qui relève de l'action syndicale ?
Oui, parce que le syndicat a comme rôle d'agir pour assurer le respect de la loi qui interdit les discriminations. En effet, ce qui est en jeu c'est l'égalité de tou.te.s et donc la non-discrimination entre les individus. Mais le syndicat peut se faire aider par des associations spécialisées ou travailler en coopération avec elles.

Comment avoir une action syndicale sur ce sujet ?
L'action du syndicat peut passer par une action individuelle notamment en direction de l'employeur, ou par une action collective par le biais des élus du personnel ou de la négociation. Dans certains cas, le syndicat peut mener une action juridique pour obtenir satisfaction. Le dialogue social et la négociation sont d'autant plus pertinents qu'ils peuvent permettre d'agir à long terme pour obtenir des résultats et des avancées en ce domaine. C'est même sans doute par là qu'il faut commencer si la situation le permet.

Comment repérer les discriminations LGBT dans l'entreprise ou le service ?
Repérer les discriminations LGBT suppose d'être à l'écoute des salarié.e.s, de leur parler, de les informer et les sensibiliser à ce propos. Il faut donner envie aux victimes de se confier au syndicat et de compter sur lui pour faire quelque chose. Cela nécessite d'être perçu comme un acteur légitime pour agir et dénoncer les actes ou les propos homophobes.

Comment réagir face à des propos ou des réactions homophobes chez les collègues ? Au sein même de l'équipe CFDT ?
Il ne faut rien laisser passer, expliquer en quoi ce n'est pas admissible, que pour la CFDT cela apparaît comme choquant et contraire aux valeurs qui sont les siennes et aux règles du vivre ensemble. En résumé, dire que ce n'est pas anodin, que les plaisanteries douteuses et les commentaires déplacés n'ont pas leur place, etc. Ceci vaut bien évidemment au sein même de l'équipe CFDT si tel est le cas.

Comment amorcer un travail syndical sur ce sujet dans votre entreprise ou votre service ?
Il faut commencer par en parler, libérer la parole, dire que l'on peut faire quelque chose, que ce n'est pas une fatalité, ni quelque chose qui est sans importance ou contre lequel on ne peut rien faire.

Que faire si vous avez connaissance d'un cas ou si quelqu'un vous contacte pour signaler un cas (son cas) ?
Parler avec le ou la salarié.e concerné.e et/ou son entourage, discuter pour savoir exactement ce qui s'est passé. Le délégué du personnel peut intervenir avec l'accord du salarié. Les élus peuvent également se saisir du cas dans la fonction publique selon les procédures qui leur sont propres. S'il y a besoin d'une aide, d'une action juridique, d'un soutien psychologique, le syndicat peut agir lui-même, s'appuyer sur sa fédération ou son union régionale (un dossier Cnas peut, si besoin, être constitué) et si nécessaire contacter le référent local du Ravad.

Comment sensibiliser l'équipe syndicale (vos collègues) à ce sujet ?
Pour cela, le mieux est de commencer par faire une réunion avec les membres de la section, d'en discuter avec eux. Cela peut être « à froid » ou à l'occasion d'un fait précis. Il est possible de s'appuyer sur le guide pour ouvrir la discussion. Il y aura à se référer à l'action que mène la CFDT sur cette question, à présenter les possibilités d'action syndicale dans et hors de l'entreprise, à illustrer par des exemples concrets. Il peut être tout à fait bien de profiter de la participation de la CFDT locale à la Marche des fiertés pour lancer un travail sur ce sujet.

Comment lever les tabous et les difficultés d'en parler ? Que faire pour libérer la parole ?
Il est très important d'arriver à en parler et de surmonter les tabous et les clichés qui ont la vie dure. On a souvent peur de ce que l'on ne connaît pas. Il convient donc d'expliquer que l'orientation sexuelle comme l'identité de genre sont des éléments de la personnalité de chaque individu et que chacun doit pouvoir vivre comme il est sans être inquiété ni discriminé. Se vivre comme LGBTI, c'est à la fois un droit et une liberté. Pour la CFDT, ce n'est pas un sujet sans importance, c'est une question de principe.

Travailler sur les représentations, les clichés, les idées toutes faites : oui, mais comment ?
Ces idées toutes faites reposent souvent sur ce qu'on appelle des stéréotypes. Pour agir, il est indispensable dans un premier temps de déconstruire ces croyances, ces généralisations que l'on fait au sujet des membres d'un groupe. Dans le domaine qui nous intéresse ici, il est important de comprendre qu'il n'y a pas de « normalité » au sens commun, mais une pression sociale importante qui évidemment freine tout ce qui peut passer pour « anormal ».

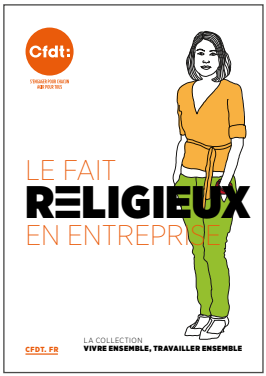
Travailler avec d'autres : oui, mais avec qui et comment ?
C'est un sujet complexe et qui demande un minimum de formation et de compétences pour agir. Il n'est donc pas étonnant que vous ayez besoin de vous associer à des militant.e.s d'associations spécialisées qui militent spécifiquement sur cette thématique. Il en existe un assez grand nombre, et la CFDT est proche de certaines d'entre elles. Renseignez-vous sur celles qui existent dans votre région auprès de votre Union régionale interprofessionnelle (Uri).

SOURCES ET RESSOURCES

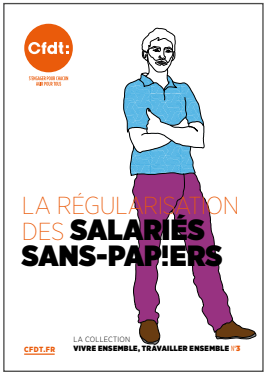
Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, Rapport, Laurence Pécaut-Rivolier, 2013.
Homophobie dans l'entreprise, Falcoz, Christophe (dir.), *La Documentation Française.*
L'Homophobie dans le monde du travail : déni et réalités. Brunet, Florence, *Recherche sociale, n° 188*, 2008.
Rapport sur l'homophobie 2016, *SOS Homophobie.*
Fiche thématique l'homophobie au travail, *Défenseur des Droits*, 2015.
7e baromètre sur la perception des discriminations au travail. *Défenseur des Droits, Organisation Internationale du Travail,* 2014.
8e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, *Défenseur des Droits, Organisation Internationale du Travail,* IFOP.
Guide Pratique Orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir, *IMS Entreprendre pour la Cité*, 2012.
Le Traitement du critère de l'orientation sexuelle dans les politiques « diversité » : quelles approches pour quels résultats ? Mémoire de master 2 : Expertise-intervention sur l'emploi et les ressources humaines. Litzler, François, *Université Lumière Lyon 2,* 2012.
Fierté (PRIDE) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. ISM-CORUM, Bureau international du Travail, *Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité*, 2016.
EU LGBT Survey : Results at a glance, European Union Agency for Fundamental Rights, 2013.
Nés libres et égaux : Orientation sexuelle et identité de genre en droit international des droits de l'homme, Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, 2013.
Les Principes de Jogjakarta : Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre, Panel international d'experts en législation internationale des droits humains et de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, 2007.
Guide Débattre Autrement, Animafac, 2013.
N'être ni fille ni garçon, Documentaire, Arte, 2016.
Discrimi-non le portail de la lutte contre les discriminations, L'Autre Cercle Rhône-Alpes.

NOTES

N°1



N°2



N°3

LA COLLECTION **VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE**

La collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** » que la CFDT propose est au service des militantes et militants qui, dans leur action syndicale, sont confrontés à des défis sociétaux. Le monde du travail est un espace où, naturellement, les enjeux et débats qui traversent la société sont présents. À partir des valeurs portées par la CFDT que sont la solidarité, le respect de chacune et chacun, l'émancipation, ces documents font le point sur les lois, les règles et leurs mises en œuvre. Ils constituent une aide aux militants et équipes pour agir au service des salariés en intégrant ces questions sociétales à l'action syndicale quotidienne.

Avec ce N°4 de la collection « **Vivre Ensemble, Travailler Ensemble** », il s'agit bien de situer la lutte contre les discriminations LGBT sur le terrain sociétal. Permettre à chacun.e de s'épanouir pleinement au travail et en société est une des conditions de l'émancipation, valeur chère à la CFDT. **Sans se prétendre exhaustif, ce guide entend fournir les bases nécessaires pour que toute équipe militante puisse agir au quotidien**.

Déjà disponibles auprès de **CFDT Diffusion**: renseignements au **01 42 03 81 40** ou **catalogue@cfdt.fr**

Prix : 2,50 € (Réf. L428)
ISBN 978-2-85465-256-7
ISSN 2493-5816