



la
cgt

Gagner
l'égalité des droits
des LGBT
dans le monde
du travail

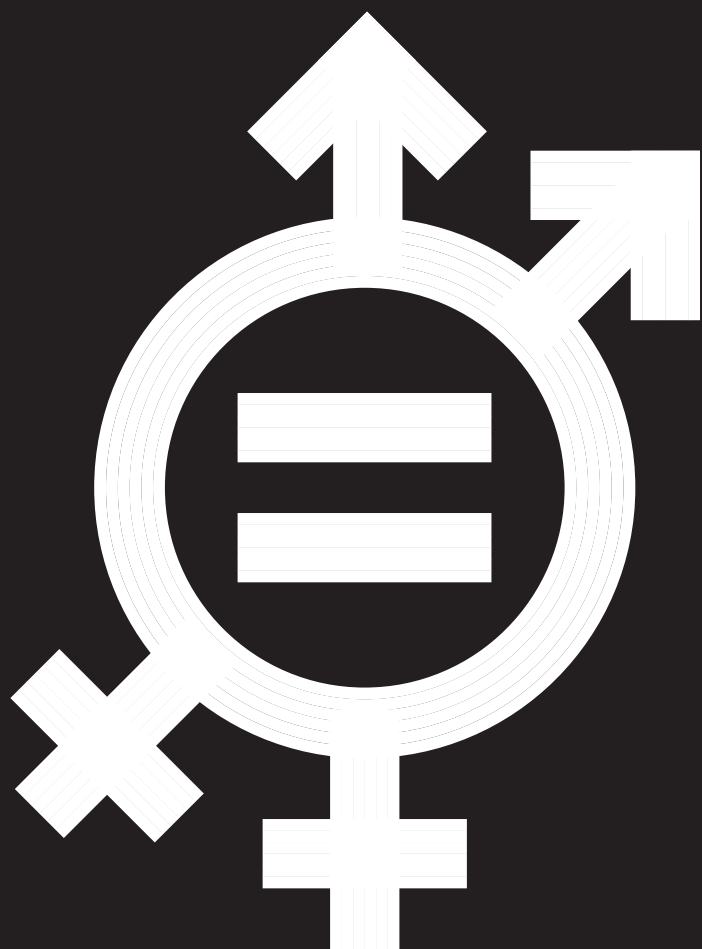
Guide
d'action
syndicale



la
cgt

Gagner
l'égalité des droits
des LGBT
dans le monde
du travail

Guide
d'action
syndicale



Propos introductifs

Lexique

p. 11
p. 12

I. De la répression à la reconnaissance des droits des LGBT

p. 19

1. Répression de l'homosexualité et de la transidentité

p. 19

2. La libération homosexuelle et trans

p. 24

II. Monde du travail et LGBTphobie

p. 35

1. Homophobie et transphobie versus fiertés lesbienne, gay, bi et trans

p. 35

2. Homophobie et transphobie dans le monde du travail

p. 36

III. Normes, lois et droits en faveur des LGBT

p. 43

1. Au niveau mondial

p. 43

2. Au niveau européen

p. 45

3. En France

p. 47

a. La conquête de nouveaux droits

p. 47

b. Les dispositifs de lutte contre les discriminations

p. 50

c. Les revendications actuelles du mouvement LGBT en France

p. 53

IV. Action syndicale en faveur des droits des LGBT

p. 59

1. La promotion et la défense des droits des personnes LGBT - axe d'intervention syndicale

p. 59

a. Dans le mouvement syndical mondial

p. 59

b. Dans le mouvement syndical européen

p. 60

c. Dans la CGT

p. 64

2. Les syndicalistes, élu-e-s et mandaté-e-s CGT dans l'action

p. 68

a. Action syndicale pour prévenir les discriminations et conquérir de nouveaux droits

p. 70

b. Action syndicale en cas de discrimination

p. 74

c. Revendications actuelles de la CGT pour l'égalité des droits des LGBT

p. 76

Annexes

p. 83

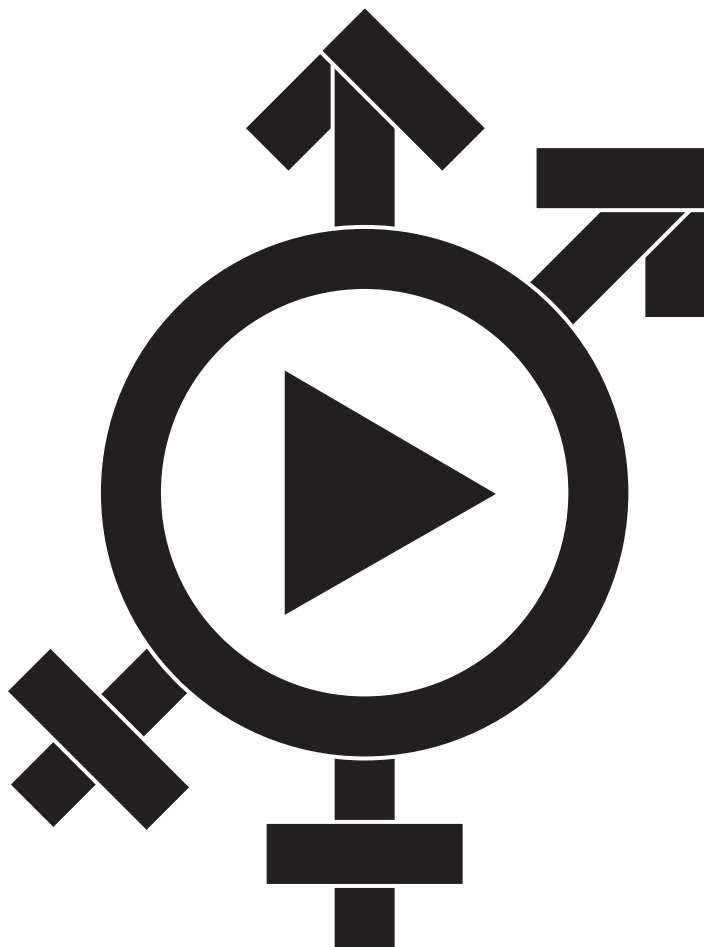
1. Bibliographie et sources d'information pour aller plus loin

p. 83

2. Contacts syndicaux et associatifs

p. 84





Propos introductifs

Le guide que vous tenez entre les mains est le fruit du travail du Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des Lesbiennes, Gays, Bi et Trans (LGBT).

Notre collectif, regroupant des syndiqué-e-s CGT lesbiennes, gays, bi, trans et hétéros, mène ses activités depuis 1996. Nous sommes convaincu-e-s que la lutte pour l'égalité effective des droits des LGBT est l'affaire de tou-te-s les militant-e-s, quelle que soit leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre. C'est un combat qui s'inscrit dans le cœur même des valeurs de la CGT, qui sont celles de solidarité, de justice sociale, d'égalité des droits et de bien-être au travail.

Affirmer son orientation sexuelle ou son identité de genre n'a jamais été neutre et nombre de personnes l'ont payé de persécutions au cours des siècles. Cette injustice constitue pour nous une blessure historique toujours brûlante.

Quatre décennies de haute lutte pour l'égalité des droits commencent aujourd'hui à porter leurs fruits en France et en Europe. Le fait d'avoir été acteurs et actrices de ce combat constitue pour nous une fierté.

Le refus de tout droit, quand ce n'est pas l'oppression brutale, que subissent les personnes LGBT dans plusieurs dizaines de pays à travers le monde nous rappelle l'actualité de notre militantisme.

Les avancées législatives, la meilleure compréhension et acceptation sociale des personnes LGBT en France ne nous fait pas oublier que beaucoup reste à faire et que la société n'est jamais à l'abri de la régression sociale.

Aujourd'hui en France, l'égalité effective des droits des personnes LGBT n'est pas réalisée. Les discriminations, la violence verbale et physique restent le lot quotidien de beaucoup d'entre elles. Dans ce contexte, l'intervention de la CGT aux côtés de ces salarié-e-s, demandeurs et demandeuses d'emploi, retraité-e-s reste un enjeu syndical de taille.

Ce guide tente d'apporter des repères pour répondre à cet enjeu : histoire des persécutions à l'encontre des personnes LGBT, homophobie et transphobie dans le monde du travail, moyens d'action contre les discriminations dans le cadre du mandat syndical.

Nous espérons que ce guide sera un outil efficace pour nos militant-e-s, élu-e-s et mandaté-e-s dans leur travail de terrain.

Fraternellement,
**Collectif confédéral de lutte contre l'homophobie,
pour l'égalité et la non-discrimination des
Lesbiennes, Gays, Bi et Trans (LGBT)**

Octobre 2012.

Lexique

Par **orientation sexuelle** on entend une attirance émotionnelle, affective et sexuelle envers des individus du sexe opposé ou du même sexe. L'orientation sexuelle des personnes peut les conduire à se définir comme homosexuels ou gays ; homosexuelles ou lesbiennes ; bisexuel-les ; hétérosexuel-les.

Un **homosexuel** ou **gay** est un homme qui éprouve une attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les hommes.

Une **homosexuelle** ou **lesbienne** est une femme qui éprouve une attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les femmes.

Un-e **bisexuel-le** est un homme ou une femme qui éprouve une attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers les deux sexes.

Un-e **hétérosexuel-le** est un homme ou une femme qui éprouve une attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers le sexe opposé.

L'**identité de genre** reflète

l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun. Elle peut ne pas correspondre au sexe assigné à la naissance. L'identité de genre des personnes les amène à se définir comme homme, femme, trans, voire ne pas vouloir se définir du tout. L'identité de genre d'une personne ne présage en rien de son orientation sexuelle. Le code pénal et le code de travail français ont recours à la notion d'identité sexuelle. Ce terme est critiquable car il élude la notion de genre et introduit une confusion possible avec l'orientation sexuelle.

Un ou une **trans** est une personne vivant un profond décalage entre son sexe assigné à la naissance et son sexe psychologique. Cette conscience personnelle du corps peut conduire l'individu concerné à adapter son apparence par le biais vestimentaire ou ses fonctions corporelles par des moyens médicaux ou chirurgicaux (transidentité).

On désigne par **transgenre** une personne qui ne s'identifie pas, ou pas totalement, à son sexe biologique et chez qui il y a combinaison des genres féminin et masculin. Les transgenres peuvent recourir au traitement médico-chirurgical ou ne pas le faire.

Le terme **transsexuel-le**, issu du vocabulaire médical, désigne une personne qui a la conviction profonde d'appartenir au sexe opposé à celui de sa naissance. On parle de transsexuel FTM (Female To Male), pour une personne née femme et se considérant homme, et de transsexuelle MTF (Male To Female) s'agissant d'une personne née homme et se considérant femme. Souvent, les transsexuel-le-s ne se désignent pas comme trans mais comme des hommes ou des femmes à part entière. Ils ou elles suivent un parcours médical, encadré ou hors de tout protocole, même si tous et toutes ne procèdent pas au changement de sexe au moyen de traitements hormonaux et/ou chirurgicaux.

L'**orientation sexuelle** et l'**identité de genre** constituent les caractéristiques innées d'une personne. En d'autres termes on ne choisit pas d'être lesbienne, gay, bi, trans ou hétérosexuel-le.

LGBT est un sigle qui se décrypte par les initiales de lesbienne, gays, bi, trans et il est communément utilisé pour désigner ces personnes. De plus en plus souvent la lettre Y est adjointe, pour désigner les personnes **intersexuées** qui présentent de naissance les caractéristiques anatomiques masculines et féminines et vivent de ce fait une expérience d'identité de genre qui leur est propre. De façon plus récente également, on tend à adjoindre à ce sigle la lettre Q pour **Queer**. Ce terme désigne les personnes qui récusent toute catégorisation des êtres humains en fonction de leur sexe ou de leur pratique sexuelle. Quelquefois on utilise les néologismes français **allosexuel** ou **altersexuel** pour remplacer ce mot anglais.

L'**homophobie** est un rejet des personnes en raison de leur homosexualité réelle ou supposée. Ce terme général cède de plus en plus la place à des notions plus affinées :

La **lesbophobie** est un rejet des femmes en raison de leur homosexualité réelle ou supposée.

La **gayphobie** est un rejet des hommes en raison de leur homosexualité réelle ou supposée.

La **bi-phobie** est un rejet des personnes en raison de leur bisexualité réelle ou supposée.

La **transphobie** est un rejet des personnes en raison de leur transidentité.

Cette variété de termes est quelquefois regroupée sous le vocable **LGBTphobie**.

Le **sexisme** érige les différences sexuelles en un déterminant fondamental du rôle social, de l'intelligence et des compétences.

L'**hétérocentrisme** est l'ensemble des valeurs et des représentations faisant de l'hétérosexualité la norme unique à suivre en matière de pratique sexuelle. Il conditionne des normes de relations sociales entre les sexes qui fondent une société hétéronormée.



Seconde marche des fierté en 1982 à Paris.



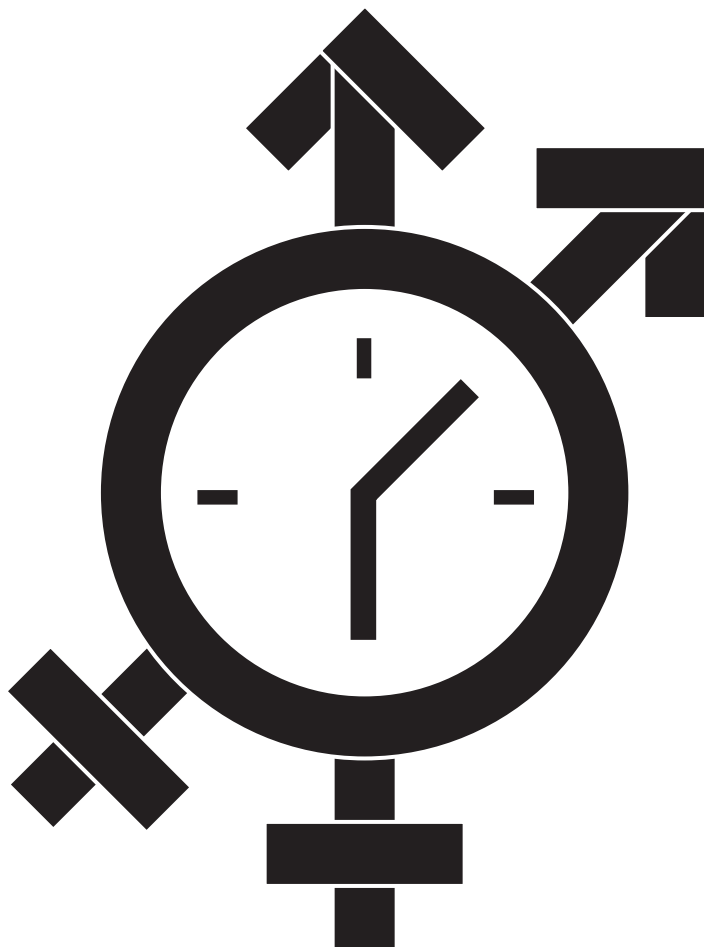
Marche des fiertés, 2006, Nice.

Marche des fiertés
du 25 juin 2010,
Paris.



Manifestante à New York en 1970.





I. De la répression à la reconnaissance des droits

1. Répression de l'homosexualité et de la transidentité

La reconnaissance progressive de l'égalité des droits des personnes lesbiennes, gay, bi et trans et la mise en place d'un dispositif de lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont deux faits très récents dans l'histoire des sociétés occidentales, qui s'opèrent au tournant du millénaire.

Ils interviennent après des siècles de persécutions qui trouvent leurs racines :

- d'abord dans les thèses homophobes et sexistes développées par toutes les religions monothéistes,
- ensuite, à partir de la deuxième moitié du XIX^e siècle, dans le discours médical qui qualifie l'attirance pour les personnes de même sexe et la transidentité de maladies mentales,
- enfin, aujourd'hui encore, dans le conditionnement culturel des sociétés



Exécution du chevalier de Hohenberg et de son écuyer, accusés de « bougrerie », devant les murs de Zurich (1482).

pour lesquelles les comportements hétérosexuels fondent la norme et la référence.

Par ailleurs, l'opinion générale confondra l'orientation sexuelle et l'identité de genre jusqu'à une période très récente. La répression subie par les homosexuel-le-s frappe aussi de plein fouet les trans. Cette répression est commune à pratiquement tous les pays du globe. Evoquer les faits marquants de l'histoire LGBT revient donc à opérer une forme de tour du monde.

Pendant le Moyen Âge et jusqu'à la fin de l'Ancien régime en France, comme ailleurs en Europe, les relations homosexuelles sont punies par la peine de mort.

Avec la Révolution française, la France devient le premier pays à supprimer le crime de sodomie de son code pénal en 1791. Cet évènement s'inscrit dans une démarche anti-religieuse de l'Assemblée constituante qui supprime dans le même élan les délits d'hérésie, de blasphème ou de sacrilège.

Avec la Révolution française, la France devient le premier pays à supprimer le crime de sodomie de son code pénal en 1791.

Le régime de Vichy introduit une amende et une peine de prison pouvant aller jusqu'à trois ans à « *quiconque aura commis un acte impudique ou contre nature avec un individu de son sexe mineur de 21 ans* ». Le dispositif vichyste sera conservé à la Libération, puis renforcé en 1960 quand le gouvernement doublera les peines pour outrage public à la pudeur commis lors « *d'un acte contre nature avec un individu du même sexe* », faisant de l'homosexualité une circonstance aggravante. Ce dispositif répressif sera pleinement appliqué jusqu'au début des années 1980.

Garçonnes dans les années 1920.



1. La différence entre l'âge de consentement pour les relations hétérosexuelles et homosexuelles sera ainsi maintenue jusqu'à une période très récente, y compris dans les pays qui ont pu libéraliser leurs législations sur l'homosexualité dans les années 60 ou 70 : il faut ainsi attendre 1982 en France (voire 2000 en Angleterre) pour que s'efface cette discrimination qui faisait que la majorité sexuelle était de 21 ans pour les relations homosexuelles et de 15 ans (16 en Angleterre) pour les relations hétérosexuelles.

Néanmoins l'entrée de l'homosexualité dans la légalité en France ne marque pas pour autant la fin des persécutions ou de l'opprobre sociale. Les relations homosexuelles et la transidentité feront l'objet de répressions policières en France jusqu'au début des années 1980. Les pouvoirs publics développeront leurs politiques répressives envers les homosexuel-le-s et les transsexuel-le-s sous deux angles d'attaque : la protection de l'ordre public et la protection de la jeunesse.(1)

La manifestation publique de l'homosexualité et de la transidentité restera dans ces conditions socialement prohibée et contraindra les personnes concernées à vivre cachées. En 1942,



L'écrivain Oscar Wilde (1854-1900), condamné pour homosexualité lors d'un procès retentissant.

Le grand public découvre l'existence de l'homosexualité et de la transidentité par le biais de scandales judiciaires, comme celui de l'affaire Oscar Wilde (1895) ou de l'affaire Eulenburg (1907-1909). La première concerne un grand écrivain et dramaturge anglais, victime du renforcement de la persécution homophobe et transphobe dans l'Angleterre victorienne. Son procès aura un tel retentissement que le premier ministre anglais de l'époque interdira la publication des comptes rendus de procès se rapportant à l'homosexualité

Le Monocle, cabaret lesbien à Paris dans les années 1920, connu dans toute l'Europe.



pour prévenir toute « imitation du crime ». La deuxième affaire concerne un aristocrate allemand, membre éminent de l'état-major de Guillaume II, créant dans l'esprit des gens le mythe de l'homosexualité « vice allemand » et des homosexuels traîtres en puissance.

La dépénalisation de l'homosexualité par la révolution russe d'octobre 1917 s'inscrit dans le grand mouvement de libération que vit ce pays et qui est conforté par une vision progressiste de la sexualité prévalant parmi les dirigeant-e-s soviétiques des premières années. Ceci contribuera à la création d'un autre mythe, celui de la figure communiste de l'homosexuel qui aura également la vie très dure. L'Angleterre des années 1920, effrayée par l'effet de contagion possible de la révolution russe, affublera ainsi du sobriquet d'« Homintern » la poignée d'intellectuels anglais homosexuels proches du Parti communiste. L'hystérie maccartyste qui s'emparera du monde anglo-saxon après la deuxième guerre mondiale usera beaucoup de cette association communiste/homosexuel/traître

L'entrée de l'homosexualité dans la légalité en France ne marque pas pour autant la fin des persécutions ou de l'opprobre sociale.

en puissance. La vision progressiste de l'homosexualité par le mouvement communiste s'estompera pourtant vers la fin des années 1920. Le parti communiste allemand, promoteur actif de la dépénalisation de l'homosexualité, adoptera au début des années 1930 une rhétorique homophobe.

La figure d'Ernst Röhm, le chef des SA, ouvertement homosexuel, contribuera involontairement à ce que l'homosexualité soit, cette fois, durablement associée au fascisme.

Les nazis déclareront les homosexuels « criminels contre la race » et les déporteront dans les camps de concentration où, porteurs du signe distinctif du triangle rose, ils seront l'objet de traitements dégradants et d'expériences médicales.

En 1934 l'homosexualité est de nouveau inscrite dans le code pénal soviétique et n'en sera rayée qu'en 1993. Le tournant totalitaire pris par le régime soviétique dictera une vision très normative de la sexualité propre à l'ensemble du monde communiste. Toutefois, au début des années 1970, seuls deux pays du bloc de l'Est conserveront des peines pénales à l'encontre des homosexuels : la Roumanie et l'URSS.

Bar homosexuel et trans à Berlin dans les années 1930.



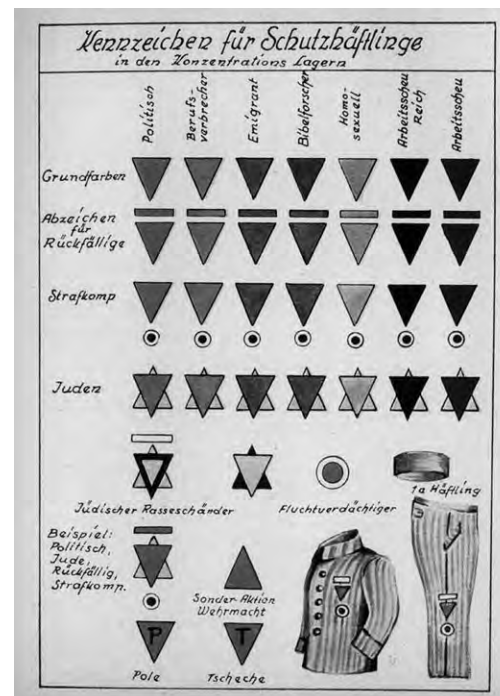
C'est donc en Allemagne hitlérienne que la répression de l'homosexualité et de la transidentité atteint son apogée. L'homosexualité masculine était déjà punie en Allemagne par une peine de prison depuis de 1871. Les nazis renforceront ce dispositif pénal, déclareront les homosexuels « criminels contre la race » et les déporteront dans les camps de concentration où, porteurs du signe distinctif du triangle rose, ils seront l'objet de traitements dégradants et d'expériences médicales. Les lois du Reich s'appliquant sur les territoires annexés d'Alsace et de Moselle, plusieurs centaines de français issus de ces régions seront déportés dans les camps nazis en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Au lendemain de la deuxième guerre mondiale, les homosexuel-le-s, les trans, victimes du régime nazi ne seront absolument pas reconnu-e-s dans leur statut de victimes (1).

Pour ce qui est des relations sexuelles entre les femmes, les législateurs, les

1. Après la guerre, la RFA maintiendra la rédaction nazie des textes réprimant l'homosexualité masculine, et même s'il ne s'agit plus d'envoyer les gens vers les camps de concentration, le pays appliquera avec zèle la répression. On estime à 50 000 le nombre de condamnations prononcées entre 1955 et 1965. L'Allemagne de l'Est reprendra quant à elle la rédaction du code pénal antérieure à l'arrivée d'Hitler au pouvoir sans pour autant s'engager dans la voie de la dépénalisation. La suppression des peines de prison frappant les relations homosexuelles entre adultes consentants n'interviendra qu'en 1968 en Allemagne de l'Est et en 1969 en Allemagne de l'Ouest. Et il faudra attendre 1994 pour que l'Allemagne réunifiée entre dans l'ère de la dépénalisation totale.

juges ou les policiers ne se sont pas toujours donné la peine de s'y intéresser. Est-ce la suffisance des hommes disposant des manettes de pouvoir qui leur fait ignorer la sexualité féminine ou la considérer comme maîtrisable sans qu'il y ait besoin de légiférer? Il convient cependant de souligner que « les lois contre la sodomie » ont parfois visé toutes les pratiques sexuelles non procréatives. L'homosexualité féminine est ainsi punie dans le code pénal autrichien de 1852 qui ne sera expurgé des articles homophobes et lesbophobes qu'en 1971 (2). Des tentatives d'instaurer la pénalisation des rapports sexuels entre femmes auront lieu en Allemagne ou en Angleterre. Elles seront abandonnées de peur de donner de « mauvaises idées » aux femmes.

Classification des insignes attribués aux déporté-e-s dans les camps de concentration. Les homosexuels devaient arborer un triangle rose.



La problématique spécifique de la transidentité ne commence à être formulée qu'au cours du XX^e siècle. Jusqu'à cette période somme toute récente, les trans seront assimilé-e-s aux personnes homosexuelles, aussi bien dans l'imaginaire collectif que dans l'appareil législatif et répressif sur lequel se fonde le modèle social hétéronormé. Pour l'exprimer en termes modernes, l'homosexualité restera longtemps perçue non pas comme une question d'orientation sexuelle, mais plutôt comme un phénomène lié à l'identité de genre, et inversement. Dans beaucoup de pays, dont la France, il existera néanmoins des interdits officiels concernant la tenue vestimentaire, bannissant toute tentative de transgression des frontières entre les genres masculin et féminin.

Pénalisation de l'homosexualité dans le monde

Aujourd'hui, au moins 78 pays sur 193 dans le monde ont des législations criminalisant les relations entre adultes consentants de même sexe. Les condamnations vont des coups de fouet (Iran) ou de deux mois de prison (Algérie) à la réclusion à perpétuité (Bangladesh) ou même à la peine de mort (Iran, Mauritanie, Arabie Saoudite, Soudan, Yémen, une partie du territoire du Nigéria et de la Somalie). 15 pays maintiennent la différence de la majorité sexuelle entre actes hétérosexuels et homosexuels.

Source : Rapport 2012 de l'ILGA sur l'homophobie d'État

2. La libération homosexuelle et trans

La première organisation homosexuelle militante, le Comité humanitaire et scientifique (WHK), voit le jour en Allemagne en 1897. Dirigé par le très médiatique docteur Magnus Hirschfeld, l'organisation poursuivra ses activités de recherche, d'information de l'opinion publique et de militantisme en faveur de la dépénalisation de l'homosexualité jusqu'en 1933. L'arrivée au pouvoir d'Hitler signera la mort de l'organisation, la mise à sac de son institut de recherche et le début d'une féroce répression nazie à l'encontre des homosexuel-le-s.

En France, dont la vie artistique et littéraire permet l'expression homosexuelle dès la fin du XIX^e siècle, le premier mouvement homosexuel d'importance apparaît en 1954 autour du journal Arcadie qui mènera ses activités 18 années durant. Le mouvement, qui est aussi un club, est à la recherche de respectabilité et veut

Enseigne du Stonewall Inn à New York dans les années 60.



se démarquer de l'image scandaleuse qui colle aux homosexuels. Il accepte ainsi la discrétion et le silence imposés par la société aux homosexuels. Il campe sur des positions legalistes, comme d'ailleurs d'autres organisations similaires en Amérique ou en Europe, et sera vite dépassé par les vents rebelles et les aspirations à la libération sexuelle qui souffleront sur le monde à la fin des années 60.

En juin 1969, un routinier contrôle de police dans Stonewall, un bar gay de la rue Christopher à New York, dégénère en une émeute où les lesbiennes, gays, bi et trans tiendront tête aux forces de l'ordre plusieurs jours durant.

Cet événement ouvrira une période radicalement nouvelle dans la lutte pour l'émancipation homosexuelle et trans. Le mouvement associatif en Amérique du Nord et en Europe entrera dans une phase plus revendicative. Les associations homosexuelles qui naîtront durant cette période se montrent très offensives et le feront clairement comprendre grâce au choix de leurs noms. Ainsi se créent le Front de Libération Gay, à New York



Le docteur Magnus Hirschfeld (1868-1935)

en 1969, puis à Londres en 1972. En France, c'est le Front Homosexuel d'Action Révolutionnaire (FHAR) créé en 1971 qui occupera ce créneau d'affirmation sociale radicale. Les militants du FHAR perçoivent leur homosexualité comme une force révolutionnaire et s'inviteront, malgré la réticence des syndicats, à la manifestation du 1^{er} mai 1971. Ce mouvement, à l'existence brève mais intense, jettera les jalons de la fierté revendiquée par une nouvelle génération de lesbiennes, gays, bi et trans en France. La vie associative gay et lesbienne devient foisonnante.

En juillet 1979, plusieurs associations françaises se réunissent pour fonder le Comité d'Urgence Anti-Répression Homosexuelle (CUARH). Pour atteindre ses objectifs explicitement affichés dans son titre, le comité déclare devoir « *rechercher les liens pour mener des campagnes éventuellement communes avec les forces anti-repression, les organisations politiques, syndicales et démocratiques* ». Le Comité réclame

Première manifestation à New York en 1970 de commémoration des émeutes de Stonewall, à l'origine des Marches des fiertés dans le monde.



Manifestation du Front homosexuel d'action révolutionnaire (FHAR) à Paris en 1971.

l'égalité d'âge de consentement entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles, l'arrêt de la répression policière, l'extension au sexe et à l'orientation sexuelle de la législation antidiscriminatoire existante sur le racisme, la suppression de l'homosexualité de la liste des maladies mentales, l'indemnisation des homosexuels victimes du régime nazi, la reconnaissance de l'homoparentalité, le droit d'asile en raison de l'homosexualité, la reconnaissance des droits des homosexuel-le-s sur

le plan international.

Le comité formule pour la première fois en France l'exigence de « *non-discrimination à l'encontre des homosexuels hommes et femmes en matière d'emploi (licenciement, défaut d'embauche, mutations, non-accès à certaines professions ou certaines responsabilités, etc ...) et en matière de logement* ».

La dépénalisation de l'homosexualité en France s'opère avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 qui vote une loi supprimant la différence d'âge de consentement entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles. Le fichage des homosexuels et les persécutions policières cessent.

sur plusieurs cas de licenciement de personnes en raison de leur homosexualité masculine ou féminine.

La dépénalisation de l'homosexualité en France s'opère avec l'arrivée de la gauche au pouvoir en 1981 qui vote une loi supprimant la différence d'âge de consentement

Il organisera une marche nationale à Paris le 4 avril 1981 en réussissant sa démonstration de force : 10 000 personnes sortiront dans la rue à son appel. Sur ses 8 années d'existence, le CUARH, peut-être en réaction face au désintérêt qu'affichent globalement les syndicats sur les questions qu'il porte, se mobilisera

entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles. Le fichage des homosexuels et les persécutions policières cessent.

Les années 1980 sont celles de l'épidémie du Sida qui aura un impact humain conséquent sur les communautés LGBT et posera avec une force nouvelle la question des droits sociaux des couples homosexuels. C'est de cette période que date la prise de conscience par le mouvement syndical français de l'importance de la reconnaissance officielle des droits des personnes LGBT. Dans les débats acharnés qui traversent la société française au sujet de l'instauration du contrat d'union civile pour les couples de même sexe, la CGT prendra publiquement position pour leur reconnaissance officielle dès 1996 (1). Cette même année se créera le collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, marquant la naissance du travail régulier et structuré sur ce sujet au sein du syndicalisme CGT.

1. Ce contrat d'union civile sera finalement instauré en France en 1999 sous la dénomination du Pacte civil de solidarité (Pacs). Pour plus d'information, voir le chapitre III du présent Guide.

Dans les années 1980 et 1990, le mouvement associatif LGBT se diversifie, se tourne vers des centres d'intérêt très variés et investit tous les domaines de la vie sociale, comme la musique, le sport, la religion, et enfin l'entreprise. Il devient également plus attentif à ses composantes. Ainsi, en 1995 se crée l'association Bi'Cause, qui centre son action sur la problématique de la bisexualité souvent ignorée tant par les hétérosexuel-le-s, que par les homosexuel-le-s. Les personnes trans commencent également à mieux s'organiser à travers plusieurs associations pour faire entendre les revendications qui leur sont propres.

Actuellement, la France compte Aplusieurs centaines d'associations LGBT, dont les plus en vue sont l'Association des parents et futurs parents gays et lesbiens (APGL) créée en 1984, l'Inter-LGBT créée en 1999 à Paris, SOS-Homophobie créée en 1994, la Fédération LGBT forte de son implantation régionale et la coordination Interpride qui se charge de l'organisation des Marches des fiertés.

Sur le lieu de travail, les associations apparaissent dans les années 2000. Généralement, elles se donnent pour objectifs de mener des actions de prévention, d'information, d'organisation de la vie communautaire dans le cadre professionnel. Elles apparaissent dans la fonction publique, comme Comin-6, l'association du Ministère de l'économie et des finances, et ALGO au Ministère des affaires étrangères. Elles s'organisent également dans les grandes entreprises : EnerGay dans les industries électriques et gazières, Gare ! à la SNCF, Homobus à la RATP, Mobilisnoo chez Orange, Homosfère chez SFR. Certaines coordonnent leurs activités à travers le Collectif Homoboulot, devenu association en 2012.

La première association internationale LGBT naît en 1978. Il s'agit de l'ILGA, qui reste encore aujourd'hui la principale association mondiale avec des filiales continentales. Elle effectue un monitoring très précis des droits des personnes LGBT dans le monde à travers son rapport annuel.

Calendrier des mobilisations pour les droits des LGBT

Les marches des fiertés LGBT se déroulent annuellement dans une vingtaine de villes françaises et des centaines de villes à travers le monde. Organisées aux mois de mai et juin, en souvenir de la révolte de Stonewall, elles sont l'occasion de rappeler les revendications d'égalité des personnes LGBT.

En France, les associations trans organisent, en plus de leur participation aux marches des fiertés, une marche **Existrans**, généralement au mois d'octobre à Paris.

Le 17 mai est la **Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie**. Célébrée depuis 2005, elle est connue dans le monde anglo-saxon sous le nom d'IDAH0-day (International Day Against Homophobia), du nom de l'association qui a milité pour son instauration dans le calendrier. La date du 17 mai est celle de la suppression de l'homosexualité de la liste des maladies mentales par l'Organisation mondiale de la Santé en 1993.

Le 23 septembre est la **Journée internationale de la bisexualité** lancée en 1999 par l'ILGA à l'occasion de son assemblée générale. Connue pour l'instant essentiellement dans le monde anglo-saxon, sa première célébration en France date de 2009.

Le 20 novembre, le **Transgender Day of Remembrance (TDor)**, la journée du souvenir trans, commémore les personnes trans victimes de la transphobie. Elle apparaît en 1998, en mémoire de Rita Hester assassinée à Allston, aux États-Unis.

Marche des fiertés à Paris en 1985



La transidentité

L'identité de genre reflète l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun. Elle peut ne pas correspondre au sexe assigné à la naissance. Cette conscience personnelle du corps peut conduire l'individu concerné à adapter son apparence par le biais vestimentaire ou ses fonctions corporelles par des moyens médicaux ou chirurgicaux [1].

Les personnes transidentitaires seront longtemps confondues avec les homosexuel-le-s. Pourtant, l'homosexualité a trait à l'orientation sexuelle des personnes, alors que la transidentité renvoie à l'identité de genre, c'est-à-dire à l'idée que l'individu

se fait de son sexe socialement et psychologiquement.

Le terme de transsexualité entrera dans le langage à la fin des années 1940 parallèlement à la mise au point de la proposition d'une transformation du sexe par les hormones et la chirurgie. Le pionnier dans ce domaine fut le docteur Harry Benjamin aux Etats-Unis. Le concept de l'identité de genre commencera à être formulé à la fin des années 1950. Pourtant les médecins décrivent dès la fin du XIX^e siècle les personnes vivant un irréconciliable décalage entre leur sexe anatomique et leur sexe psychologique et social. Le premier grand ouvrage de référence sur le sujet est le livre de Magnus Hirschfeld «Die Transvestiten» paru en 1910.

Avec le développement de la science, et notamment l'essor de l'école allemande de sexologie, certains médecins

acquièrent une intuition que dans le cas des transsexuel-le-s, la médecine ne peut intervenir que dans un seul sens, harmoniser le corps avec l'esprit. Les premières opérations de changement de sexe de l'homme vers la femme sont réalisées dans la plus grande discrétion par l'équipe de Magnus Hirschfeld en Allemagne entre 1921 et 1930. Cette même équipe opérera Lili Elbe, première femme transsexuelle médiatisée car elle relatera son expérience dans un livre, sorti à titre posthume en 1933.

Mais le grand public prend connaissance de la possibilité des opérations de changement de sexe avec Christine Jorgensen, ancien militaire américain opéré au Danemark et dont la presse parlera beaucoup en 1953.

Les opérations de changement de sexe concernant des femmes vers des hommes sont plus difficiles techniquement. La médecine se développera néanmoins dans ce sens notamment suite aux deux guerres mondiales et aux nombreux cas nécessitant des interventions chirurgicales réparatrices.

Le corps médical, dans sa grande majorité, s'est longtemps refusé à aider les trans à accomplir les modifications corporelles souhaitées. Il s'obstinait à les «guérir» en recourant au traitement à base de neuroleptiques et de psychotropes, aux séances d'électrochoc, voire aux lobotomies.

Les pouvoirs publics, au début hésitants, voire hostiles, finissent par accepter et quelquefois encourager la possibilité de réassignation sexuelle. Pourtant, nombreuses sont les personnes qui, bien que concernées par le décalage entre leur sexe anatomique et leur genre social ne souhaitent pas effectuer cette irréversible transformation hormono-chirurgicale. Transgenres, elles ou ils revendiquent la liberté de vivre leur identité sans devoir se conformer au modèle binaire homme/femme.



Militant-e-s CGT, départ de la marche Existrans, 20 octobre 2012, Paris.

Marche Existrans, 20 octobre 2012, Paris.



1. Cette définition est tirée des Principes de Jogjakarta www.yogyakartaprinciples.org qui énoncent les principes d'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre (voir le chapitre III du présent Guide).



Née à Paris en 1931, Jacqueline-Charlotte Dufresnoy, plus connue sous son nom d'artiste de cabaret, Coccinelle, voit son changement de sexe reconnu pour la première fois par l'état civil en 1960. Mais face à la désapprobation populaire, plus aucun changement d'état civil ne sera accordé en France avant la fin des années 1970.

La France, où les opérations de changement de sexe commencent à être pratiquées tardivement, sera néanmoins confrontée aux transsexuel-le-s français-e-s qui se font opérer à l'étranger.

De retour au pays, ils ou elles revendiqueront la mise en adéquation de leur nouvelle identité avec l'état civil. Le premier changement d'état civil est accordé par les autorités françaises à Jacqueline-Charlotte Dufresnoy, alias

Coccinelle, célèbre artiste de cabaret, qui s'est fait opérer à Casablanca en 1958. Cet évènement, suivi d'un mariage très médiatisé, produit une grande désapprobation dans l'opinion publique. Plus aucun changement d'état civil ne sera accordé en France avant la fin des années 1970.

Dans les années 1980, les tribunaux français rendent des jugements contradictoires, acceptant le changement d'état civil

dans certains cas et le refusant dans d'autres. En 1989, un rapport remis au Premier ministre préconise de ne pas légiférer sur le sujet en estimant plus raisonnable de laisser les tribunaux exercer leur discernement. Certaines personnes déboutées des tribunaux français porteront leurs cas devant la Cour européenne des droits de l'homme qui en 1992 condamnera la France au nom des droits de l'homme et du droit au respect de la vie privée.

Si dans la pratique française, le changement de sexe intervient avant le changement d'état civil qui peut être accordé par le magistrat, il n'en va pas de même dans d'autres pays.

Le premier pays à mettre en place une procédure où le changement de sexe est demandé d'abord à la justice et éventuellement ensuite à la médecine est la Suède en 1972. En Allemagne, depuis 1985, un changement de prénom et d'état civil est possible dès la majorité avant d'être opéré.

Tout comme les homosexuel-le-s, les trans sont peu à peu sorti-e-s de l'isolement individuel. La première association trans est fondée en France en

1965 par Marie-André Schwindenhammer, capitaine de l'armée française et ancienne détenue des camps nazis où elle a subi des expériences médicales hormonales. Son association d'«Aide aux Malades Hormonaux», l'AMAHO, disparue avec

la mort de sa fondatrice, permettra aux personnes trans de vivre leur identité, fut-ce au prix de se déclarer «malades». D'ailleurs, la transsexualité sera longtemps considérée comme une perversion ou une psychose. Le 18 décembre 1953, lors d'une conférence devant la New York Academy of Medicine, Harry Benjamin proposa à ses confrères de définir la transsexualité comme un syndrome, en atténuant ainsi la

«gravité» de ce phénomène. L'Organisation mondiale de la santé inclura le transsexualisme dans sa liste des troubles psychiatrique en 1978.

Aujourd'hui, les personnes transsexuelles réclament le droit de ne pas être considérées comme des malades, mais comme des usagers de la chirurgie et de l'hormonothérapie, dans un parcours de construction de soi particulier mais assurément non pathologique. Elles et ils se regroupent dans des associations et commencent à imposer leurs voix dans la société. Les associations trans se mobilisent pour que la transidentité soit dépsychiatrisée à l'occasion de la révision de la Classification internationale des maladies (CIM) de l'Organisation mondiale de la santé actuellement en cours.

Aujourd'hui en France, les candidats à la réassignation sexuelle passent par un vrai parcours du combattant qui débute par

une obligatoire psychothérapie, ce qui démontre la néfaste persistance de préjugés tendant à considérer le phénomène comme pathologique.

Pour obtenir le sésame ouvrant droit à une opération dont les frais seront pris en charge par la sécurité sociale, une «mise à l'épreuve» est exigée, obligeant la personne candidate à s'exposer dans le genre de destination (1). La période de transition peut s'avérer très longue et prendre des années, rendant la personne particulièrement vulnérable sur le marché du travail. Les tribunaux restent inflexibles si la personne candidate au changement d'état civil n'a pas subi la stérilisation irréversible,

Pour l'heure, en matière de droits des trans, la législation française ne se conforme ni à la résolution 1728 du Conseil de l'Europe, ni aux recommandations du commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, ni aux principes de Jogjakarta.

bien qu'en 2010, le Ministère de la justice ait émis une circulaire les invitant à accorder le changement d'état civil, même si la personne ne procède pas à l'ablation des organes génitaux (2).

En février 2010, le Ministère de la santé français publie un décret qui déclassifie la transsexualité des affections psychiatriques de longue durée. Cette

mesure très médiatisée contribue à ce que la transsexualité cesse d'être perçue comme une maladie psychiatrique. Ce décret est pourtant à double tranchant, car il modifie les modalités de prise en charge de la transsexualité par la Sécurité sociale (3).

En 2012, le gouvernement socialiste a introduit l'interdiction de discriminer pour le motif d'identité

sexuelle dans l'accès aux biens, aux services, dans l'exercice d'activité économique et dans l'emploi. Ce renforcement de la législation antidiscriminatoire est pourtant en demi-teinte. Le terme d'identité sexuelle paraît bien plus restrictif que celui de l'identité de genre et maintient la confusion avec l'orientation sexuelle d'une personne.

Pour l'heure, en matière de droits des trans, la législation française ne se conforme ni à la résolution 1728 du Conseil de l'Europe, ni aux recommandations du commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe (4), ni aux principes de Jogjakarta.

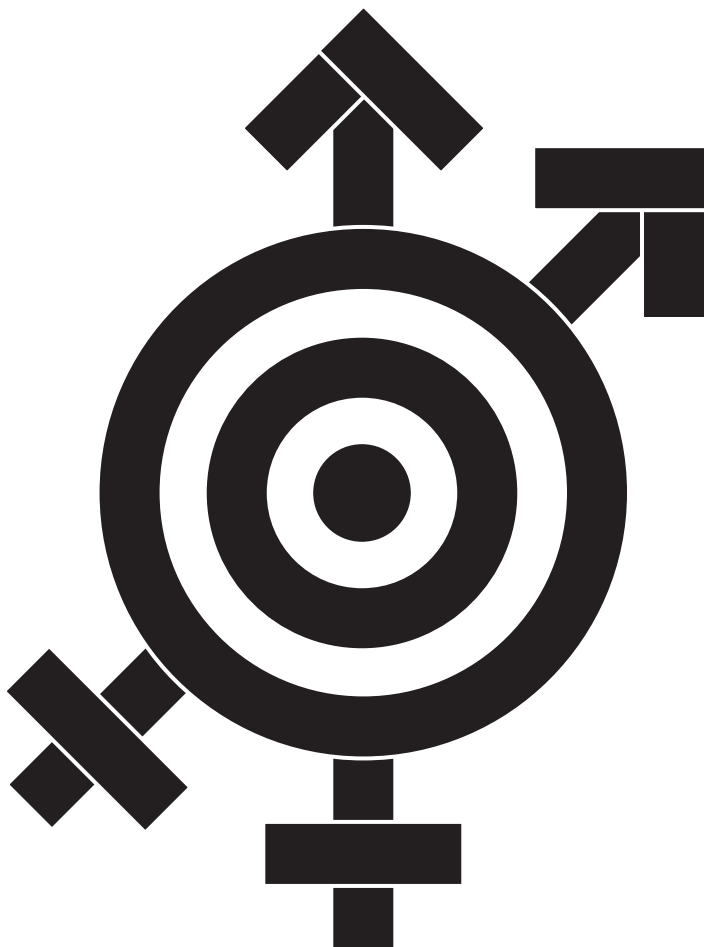
2. Circulaire de la DACS n° CIV/07/10 du 14 mai 2010 relative aux demandes de changement de sexe à l'état civil, NOR : JUSC1012994C

3. Le transexualisme n'est plus une affection classée dans les troubles précoces de l'identité sexuelle mais une maladie hors-liste dite ALD 31 (affection de longue durée).

4. «Droits de l'homme et identité de genre», Thomas Hammarberg, Commissaire aux Droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, 2009

1re marche du Gay Liberation Front en
Grande-Bretagne, Londres, Trafalgar Square,
août 1971.





II. Monde du travail et LGBTphobie

1. Homophobie et transphobie versus fiertés lesbienne, gay, bi et trans

L'homophobie et la transphobie institutionnalisées décrites au précédent chapitre se sont appuyées sur un rejet très ancré des personnes LGBT par l'opinion publique. Si la perception de l'homosexualité comme péché tombe en désuétude avec la sécularisation de la société, la vision de l'homosexualité comme comportement « contre nature » ou maladie lui succède.

Le grand public découvre l'existence de l'homosexualité amalgamée avec la transidentité au début du XX^e siècle. Si le terme d'homophobie ne fera son apparition qu'au cours des années 1970, le sentiment de rejet actif de la différence qu'il décrit sera dominant jusqu'à une période très récente.

Au gré des soubresauts de l'histoire et des scandales, avec l'engouement pour la science et la médecine, se forge l'image

menaçante de l'homosexualité et de la transidentité. L'homosexuel-le ou le/la trans est un décadent, un corrupteur de la jeunesse, une menace pour la reproduction de l'espèce humaine, un communiste, un fasciste, une féministe, un bourgeois vicieux, un pervers qui se cache, un efféminé qui s'exhibe, un malade méritant la compassion, un fléau social.



Enquête sur l'homophobie en 1962

Une enquête menée auprès de 1208 personnes par le Centre d'information et de recherche en 1962 donne une idée sur la représentation que se faisait la société des trente glorieuses de l'homosexualité :

« 40% des sondés qualifient l'homosexualité de « vice » et 45%, de « maladie ». Mieux encore, 23% considèrent que les homosexuels, même s'agissant d'adultes consentants, devraient être mis en prison. 50% répondent par la négative à la question : « Si vous avez à engager du personnel pour une fonction de responsabilité et que vous appreniez que le candidat qui vous paraît le meilleur est homosexuel, l'engageriez-vous quand même ou non ? » 29% affirment qu'ils renverraient un employé s'ils apprenaient son homosexualité. »

Cité dans Julian Jackson, « Arcadie. La vie homosexuelle en France, de l'après-guerre à la dépénalisation », Editions Autrement, 2009. p.118-119

Quand l'homosexualité et la transidentité ne font pas l'objet d'un rejet violent, elles ne sont tolérées par la société que comme extravagance des gens des arts et des lettres ou comme curiosité de cabaret.

Le XX^e siècle est pourtant aussi celui d'un progrès social sans précédent et de l'affirmation des droits de l'homme et de la femme. Celles et ceux que la société oublieuse condamnait à la discrétion ou à une existence marginale du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre finiront par se révolter contre cet ordre des choses et par réclamer leurs droits. Et leur spectaculaire passage de l'ombre à la lumière, de la honte de soi à la fierté d'assumer sa différence, ébranlera peu à peu les certitudes de la société hétéronormée. Cette affirmation forte, cette nouvelle visibilité qui continue à heurter

certain-e-s, se sont avérées être les conditions sine qua non de l'évolution vers l'acceptation pleine et entière de l'homosexualité et de la transidentité par la société.

En moins d'un demi-siècle, la société française a parcouru le chemin du rejet massif à l'acceptation de l'homosexualité. Selon un sondage réalisé par l'institut BVA en février 2012, 63% des français-es sont favorables au mariage entre les personnes de même sexe contre 48% en 2000, 56% sont favorables à l'homoparentalité contre 28% en 1998. Beaucoup reste cependant à faire pour que la société et ses institutions comprennent et acceptent le droit à la différence réclamé par les trans.

Malgré les indéniables changements dans les mentalités, les manifestations homophobes et transphobes sont encore bien présentes. L'association SOS-Homophobie qui tient une ligne d'écoute téléphonique a ainsi enregistré 1556 témoignages en 2011.

2. Homophobie et transphobie dans le monde du travail

Le monde du travail, premier lieu de socialisation, n'est malheureusement pas à l'abri des discriminations pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Selon le rapport d'activité de la Halde, en 2010 49,7% des réclamations traitées se rapportaient au domaine de l'emploi. Le nombre relativement modeste des saisines pour motif de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, environ 300 sur 12467, ne doit pas cacher la réalité des discriminations que subissent les personnes LGBT

en milieu professionnel. Le rapport 2011 de SOS-Homophobie indique que le nombre de cas de discrimination au travail est en hausse et représente 13% des appels reçus par l'association.

Si elle ne revêt que rarement la forme d'agressions physiques, la LGBTphobie reste un phénomène constant de l'univers de travail.

La rumeur insidieuse, l'insulte ouverte ou la raillerie douteuse, occasionnelle ou répétitive, venant de la direction, d'un usager, d'un client ou d'un collègue, atteignent leurs victimes au plus profond de leur être et s'attaquent à la dignité même de la personne humaine. Au cours de leur vie

Si elle ne revêt que rarement la forme d'agressions physiques, la LGBTphobie reste un phénomène constant de l'univers de travail. La rumeur insidieuse, l'insulte ouverte ou la raillerie douteuse atteignent leurs victimes au plus profond de leur être.

professionnelle, 84,6% des salarié-e-s LGBT ont ressenti au moins une fois une homophobie larvée au travail, 40,3% ont été victimes d'actes ou propos homophobes, 56% ont été témoin d'une homophobie implicite ou explicite vis-à-vis d'un-e autre salarié-e. (1)

L'univers du travail est considéré comme un lieu où une grande prudence dans la révélation de sa vie privée doit être la règle

pour les personnes LGBT. La révélation de son homosexualité à son entourage ne va pas de soi et le degré de dévoilement peut rester différent en fonction des sphères de vie sociale

1. Sauf mention spéciale, les données chiffrées de ce passage sont tirées du rapport « Homophobie dans l'entreprise » réalisé sous la direction de Christophe Falcoz pour le compte de la HALDE en 2007.





de l'individu. Les personnes qui font leur coming out le font d'abord auprès de leurs ami-e-s, puis auprès des leurs parents, ensuite auprès de la famille au sens large et seulement en dernier dans la sphère du travail. 27,4% des répondant-e-s ne révèlent pas leur homosexualité au travail, alors qu'ils ne sont que 15,4% à la cacher à leurs parents. En parlant de leur vie privée dans le contexte professionnel, 21,3% des personnes interrogées ont au moins une fois inventé un-e partenaire imaginaire de sexe opposé, 21,8% se sont fait passer pour des célibataires endurci-e-s, 33,4% ont joué l'hétérosexuel-le classique, 79,5% ont utilisé des mots neutres pour parler de leur vie privée. Plus d'un quart des homosexuel-e-s qui ont dévoilé leur vie privée au travail ont constaté une détérioration de leurs relations professionnelles après cette révélation.

Pourtant, la séparation totale entre vie privée et vie professionnelle est un leurre. D'une part la vie au travail regorge de situations où la vie privée des salarié-e-s est évoquée, d'autre part le statut familial n'est pas neutre vis-à-vis des droits sociaux des salarié-e-s. Cette contrainte à la discrétion, plus ou moins librement consentie, peut priver les salarié-e-s concerné-e-s de quelques droits, certes insuffisants, découlant des conventions collectives, du Pacs ou des prestations du comité d'entreprise.

Dans les petites et moyennes entreprises, la discrimination se caractérise dans la majorité des cas par la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou par l'obligation de démissionner. Dans les grandes entreprises elle se manifeste davantage par la mise « hors jeu » lors d'une promotion interne. Cette stratégie de mise à l'écart est également davantage présente dans le secteur public que dans le privé qui a plus facilement recours au licenciement. Les non-cadres semblent être plus souvent confronté-e-s aux situations discriminantes. Les études plus récentes démontrent que l'homosexualité est un facteur d'inégalité dans le niveau de rémunération et devant le risque du chômage (1).

Les études apportent des éclairages quelque peu différents sur la perception que les victimes de LGBTphobie ont des organisations syndicales et de leur utilité dans la lutte contre les phénomènes qui les affectent.

1. « Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: the Hidden Side of the Rainbow », Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, Université d'Evry Val d'Essonne, Mai 2011 et « Sexual orientation, unemployment and participation: Are gays less employable than straights? », Thierry Laurent, Ferhat Mihoubi, Université d'Evry-Val d'Essonne, Juin 2012

Dévalorisées par leurs supérieurs ou méprisées par leurs subordonné-e-s, entravées dans leur progression de carrière ou stoppées dans l'évolution salariale, harcelées, mises à la porte de l'entreprise ou empêchées d'accéder à un emploi, les victimes de LGBTphobie hésitent à faire appel aux syndicats pour la

2. « Rapport sur l'homophobie 2010 » de SOS-Homophobie.

défense de leurs droits. Et quand elles franchissent le pas et s'adressent aux délégué-e-s ou représentant-e-s du personnel, elles jugent ce recours d'« une efficacité aléatoire » (2). Pourtant les attentes des personnes LGBT vis-à-vis des syndicats sont grandes. Quand on demande aux personnes homosexuelles de choisir les solutions qui permettraient de mieux vivre leur homosexualité au travail, elles plébiscitent, à 88,8%, la visibilité des syndicats

Les syndicats sont clairement perçus comme les moteurs essentiels de l'amélioration de la vie des personnes LGBT dans le monde du travail.



d'une association LGBT sur le lieu de travail se classe en dernier avec 63,2% des citations. Les syndicats sont ainsi clairement perçus comme les moteurs essentiels de l'amélioration de la vie des personnes LGBT dans le monde du travail (3).

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le signaler la perception et la compréhension de la problématique trans est un fait relativement récent.

nationaux dans la lutte contre les discriminations. Même la plus grande égalité des droits qui découlerait de la reconnaissance du mariage ou de l'adoption vient derrière avec 84,6% des citations. Au niveau de l'entreprise, c'est la politique antidiscrimination faisant référence à l'orientation sexuelle au niveau de l'entreprise qui est perçue comme le remède le plus efficace (77,2%). Elle est suivie de l'engagement des syndicats d'entreprise (73,4%) et de l'implication de la direction dans la lutte contre l'homophobie (73,1%). Notons que l'utilité de la création

3. « Homophobie dans l'entreprise », op.cité



SOS-Homophobie n'a introduit un chapitre spécifique dans ses rapports annuels qu'en 2010. Le rapport « Homophobie dans l'entreprise » de la Halde qui date du 2007 est centré sur les problèmes rencontrés par les gays et lesbiennes dans le monde du travail. Pourtant dans ce rapport, certains comportements répertoriés comme homophobes relèvent davantage de la transphobie. Ainsi, l'effacement de la frontière entre les genres semble être un facteur troublant pour un nombre encore trop grand de personnes,

1. Enquête « Les syndiqué-e-s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT » conduite par la CGT et Emergences auprès d'un millier de syndiqué-e-s à l'automne 2010. Voir le résumé de l'enquête dans le chapitre IV du présent guide.

susceptibles de discriminer par rejet de l'efféminement ou du virilisme. Par ailleurs, 39,9 % des personnes interrogées ont essayé des remarques sur leur tenue vestimentaire et 25,3 % sur leurs gestes et attitudes

corporelles. La référence hétérosexuelle, avec les comportements féminin et masculin très normés, reste très ancrée dans le monde du travail.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est souvent cumulée avec d'autres motifs discriminants. Les couples de motifs les plus fréquemment observés sont l'orientation sexuelle et l'âge (les jeunes, plus ouverts sur leur orientation sexuelle que leur aîné-e-s semblent en faire plus souvent les frais), l'orientation sexuelle et l'apparence, l'orientation sexuelle et le sexe (cumul lesbienne et femme).

L'enquête (1) conduite par la CGT auprès de ses syndiqué-e-s, révèle qu'il est deux fois plus fréquent d'observer des situations de LGBTphobie générées par l'attitude de collègues ou subordonné-e-s que par l'attitude de la direction, même si cette dernière a souvent une responsabilité directe dans l'entretien d'un climat général homophobe. Or, rappelons que la direction a l'obligation légale de faire cesser toute situation discriminatoire, y compris lorsque celles-ci prennent corps dans une relation de travail entre deux collègues.



Histoires vécues

Sonia fait l'objet d'un harcèlement incessant depuis qu'elle a changé de sexe. La direction de son entreprise a tenté de la licencier durant son arrêt de travail. Depuis sa reprise, elle subit les brimades de son supérieur qui n'accepte pas son changement d'identité, continue à l'appeler par son ancien prénom masculin et lui adresse des reproches incessants. Elle reconnaît tenir grâce au soutien de ses collègues.

Stéphanie est mise à l'écart par ses collègues féminines qui mettent une distance parce qu'elle est lesbienne. Elle reçoit des réflexions telles que « Ne rentre pas dans mon bureau car les autres collègues vont croire que tu me dragues », « On s'embrasse entre filles hétéros mais pas avec toi car il y a un risque que tu sois attirée ».

Vincent, 37 ans, est ouvrier dans une entreprise de Seine-Maritime. Depuis plus de deux ans, il subit un harcèlement moral continu de la part de ses collègues de travail, y compris ses représentants syndicaux, en raison de son homosexualité. Suite à des propos calomnieux, des sarcasmes répétés, il a dû changer de poste et de service ; son nouveau poste est malheureusement bien moins intéressant et motivant que le précédent. [...] Il est en arrêt maladie [...] pour dépression, et souhaite négocier avec la direction son départ de l'entreprise.

Jean-Claude est cadre dirigeant d'une entreprise de taille intermédiaire, il a sous ses ordres les directeurs et directrices régionaux-ux-les de l'entreprise. Depuis quelques temps, il ne comprenait pas pourquoi ses messages passaient mal auprès de certaines agences locales, jusqu'à ce qu'il apprenne que certains de ces directeurs régionaux l'appelaient « la tarlouze de Paris » le caricaturaient en personnage de la Cage aux Folles, et disaient entre eux qu'une personne comme lui était dangereuse, qu'il ne fallait surtout pas suivre ses ordres...

Noémie a eu une relation avec une collègue de travail. Lorsque cette relation a été ébruitée, elle a subi un harcèlement de la part de ses collègues avant d'être licenciée. Son employeur estimait qu'une relation entre deux femmes dans l'entreprise était problématique.

Ces exemples sont tirés des « Rapport sur l'homophobie » 2010 et 2011. Edités tous les ans depuis 1997 par l'association SOS-homophobie, ils sont basés sur plus de 1400 appels annuels des victimes et témoins d'actes homophobes reçus par l'association.



III. Normes, lois et droits en faveur des LGBT

1. Au niveau mondial

Dans le dispositif normatif élaboré par l'Organisation Internationale de Travail (OIT), les questions de discriminations au travail tombent sous la coupe de la convention n°111 « Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession ». Votée en 1958, elle fait partie des 8 conventions fondamentales de l'OIT. Cette convention ne mentionne pas explicitement la notion d'orientation sexuelle ou d'identité de genre, mais constitue néanmoins un instrument à mobiliser si un état qui l'a ratifiée ne l'applique pas en droit et en pratique. La plainte contre cet état est alors instruite par la Commission d'experts pour l'application des conventions et des discriminations et peut faire l'objet d'un examen par la Commission des normes de la Conférence Internationale de Travail composée de représentant-e-s des travailleurs, des employeurs et des gouvernements. Ses avis et décisions composent la

jurisprudence d'application de la convention. À l'heure actuelle, 170 pays dans le monde ont ratifié cette convention, à l'exception notable des États-Unis et du Japon.

L'analyse des rapports annuels de la Commission d'experts pour l'application des conventions et des discriminations de l'OIT témoigne de la réelle prise en compte de la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Ainsi pour ne citer qu'un exemple, en 2012 la Commission s'inquiète de la disparition du motif de discrimination pour l'orientation sexuelle de la législation de la Namibie et note l'absence de cas connus de discriminations dans ce pays. Sa décision est alors sans équivoque : *« L'absence de cas de discrimination ou de plaintes pourrait être due à une absence de cadre juridique approprié, une méconnaissance des droits, à un manque de confiance dans les voies de recours offertes, à l'inexistence de telles voies de recours ou à la difficulté d'y accéder dans la pratique ou encore*

à la crainte de représailles. La commission demande au gouvernement de garantir que tous les travailleurs bénéficient du même niveau de protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle que pour la discrimination fondée sur d'autres motifs... »

En 1993 l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), à l'occasion de la révision de sa Classification Internationale des Maladies (CIM), raye l'homosexualité de la liste des affections mentales. Ce registre mondial est actuellement de nouveau en cours de révision et sa nouvelle version sera soumise lors de l'une des prochaines assemblées générales de l'OMS. Les associations transgenres luttent pour que cette réunion mondiale aboutisse à la dépsychiatisation de la transidentité.

Du 6 au 9 novembre 2006, un groupe international d'éminent-e-s juristes réunis dans la ville indonésienne de Jogjakarta élabore un texte énonçant les principes d'application de la législation

internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Les principes de Jogjakarta (1) sont ensuite présentés devant le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies le 26 mars 2007.

Ils donnent lieu à une proposition de Déclaration relative à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre discutée devant l'Assemblée Générale des Nations Unies le 18 décembre 2008. Cette déclaration affirme « *le principe de non-discrimination qui exige que les droits de l'Homme s'appliquent de la même manière à chaque être humain, indépendamment de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre* ». En juin 2011, le Conseil des Droits de l'Homme de l'ONU a adopté une résolution sur les atteintes aux droits des LGBT demandant une étude sur « *les lois et les pratiques discriminatoires, et sur les actes de violence contre les individus sur la base de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre* ».

Les droits des LGBT commencent ainsi à figurer dans l'agenda des institutions onusiennes et deviennent un sujet de la politique internationale. La reconnaissance universelle des droits des LGBT est une urgence, et il convient de veiller à ce que cette question ne soit pas exploitée à des fins politiciennes, éloignées des réels besoins de terrain. Il est donc inquiétant de noter une concomitance entre la proclamation des droits des LGBT comme une priorité de la politique extérieure des États-Unis en décembre 2011 (après s'être opposé à la déclaration de l'ONU sur ce sujet en 2008) et les initiatives législatives homophobes en Ukraine et en Russie entreprises en 2012.

1. Le texte des principes de Jogjakarta est consultable sur www.yogyakartaprinciples.org



Drapeau de l'association ILGA Europe flottant dans le ciel de Varsovie, Pologne, à l'occasion de l'Europride, juillet 2010.

2. Au niveau européen

L'Europe a commencé à prendre position sur le terrain de la défense des droits des LGBT dès la fin des années 1970. Souvent, les progrès dans la dépénalisation et la reconnaissance des droits des personnes LGBT dans les pays européens ont été accomplis sous l'influence des recommandations du Conseil de l'Europe, des résolutions du Parlement européen et de la Commission européenne ou encore des arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme.

La première condamnation internationale d'un État pratiquant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été prononcée en 1981 par la Cour européenne des droits de l'Homme à l'encontre de l'Irlande où la différence d'âge de consentement entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles était encore en vigueur.

En 1979 et 1981 l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe adopte des recommandations visant à éliminer les discriminations dont les homosexuel-le-s sont victimes, notamment dans le monde du travail. Ces recommandations demandent notamment que les homosexuel-le-s jouissent de l'égalité de traitement en matière de travail, de rémunération et de sécurité d'emploi.

En 1984, le Parlement européen adopte une résolution relative aux discriminations sexuelles sur le lieu de travail et demande en 1986 aux États membres de mettre fin aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. En 1994, le Parlement européen adopte une nouvelle résolution qui demande aux États de mettre fin aux incriminations pénales, aux discriminations et, pour la première fois, lance un appel en faveur de la reconnaissance des couples de même sexe et de l'homoparentalité.

Législations des États membres de l'ONU

Sur 193 États membres de l'ONU, 113 ont aboli les lois criminalisant les relations sexuelles entre adultes consentants de même sexe ou n'ont jamais eu de telles lois. Parmi ces pays, 52 ont des lois interdisant la discrimination professionnelle en raison de l'orientation sexuelle, 19 ont des lois interdisant la discrimination professionnelle en raison de l'identité de genre, 10 font bénéficier les gays et les lesbiennes du droit au mariage et 12 leur ont ouvert l'adoption. 78 États continuent à réprimer l'homosexualité.

Source : Rapport 2012 de l'ILGA sur l'homophobie d'État

Le Traité d'Amsterdam, adopté en 1997 et entré en vigueur en France en 1999, a donné à l'Union européenne le droit de « *prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne adoptée le 7 décembre 2000, interdit dans son article 21 « *toute discrimination fondée notamment sur le sexe [...] ou l'orientation sexuelle* ». La charte a été rendue contraignante en 2010 et peut donc être évoquée devant la Cour européenne des droits de l'Homme. Son rôle premier est de garantir le respect des droits fondamentaux par les

institutions de l'UE lors de l'élaboration des nouvelles législations européennes.

Le Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe a produit en 2009 un rapport de référence en matière de droits des personnes transgenres (2).

Le Conseil de l'Europe, qui s'est déjà montré précurseur sur les droits des homosexuel-le-s, a adopté le 29 avril 2010 la résolution 1728 dont l'alinéa 16.11.2 demande aux États membres de garantir, dans leur législation et leur pratique, le droit des personnes transgenres à obtenir

« *des documents officiels reflétant l'identité de genre choisie, sans obligation préalable de*

2. « Droits de l'Homme et identité de genre », Thomas Hammarberg, Commissaire aux droits de l'Homme du Conseil de l'Europe, 2009

l'identité de genre choisie, sans obligation préalable de

qui a transposé la directive « Égalité en matière d'emploi » en 2001 ne l'a étendue qu'au domaine de l'accès aux biens et aux services. Par ailleurs, la France fait partie des 12 pays de l'Union Européenne où l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle constitue une infraction pénale. Elle est également classée parmi les 10 pays de l'union dans lesquels l'homophobie constitue une circonstance aggravante d'un délit.

Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail

Les personnes transgenres qui n'ont pas subi ou n'envisagent pas de subir une opération chirurgicale, ne sont pas protégées par ce texte. La directive évoque explicitement « les discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe d'une personne », disposition traduite dans la législation française seulement en août 2012.

Directives européennes qui ont trait à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

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

Elle interdit la discrimination dans l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, dans les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, dans l'adhésion à une organisation de travailleurs ou d'employeurs. Elle est ainsi plus restrictive que la directive 2000/43/CE sur l'égalité raciale qui couvre expressément la protection sociale, l'éducation, la sécurité sociale, les soins de santé, l'accès aux biens et aux services. Selon l'Agence des droits fondamentaux de l'UE, la législation des 18 pays membres étend le domaine d'application de la directive « Égalité en matière d'emploi » à tous ou certains domaines couverts par la directive « Égalité raciale ». La France,



Les sociologues Didier Éribon et Pierre Bourdieu lors d'une manifestation en faveur du PACS, Paris, 1998.

subir une stérilisation ou d'autres procédures médicales comme une opération de conversion sexuelle ou une thérapie hormonale ». La France, qui a pourtant voté en faveur de cette résolution, continue de demander la production d'attestations de médecins prouvant que le traitement hormonal a produit des effets irréversibles, notamment sur la fécondité, pour obtenir un changement d'état civil.

Le 18 septembre 2012 le Comité économique et social européen (CESE) a voté, à l'initiative du groupe travailleurs du comité, un avis sur les « Droits des groupes vulnérables sur le lieu de travail – notamment les problèmes de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ». Le texte insiste sur le renforcement des risques de discriminations en période de crise, sur l'importance du rôle des partenaires sociaux face à ce problème, et réclame l'adoption d'une feuille de route par l'Union européenne pour l'élimination des discriminations LGBT. La CGT, en tant que membre du CESE a apporté sa contribution à ce document et a voté pour son adoption.

3. En France

En l'espace de vingt ans, on est passé de façon tout à fait caractéristique en matière de droits des personnes LGBT en France de la pénalisation frappant l'homosexualité à la pénalisation de l'homophobie. Parallèlement à la lutte contre la pénalisation de l'homosexualité, le combat pour l'égalité effective s'est déployé dans 2 directions : la conquête des droits et la lutte contre les discriminations.

a. La conquête de nouveaux droits

La reconnaissance des droits des personnes LGBT se fait de façon très progressive et ce processus n'est toujours pas achevé aujourd'hui. La voie fut ouverte en 1989 par le Danemark, premier pays au monde ayant offert une reconnaissance légale aux couples homosexuels. En effet, les années 1980 et les ravages causés par l'épidémie du Sida dans la communauté gay, vont amener la question de la reconnaissance des couples composés de personnes de même sexe sur le devant de la scène.

Lois qui ont construit le cadre légal de la reconnaissance des droits et de la lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Loi n° 82-683 du 4 août 1982

supprime la différence d'âge de consentement entre les relations hétérosexuelles et homosexuelles.

Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985

étend les lois antiracistes du Code pénal aux discriminations fondées sur les mœurs.

Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999

modifiée, instaure le Pacte civil de solidarité (PACS).

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001

relative à la lutte contre les discriminations, a notamment modifié les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal sur les discriminations punissables ; l'article L. 122-45 du Code du travail, lequel définit les discriminations interdites dans le cadre professionnel ; a réparti la charge de la preuve entre la victime et l'auteur présumé des faits ; a donné aux syndicats le droit d'agir en justice.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002

de modernisation sociale consacre un volet à la prévention du harcèlement moral dans les entreprises en introduisant l'obligation de l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé « physique et mentale » des travailleurs de l'établissement.

Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003

pour la sécurité intérieure modifie plusieurs articles du code pénal et fait des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle une circonstance aggravante.

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004

portant création de la HALDE, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Loi n° 2006-728 du 23 juin 2006

portant réforme des successions et des libéralités a corrigé certaines des insuffisances du Pacs.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de lutte contre les discriminations intègre dans le droit français la notion de discrimination indirecte et du harcèlement discriminatoire.

Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011,

le Défenseur des droits a succédé au Médiateur de la République, au Défenseur des enfants, à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) et à la Commission nationale de déontologie de la sécurité (CNDS).

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012

relative au harcèlement sexuel introduit l'interdiction de discriminer pour le motif d'identité sexuelle et fait de la transphobie une circonstance aggravante des délits.

Dominique Adamski et Francis Dekens, premier couple homosexuel à s'être pacsé.



Droits générés par le Pacs

Régi par les articles 515-1 à 515-7-1 du Code civil, le Pacs, pacte civil de solidarité, est un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, sans condition de nationalité, pour organiser leur vie commune. Il n'est pas autorisé entre les parents. Il est enregistré auprès du greffe du tribunal d'instance du lieu de résidence des partenaires et peut être facilement modifié ou rompu.

Les partenaires s'obligent à vivre sous le même toit. Les conditions matérielles de cette cohabitation peuvent être fixées dans la convention qu'ils signent. Si le contraire n'est pas mentionné dans la convention, le régime légal de la séparation des patrimoines s'appliquent aux biens possédés. Le Pacs ne confère aucun droit sur la succession du partenaire défunt. Les pacsé-e-s font l'objet d'une imposition commune. Le Pacs ne confère pas de droit au séjour pour les étrangers tout en étant

considéré comme un des éléments d'appréciation des liens personnels en France.

En termes de droits sociaux, le Pacs autorise qu'un-e des partenaires, qui n'est pas couvert-e à titre personnel par l'assurance maladie, maternité, décès, en bénéficie en qualité d'ayant droit de sa/son partenaire.

L'article L.3142-1 du Code de travail prévoit pour les salarié-e-s la possibilité de bénéficier d'autorisations exceptionnelles d'absence pour les événements familiaux. La seule disposition qui s'applique indifféremment aux personnes mariées ou pacsées est celle qui prévoit un congé de deux jours en cas de décès du conjoint. Le code du travail prévoit 4 jours de congé en cas de mariage mais rien dans le cas d'un Pacs.

Le Pacs étant sans effet sur le lien de parentalité, il n'ouvre pas droit pour les conjoint-e-s non parents biologiques aux dispositions prévues par le Code du Travail fixant par exemple à 3 jours le congé pour une naissance / une adoption ou à 2 jours le congé en cas de décès d'un enfant. De même, contrairement aux couples mariés, il n'autorise pas pour les conjoint-e-s non parents biologiques les absences pour accompagnement d'enfants malades.

Néanmoins, l'employeur a l'obligation de tenir compte, pour la fixation des congés, des dates de la ou du partenaire. Les titulaires d'un Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané. Dans la fonction publique, les pacsé-e-s bénéficient d'une priorité dans l'ordre des mutations. En l'absence de possibilité de mutation, elles ou ils peuvent bénéficier en priorité d'un détachement ou d'une mise à disposition. Elles ou ils peuvent en outre solliciter une autorisation d'absence sous réserve des intérêts du service.

Le Pacs n'ouvre aucun droit à la pension de réversion.

En France, la première proposition de loi dans ce sens est déposée en 1993. Mais l'adoption effective du Pacte civil de solidarité (Pacs) n'interviendra qu'en 1999 sous le gouvernement de Lionel Jospin.

Dans un premier temps les législateurs ont ainsi choisi de créer une forme d'union particulière sans prendre le risque d'autoriser le mariage entre les personnes de même sexe. Aujourd'hui, les dispositions spécifiques permettant aux couples homosexuels d'officialiser leur relation existent dans de nombreux pays. Les droits ouverts par ce type d'union varient selon les pays : modestes en France, ils équivalent complètement aux droits ouverts par le mariage hétérosexuel en Grande Bretagne. Néanmoins, certains pays, comme la France ou les Pays-Bas, ont fait le choix de ne pas réserver ces contrats d'union civile aux seul-e-s homosexuel-le-s.

Le succès du Pacs auprès des personnes souhaitant donner une existence administrative et symbolique à leur couple ne se dément pas. Si en 1999, 42 % des Pacs conclus l'étaient par des couples homosexuels,

en 2010, 95,5 % des Pacs conclus le sont par des personnes de sexes différents. Depuis l'instauration de ce contrat, près d'un million de personnes se sont pacées. En 2010, on dénombre 205 596 Pacs et 249 000 mariages.

Malgré l'importante avancée que représentait le Pacs, l'accès aux mêmes droits pour toutes et tous, indépendamment de l'orientation sexuelle n'est toujours pas effectif. Le Pacs est bien plus restrictif en droits que le mariage. De plus, il est muet sur l'autorité parentale, l'adoption, l'assistance médicale à la procréation, les droits de succession et patrimoniaux.

b. Les dispositifs de lutte contre les discriminations

La discrimination fondée sur les mœurs a été interdite en France au milieu des années 1980 et a pu être évoquée devant les tribunaux dans le cas de discrimination homophobe (1).

1. Il est à noter que la législation nationale traite de façon différenciée les motifs de discriminations. Les textes constitutionnels français ne mentionnent pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. En effet, la Constitution « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » et le préambule de la Constitution de 1946 interdit les discriminations dans le travail, mais seulement en raison des origines, des opinions ou des croyances.

l'homophobie, jugé insuffisant par les associations (2). S'agissant de la discrimination pour motif d'identité de genre, il n'est introduit dans les

Une nouvelle impulsion à la lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle est donnée en 2001 quand la France transpose la directive européenne 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. D'autres textes législatifs suivront, construisant un cadre de lutte contre

dispositions législatives qu'en août 2012 sous le terme critiqué et critiquable « d'identité sexuelle ».

La discrimination fondée sur l'orientation ou l'identité sexuelle dans l'accès aux biens et aux services, dans l'exercice d'activités économiques et dans l'emploi est condamnable pénalement.

Le refus d'embauche et le licenciement pour des motifs d'orientation ou d'identité sexuelle sont punis de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende pour des personnes physiques et 225 000 € d'amende pour des personnes morales (Art. 225-2 du Code pénal). Les victimes peuvent porter plainte auprès du Procureur de la République.

Les discriminations qui peuvent surgir au cours de l'exécution du contrat de travail sont sous la coupe de l'article L1132-1 du Code du travail qui stipule qu'aucun-e salarié-e ne peut être sanctionné-e, licencié-e ou « *faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son orientation ou identité sexuelle* » et de la loi sur les droits des fonctionnaires (loi Le Pors). Les victimes peuvent saisir le Conseil de prud'hommes ou le tribunal administratif (pour les fonctionnaires ou les agents publics) pour faire reconnaître la discrimination et obtenir réparation pour le préjudice qu'elles ont subi. Les syndicats peuvent ester en justice à la place des victimes. Les sanctions civiles prononcées par le

2. Les délais de prescription pour les injures homophobes proférées dans le cadre privé sont aujourd'hui de 3 mois, contre 12 pour les injures racistes.

juge peuvent être conséquentes et avoir un véritable effet dissuasif pour l'employeur.

Discriminations directe et indirecte

Une discrimination directe est

la situation dans laquelle une personne sur le fondement d'un motif prohibé 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.

Une discrimination indirecte est

une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, sur la base d'un motif prohibé, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

Le Conseil de prud'hommes peut accorder à la victime des dommages et intérêts importants et ordonner des mesures pour faire disparaître les effets de la discrimination reconnue (demander la réintégration du/de la salarié-e licencié-e, annuler une mutation, accorder au/à la salarié-e le niveau de rémunération auquel il/elle aurait eu droit si sa carrière s'était déroulée sans entraves). Le Code du travail prévoit la protection des victimes de discriminations et des témoins.

Les pratiques juridiques de l'Union européenne ont apporté une autre amélioration importante dans la lutte contre les discriminations au travail : l'aménagement de la charge de la preuve devant le Conseil de prud'hommes ou le Tribunal administratif pour les agents publics. La victime doit rassembler les faits qui laissent présupposer l'existence d'une discrimination, par exemple une différence de traitement avec d'autres salarié-e-s, un changement d'attitude consécutif au coming out. L'employeur doit prouver que la décision litigieuse n'avait pas de lien avec l'orientation ou l'identité sexuelle du/de la salarié-e et ne comporte pas de dimension

Circonstance aggravante

L'homophobie peut être une circonstance aggravante de certaines infractions, c'est-à-dire qu'elle peut alourdir la peine encourue :

→ Injure ou diffamation non publique : élève la peine encourue en passant d'une contravention de 1^{re} classe à une contravention de 4^e classe.

→ Injure publique : élève la peine d'amende de 12 000 € à un emprisonnement de 6 mois et à une amende de 22 500 €.

→ Diffamation publique : élève la peine d'amende de 12 000 € à un emprisonnement de 1 an et à une amende de 45 000 €.

discriminatoire. Si l'employeur n'apporte pas de preuves objectives et vérifiables de sa bonne foi, la discrimination est considérée comme établie. Si le/la salarié-e subit une discrimination dans l'entreprise du fait de ses collègues ou clients, il incombe à l'employeur de faire cesser cette discrimination.

La question du harcèlement se pose avec force pour les salarié-e-s LGBT. Elle peut présenter de surcroît de multiples facettes en fonction de sa provenance : le harcèlement, qui peut être moral, sexuel ou physique et plus ou moins violent peut en effet résulter de l'attitude de la hiérarchie, mais aussi, souvent, des collègues de travail.

Pour que des faits puissent être qualifiés de harcèlement moral et sexuel, plusieurs éléments doivent être réunis : les agissements doivent être répétés sans que l'intention soit à établir et doivent entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.

Pour se réaliser, le harcèlement peut s'appuyer sur des ordres, des menaces, des contraintes, des pressions mais aussi sur des actes apparemment insignifiants répétés. Il peut donc émaner de toute personne dans le cadre d'une relation de travail : supérieur, mais également collègue de travail, subalterne, client, fournisseur, contact d'affaires.

Plusieurs options judiciaires s'offrent aux victimes d'actes de harcèlement moral, sexuel ou de discriminations homophobes ou transphobes sur le lieu de travail : une procédure pénale devant le tribunal correctionnel peut punir de tels actes d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende (articles 222-33-2

du Code pénal pour le harcèlement moral et article 222-33 pour le harcèlement sexuel) ; évidemment l'acte peut également être sanctionné devant le Conseil de prud'hommes ou devant le Tribunal administratif pour les agents publics.

Contrairement au principe de renversement de la charge de la preuve (article L.1154-1 du Code du travail) en vigueur dans le cadre des procédures engagées devant le Conseil de prud'hommes – le mis en cause devant apporter la preuve qu'il ne discrimine ou ne harcèle pas, tandis que la victime est tenue d'apporter des faits laissant supposer l'existence de la discrimination ou du harcèlement –, devant le juge pénal, il appartient à la victime, et éventuellement à la police ou à l'inspection du travail, de prouver l'existence du harcèlement.

Le législateur a ajouté en 2008 une variante du comportement homophobe sur le lieu de travail sous le terme de « harcèlement discriminatoire ». Celui-ci interdit tout agissement, même occasionnel ou unique, frappant une personne en raison de son orientation sexuelle, et portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant sur le lieu de travail. Tombent par exemple sous le coup de cette définition la tenue de propos homophobes, la diffusion de courriels à caractère homophobe. Les faits relevant du harcèlement discriminatoire ne peuvent cependant pas faire l'objet d'une sanction pénale. Ils ne peuvent être invoqués que devant le Conseil de prud'hommes (ou le Tribunal administratif pour les agents publics), qui pourra ordonner l'arrêt des agissements litigieux et condamner la personne incriminée au versement de dommages et intérêts pour la réparation du préjudice subi.

c. Les revendications actuelles du mouvement LGBT en France

Les principales revendications d'égalité de droits des personnes LGBT en France se sont fortement exprimées lors de la campagne présidentielle de 2012. Elles concernent l'accès au mariage pour tous pour faire cesser la discrimination qui frappe les conjoints de même sexe, la reconnaissance de l'homoparentalité et de la transsexualité, la reconnaissance de l'identité de genre parmi les motifs de discrimination prohibés par la loi, l'autorisation du changement d'état civil pour les personnes trans sans obligation de subir une stérilisation ou une opération de conversion sexuelle, l'amélioration de la prise en charge médicale des personnes trans souhaitant recourir au traitement hormonal ou chirurgical avec maintien de la gratuité, la lutte contre l'homophobie et la transphobie à l'école, la lutte contre le mal-être et le suicide des jeunes LGBT, l'ouverture du don de sang aux homosexuel-le-s, la mise en place d'une ambitieuse politique anti-VIH, le renforcement de la lutte contre les discriminations des personnes LGBT au travail, l'action en faveur de l'abolition universelle de la répression en raison d'orientation sexuelle et d'identité de genre, le respect du droit d'asile.

François Hollande s'est engagé à reconnaître le droit au mariage et le droit à l'adoption aux couples de même sexe, le droit à la procréation médicalement assistée aux femmes qui ne souhaitent pas avoir une relation avec un homme. Il s'est dit favorable à ce que l'identité de genre soit ajoutée à la liste des discriminations prohibées. Il s'est également engagé à agir à l'école pour changer la perception sociale des questions de genre et d'orientation sexuelle.

La question de l'homoparentalité semble trouver une réponse positive dans les promesses de campagne faites par le nouveau président de la République, même s'il ne cite pas expressément le terme d'homoparentalité. Or il s'agit d'une reconnaissance majeure à entreprendre, 300 000 enfants grandissant aujourd'hui en France dans le cadre de familles homoparentales selon les associations. Par ailleurs, 56 % des Français, selon un sondage BVA de février 2012 sont favorables à l'homoparentalité. Cette reconnaissance doit s'opérer par le biais d'un accès au statut familial plein et entier plutôt que par la création d'une sous-catégorie familiale. Maintenir plus longtemps ce phénomène dans l'ombre des lois de la République prive des centaines de milliers d'enfants d'un cadre juridique protecteur. Au-delà, cette question de l'homoparentalité invite à redéfinir les fondements du lien de filiation. Il est aujourd'hui urgent de mettre en conformité la loi et le réel en établissant désormais que c'est l'intention d'être parent qui doit déterminer la filiation, et non l'orientation sexuelle d'un couple ou le lien génétique.

Depuis la victoire de la gauche et législative de 2012, le pouvoir multiplie les actions en faveur de l'égalité des droits des personnes LGBT. En juin 2012, la ministre de la Santé a annoncé la suppression prochaine de l'interdit de donner du sang fait aux homosexuels. Les parlementaires ont voté fin juillet une loi interdisant la discrimination des trans. En septembre 2012, le Premier ministre a mis en place des groupes de travail pour réfléchir au programme d'action gouvernemental contre les violences et les discriminations commises en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Premier couple homosexuel à se marier en Argentine (et en Amérique Latine), le 28 décembre 2009.

Droit à la pension de réversion

La différence de traitement entre les survivants d'un mariage ou d'une union civile a donné lieu à un arrêt de la Cour de Justice des Communautés Européennes 'CJCE rendu le 1^{er} avril 2008 (Tadao Maruko v. Versorgungswerk der deutschen Bühnen, Allemagne). La Cour a jugé discriminatoire le refus d'accorder une pension de veuf au compagnon survivant lié par un partenariat civil dans les mêmes conditions que celles prévues pour les couples mariés. Selon elle, ce refus constituait une « discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle », prohibée par la Directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Par ailleurs, le Comité des ministres des États membres a publié une recommandation le 31 mars 2010 sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Il découle de cette recommandation que « la législation nationale doit garantir les mêmes droits aux couples de même sexe ou de sexes différents ». Ainsi, les droits tels que la pension de réversion doivent être accessibles aux couples de même sexe, soit par l'ouverture du mariage, soit par l'ouverture de la pension aux couples pacsés.

Enfin, la HALDE a déclaré à de nombreuses reprises qu'il était discriminatoire de réserver le bénéfice de la pension de réversion aux seuls couples mariés. Par ailleurs, un groupe de travail, composé d'experts (notaires, juristes, associations) du ministère de la Justice

a produit un rapport le 30 novembre 2004 sur les améliorations nécessaires au Pacs. Il a conclu notamment à la nécessité d'ouvrir la pension de réversion aux couples pacsés. Cette proposition a ensuite été reprise par le rapport de la Mission famille et droit des enfants, rendu public en janvier 2006.

Au moment de la clôture de ce manuscrit, en octobre 2012, la question du droit à la pension de réversion pour les couples de même sexe restait toujours en suspend.

Source : SOS-Homophobie



Reconnaissance du mariage homosexuel à travers le monde

Le premier pays à reconnaître le mariage homosexuel fut les Pays-Bas en 2000. Douze ans plus tard, 10 pays reconnaissent ce droit sur l'ensemble de leur territoire (Pays Bas, Belgique, Espagne, Canada, Afrique du Sud, Norvège, Suède, Portugal, Islande, Argentine). Dans deux autres pays (les États-Unis et le Mexique), ce droit est réalisé sur une partie de leur territoire.

Source : Rapport 2012 de l'ILGA sur l'homophobie d'Etat

TITRE II DROITS ET LIBERTÉS DANS L'ENTREPRISE

CHAPITRE UNIQUE

Art. L. 1121-1. Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

TITRE III DISCRIMINATIONS

CHAPITRE I^{er}

Champ d'application

Art. L. 1131-1. Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

CHAPITRE II

Principe de non-discrimination

Art. L. 1132-1. (L. n° 2008-496 du 27.5.2008). 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, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} 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'ac-

tions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, 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 ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Art. L. 1132-2. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Art. L. 1132-3. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

Art. L. 1132-4. Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

CHAPITRE III

Différences de traitement autorisées

Art. L. 1133-1. (L. n° 2008-496 du 27.5.2008). 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.

Art. L. 1133-2. [(L. n° 2008-496 du 27.5.2008). Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent

pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.]

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

Art. L. 1133-3. Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Art. L. 1133-4. Les mesures prises en faveur des personnes handicapées et visant à favoriser l'égalité de traitement, prévues à l'article L. 5213-6 ne constituent pas une discrimination.

CHAPITRE IV

Actions en justice

Art. L. 1134-1. [(L. n° 2008-496 du 27.5.2008). Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communau-

taire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.]

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Art. L. 1134-2. [(Ord. n° 2008-205 du 27.2.2008). Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.]

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1.

L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Art. L. 1134-3. Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap peuvent exercer en justice toutes actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1134-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.



IV. L'intervention du syndicalisme face aux discriminations frappant les LGBT

1. La promotion et la défense des droits des personnes LGBT - axe d'intervention syndicale

a. Dans le mouvement syndical mondial

Au niveau du mouvement syndical international, deux fédérations internationales se sont particulièrement investies dans le combat pour les droits des personnes LGBT. Il s'agit de l'Internationale de l'éducation (IE) et de l'Internationale des services publics (ISP). Elles ont été à l'origine d'un cycle de conférences syndicales internationales « Workers Out! Faire la différence » qui se sont tenues à Amsterdam en 1998, à Sydney en 2002, à Montréal en 2006, puis à Copenhague

en 2009. La conférence de Montréal a adopté un plan d'action syndicale pour « éliminer la discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle, de diversité sexuelle et d'identité de genre en milieu de travail ». Ce plan, qui essaie de tenir compte de la très grande diversité des situations syndicales d'un pays à l'autre, préconise la reconnaissance par les organisations syndicales des droits des personnes LGBT, l'intégration des problématiques LGBT dans la formation syndicale, la mise sur pied de comités LGBT au sein des syndicats, la négociation collective sur les droits des LGBT, le développement de politiques de non-discriminations envers les porteurs du virus du VIH, le plaidoyer auprès des pouvoirs publics, la coopération syndicale entre les pays sur les droits des LGBT. La Confédération syndicale internationale (CSI) travaille également sur ces questions.

Déclaration du congrès de la CSI

« Le Congrès affirme que la discrimination sous toutes ses formes porte atteinte à l'égalité des droits de tous les êtres humains. Il engage à nouveau la CSI à s'opposer résolument à toute discrimination, qu'elle soit fondée sur le genre, la race, la nationalité, l'appartenance ethnique, la religion, l'opinion politique, l'âge, le handicap, la situation de santé, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Il exprime sa vive préoccupation face à l'accroissement de tensions et de conflits dans plusieurs régions du monde, qui peuvent être à la fois une cause et une conséquence de la discrimination, et exhorte la CSI à saisir toutes les occasions lui permettant de lutter pour leur élimination.

De même, les syndicats ont la responsabilité de combattre activement l'homophobie dans les milieux de travail

et les communautés. Le Congrès condamne sans équivoque toute discrimination et violence à l'encontre des lesbiennes, des gays, des bisexuels et des transsexuels (LGBT) ou toute négation de leurs droits et soutient les actions visant à mettre fin à, ou à prévenir, la criminalisation de l'homosexualité dans tous les pays. Il exhorte la CSI et ses organisations affiliées à leur opposer la solidarité entre tous les travailleurs et travailleuses ainsi que l'engagement envers la coexistence, la tolérance et la compréhension sur la base de l'égalité la plus stricte et à entreprendre des actions afin de protéger les droits sociaux et du travail des personnes LGBT et de les syndicaliser. »

Extrait de résolution « Promouvoir et défendre les droits fondamentaux des travailleurs/euses » adopté au 2^e congrès de la Confédération syndicale internationale, 21-25 juin 2010, Vancouver.

b. Dans le mouvement syndical européen

La Confédération européenne des syndicats, lors de son congrès de Séville en mai 2007, a adopté un programme d'action où elle s'engageait à « investir dans les activités de sensibilisation [...], à prendre des

mesures plus efficaces pour lutter contre les préjugés qui peuvent exister dans les syndicats et parmi leurs membres, à intensifier ses actions [...] qui favorisent la diversité et la non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre, dans les syndicats et sur le lieu de travail ».

En janvier 2008 à Bruxelles, la Confédération Européenne des Syndicats a organisé un colloque « Vers plus d'égalité : les actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle et leur

Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie à Bruxelles à la Commission européenne en décembre 2010.

identité de genre ». Ce fut l'occasion d'échanges entre les syndicats européens sur leurs pratiques sur la question des droits des personnes LGBT. La CGT est intervenue dans ce colloque et a pris part à ses travaux préparatoires.

En mai 2010, la Commission européenne a publié une étude sur les « Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité » observées dans 34 pays du continent. Une des principales conclusions de l'étude est que de plus en plus de syndicats travaillent sur les questions liées aux personnes LGBT, souvent en coopération avec le milieu associatif. Le rapport cite comme initiatives observées :

- la coorganisation de conférences, la participation à des événements LGBT, y compris des manifestations et des événements sportifs, des publications conjointes et des efforts conjoints de lobbying en faveur de changements dans la législation ;
- des campagnes de sensibilisation chez leurs adhérent-e-s ;
- la modification des structures pour encourager l'accès de membres LGBT aux instances décisionnelles du syndicat, par exemple en favorisant la formation de groupes LGBT au sein du syndicat.



Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie à Bruxelles en décembre 2010, rencontrant la FGTB et la CES.

La CES organise des stages de formation sur les thèmes des droits des personnes LGBT à l'attention des syndicalistes européen-ne-s. Le premier stage sur ce sujet s'est tenu en 2011 dans le centre de formation de la CGT. Il a été élaboré et organisé conjointement par la CES, la CGT et le TUC.



Le TUC et les droits des personnes LGBT

Le TUC (Trade Union Congress), fondé en 1868 est la principale confédération syndicale en Grande Bretagne qui revendique 6,2 millions d'adhérents répartis entre 55 fédérations professionnelles. Le taux de syndicalisation du salariat britannique atteint 28% en moyenne avec de fortes disparités entre les secteurs d'activités. Parmi les syndicats européens, le TUC est sans doute celui où la prise en compte des droits des personnes LGBT est la plus ancienne et la mieux structurée.

En Grande Bretagne l'homosexualité masculine reste illégale et punie de peine de prison jusqu'en 1967, l'année où la sanction

pénale est remplacée par une série de mesures discriminatoires (1). Dans les années 1970, le pays est un des épicentres de

l'activisme politique gay et lesbien qui agite le monde occidental. Le mouvement syndical britannique n'y restera pas imperméable.

En 1981, un syndicat affilié au TUC prendra part à la défense de deux salarié-e-s, dont un syndicaliste, licencié-e-s

ouvertement pour cause de leur homosexualité.

Cette affaire à retentissement national, dans laquelle aucun recours ne fut possible, marquera les esprits des syndicalistes. Au cours des

années 1980 un nombre croissant des syndicats mettront en place des commissions sur les droits des gays et des lesbiennes. Ce mouvement, qui part de la base de l'organisation, continuera à interagir avec l'activisme politique et associatif gay et lesbien. La communauté LGBT témoignera de façon très active son soutien à la grande

grève des mineurs, et ces derniers la remercieront de cette solidarité en envoyant une délégation à la Gay Pride en 1985. Cette même année, lors du congrès annuel du TUC un mineur prendra la parole pour soutenir une résolution en faveur des LGBT. Ce fut un tournant décisif par lequel les revendications LGBT acquièrent leur droit de cité dans les revendications syndicales. Il s'opère alors que l'opinion publique britannique est encore majoritairement hostile envers les personnes LGBT. Ceci ne se fera pas sans vaincre l'incompréhension, voire l'hostilité ouverte chez certain-e-s syndiqué-e-s et responsables syndicaux-les.

L'enracinement des questions LGBT dans le travail syndical a pris du temps et il y eut des revers, comme cette mise en échec d'une résolution en faveur des LGBT au congrès d'une grande fédération industrielle en 1987.

Néanmoins, la lutte pour les droits des gays et lesbiennes prendra de plus en plus d'ampleur au sein de TUC qui finira par la structurer en 1998 sous forme de conférence nationale annuelle. Cette forme de travail spécifique au TUC est réservée seulement aux quatre domaines de lutte pour l'égalité des droits : égalité femme/homme, lutte contre le racisme, droits des LGBT, handicap (2). A partir de 2002, la conférence annuelle des gays et lesbiennes intégrera les problématiques bi et trans et s'intitulera « conférence LGBT ».

Cette conférence nationale annuelle réunit plus de 200 personnes issues de 30 délégations des fédérations professionnelles. Le nombre de délégué-e-s par fédération est fixé en fonction du nombre d'adhérent-e-s et limité à 30 par fédération. La conférence étudie et vote le rapport d'activité de l'année écoulée et les résolutions présentées par les syndicats, et élit le comité national LGBT. Ce comité national organise le travail sur les questions LGBT tout au long de l'année. La conférence annuelle LGBT propose un-e candidat-e à la direction nationale du TUC élue par son congrès.



Conférence nationale annuelle LGBT du TUC, sous le mot d'ordre « Contre l'austérité, pour la solidarité », 5 et 6 juillet 2012 à Londres.

le pays est considéré comme l'un des plus avancés en la matière. L'opinion publique a également beaucoup évolué et se montre majoritairement favorable aux personnes LGBT.

Ce changement législatif et culturel est très récent et pour le renforcer et assurer sa pérennité le TUC agit prioritairement sur deux champs : le système éducatif et le sport où « tout reste à faire ».

Ainsi dans le foot, où le nombre de licenciés est important, on ne connaît pas de cas de sportifs qui révélerait leur homosexualité. Pourtant ceci pourrait avoir un impact énorme sur l'opinion publique.

Dans l'éducation, selon le NUT, une des fédérations d'enseignant-e-s du TUC, 50% des enseignant-e-s LGBT taisent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail par peur de la réaction de leur hiérarchie ou des parents. Aucune loi n'oblige les enseignant-e-s à la discrétion sur leur vie privée, mais dans les établissements confessionnels cette discrétion est souvent exigée par la direction. De plus, les adhérent-e-s du syndicat rapportent la présence de contenus homophobes dans les programmes scolaires des établissements confessionnels. Les syndicats poussent le gouvernement à agir de façon plus active sur l'homophobie à l'école. L'espoir de prise en main publique efficace du problème est pourtant compromis au vu des choix politiques actuels du gouvernement. Pour réduire les dépenses publiques, le gouvernement britannique privatise à grande échelle les établissements scolaires en adoptant en prime une loi interdisant aux pouvoirs publics toute ingérence dans les programmes scolaires des établissements privés. Ceci est de nature à compliquer singulièrement le travail de lutte contre l'homophobie en milieu scolaire.

Plusieurs fédérations et notamment les plus grosses (Unite!, Unison) ont une organisation analogue en leur sein. Certains syndicats, comme celui des enseignants par exemple, mènent un travail très poussé vis-à-vis de leurs adhérents LGBT. Pour mieux cibler cette catégorie de salariat, ce syndicat a introduit sur ses bulletins d'adhésion une rubrique facultative interrogeant les adhérent-e-s sur leur orientation sexuelle. Le syndicat estime que ceci est de nature à mieux cibler son travail en faveur des LGBT et à favoriser la « sortie du placard » de ces personnes.

Depuis 10 ans, le TUC parraine les marches de fiertés LGBT à Londres. Le syndicat développe une importante activité internationale sur les droits des LGBT en direction des pays du Commonwealth notamment. Le TUC considère comme une victoire syndicale le fait que l'Europe et les Etats aient légiféré pour interdire la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le monde du travail. Il milite à ce que le dispositif existant des instances représentatives du personnel dans les entreprises et administrations soit enrichi d'un élu supplémentaire, « représentant égalité ».

Les dispositifs législatifs reconnaissant l'égalité des droits des personnes LGBT seront introduits en Grande Bretagne entre 2002 et 2010. Aujourd'hui,

62 1. Différence d'âge de consentement entre les relations homosexuelles et hétérosexuelles, obligation à la discrétion, etc.

2. La conférence nationale des femmes se tient annuellement depuis 1925, la conférence des Noirs (traitant du racisme et des droits de toutes les minorités ethniques) depuis 1980, celle des handicapé-e-s depuis 2000.



Char de la CGT lors de la Marche des fiertés de Montpellier, 23 juin 2011.

c. Dans la CGT

Le syndicalisme a joué un rôle déterminant dans la conquête des garanties sociales qui ont contribué à changer la condition humaine. Loin

de se laisser cantonner à la seule sphère du travail, le syndicalisme CGT s'est toujours considéré comme légitime pour intervenir sur tous les aspects de la vie

en société. Il a toujours combattu toutes les formes d'exploitation, de domination, de discrimination et d'exclusion. Celles qui se fondent sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre des personnes entrent naturellement dans son champ d'action. La CGT combat ces discriminations au même titre que celles fondées sur les origines ethniques, le sexe, le handicap, etc., sans établir de priorités ou de hiérarchies entre elles.

Au milieu des années 1990 en France, le débat public sur la reconnaissance légale des couples de même sexe bat son plein. La CGT n'esquivera pas cette discussion (1), des points de vue divergents s'exprimeront en son sein, et elle prendra publiquement position pour l'instauration du contrat d'union civile, devenu Pacs lors de son adoption quelques années plus tard.

Cette expression publique s'accompagnera de la structuration de l'activité spécifique sur les droits des LGBT en 1996 quand le Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, regroupant des militant-e-s de différentes fédérations et structures territoriales, est mis en place. En 2010, la dénomination du collectif sera enrichie et deviendra le Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT). Les activités du collectif s'organisent en 5 volets :

- renforcement des capacités d'intervention des organisations et militant-e-s CGT dans la lutte pour l'égalité des droits des personnes LGBT ;
- renforcement de la dynamique de mobilisation pour la promotion et la défense des droits des LGBT ;
- information des publics LGBT sur l'action syndicale en leur faveur ;
- renforcement de la dynamique de coopération entre les réseaux associatifs et syndicaux ;
- renforcement de la dimension européenne du mouvement de défense des droits des LGBT.

Le collectif regroupe les militant-e-s lesbiennes, gays, bi, trans et hétéros désirant s'investir dans le travail sur ce sujet d'égalité et dûment mandaté-e-s par leurs organisations territoriales ou professionnelles CGT.

La CGT est présente dans les Marches des Fiertés depuis le milieu des années 1990. Les cortèges CGT ont participé à 14 marches sur les 20 qui se sont déroulées en France en 2012. La CGT est présente dans les marches Existrans. Par ailleurs, nous participons aux manifestations européennes, voire mondiales, que sont l'Europride et la World Pride.

La CGT prend également part aux conférences organisées par le mouvement syndical européen ou mondial à l'occasion des Europrides, des World Pride ou des Out Games (2).

La CGT participe à la journée mondiale contre l'homophobie le 17 mai depuis sa fondation et est signataire de la pétition pour la dépénalisation universelle de l'homosexualité.

En 2002, la CGT a organisé dans ses murs un colloque traitant de l'homoparentalité et de la transparentalité et de leur traduction en termes de droits sociaux des travailleurs.

En 2008, la lutte contre l'homophobie est inscrite au document d'orientation du 48^e congrès. Le principe de non-discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre commence à intégrer les documents statutaires des organisations de la CGT (3).

Le travail sur ces questions est également réalisé au niveau des fédérations professionnelles CGT (la Fédération nationale des mines et de l'énergie, la Fédération des activités postales et des télécommunications, la Fédération des cheminots, la Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture ...) qui mènent des activités d'information ou de sensibilisation, ou participent aux réseaux intersyndicaux comme celui qui existe dans l'éducation.

Pour être plus efficace aux côtés des personnes LGBT, la CGT coopère étroitement avec le

monde associatif. Le collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie est référencé auprès de SOS-Homophobie qui communique notre numéro de téléphone aux salarié-e-s qui appellent l'association dans le cadre de ses permanences téléphoniques.

La défense des droits des LGBT est également l'un des thèmes de notre coopération avec d'autres syndicats européens et avec la Confédération européenne des syndicats (CES).

À l'automne 2010, la CGT a réalisé une enquête auprès des militant-e-s et responsables syndicaux qui a confirmé la grande réceptivité du corps militant CGT aux questions de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cette même année nous avons réalisé une étude sur la lutte pour l'égalité des personnes LGBT au travail (voir bibliographie).

2. Les Out Games sont des rencontres sportives mondiales du mouvement LGBT. Les syndicats mondiaux (globals unions) se saisissent de cette occasion pour organiser des conférences « Workers Outs ! Faire la différence » sur les droits des travailleurs LGBT à travers le monde.

3. Par exemple, les statuts de l'Union locale de Metz et environs adoptés par le XII^e congrès le 20 avril 2011.

Décision de congrès de la CGT

« Pour répondre aux enjeux sociaux de notre temps, relever les défis du plein emploi et de la mondialisation, combattre les mises en concurrence, transformer le travail, le congrès décide de placer la solidarité au cœur des objectifs de la CGT :

- par une action revendicative qui réponde aux aspirations collectives et individuelles des salariés, en emploi ou au chômage, actifs ou retraités et à leurs besoins de solidarités communes ;
- par une lutte déterminée contre tout ce qui discrimine, divise et oppose y compris en son sein, notamment le sexisme, le racisme, la xénophobie, l'homophobie. »

Décision 1 du document d'orientation du 48^e congrès de la CGT, Lille, 2008

1. Articles publiés dans le Peuple n°1441 daté du 5 septembre 1996 ; n° 1459 daté du 4 juin 1997 ; n°1491 daté du 25 novembre 1998.

Coordonnées du Collectif CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des Lesbiennes, Gays, Bi et Trans (LGBT)

CGT - 263 rue de Paris
93516 Montreuil Cedex
Tél. : +33 (0)1 55 82 81 49
Fax : +33 (0)1 48 18 19 22
Courriel : discrim-homo@cgt.fr
Site Internet : www.cgt.fr
www.cgt.fr/~Homophobie-.html

Résumé d'enquête «Les syndiqué-e-s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT»

Gagner des droits pour les lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT) et lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent un axe d'action syndicale de la CGT depuis bientôt 20 ans.

Néanmoins, les personnes qui sont confrontées à ce type de discriminations dans le monde du travail semblent peu enclines à s'adresser aux syndicats. Le nombre d'accords d'entreprise traitant du sujet reste également très modeste.

Cet état de fait nous a amenés à réaliser une enquête auprès de nos syndiqué-e-s sur leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT (1). Conduite entre

septembre et décembre 2010, en pleine bataille contre la réforme de retraite, l'enquête a enregistré un nombre de réponses deux

fois supérieur à celui attendu. Près de 1000 personnes ont rempli le questionnaire, ce qui témoigne du réel intérêt des militant-e-s pour le sujet et de l'importante capacité de mobilisation de notre collectif confédéral.

94,6% des répondant-e-s ont déclaré de ne pas être LGBTphobe, sur la population répondante composée à 79,6% d'hétérosexuel-le-s. 87% des répondant-e-s affirment n'avoir jamais eu de comportement LGBTphobe. 84% des répondant-e-s ont su détecter les situations de discrimination qui leur étaient soumises dans l'enquête. Mais seulement 37,6% des répondant-e-s

savent que les discriminations homophobes peuvent valoir la prison ferme à leurs auteurs. Et ils ne sont que 15,6% à se considérer informé-e-s et outillé-e-s pour faire face à la manifestation de ces discriminations dans le monde du travail. Pour 34,9% des militant-e-s interrogé-e-s le syndicat est la deuxième source d'information et de sensibilisation sur les questions LGBT, juste après les médias (58,9%). Pourtant, seuls 13,9% des répondant-e-s témoignent avoir abordé les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les formations syndicales qu'ils/elles ont suivies.

L'enquête révèle la persistance des phénomènes discriminatoires contre les LGBT dans le monde du travail : 68,35% des interrogé-e-s les considèrent comme très répandues, la moitié des répondant-e-s LGBT en ont déjà été victimes et 20% des répondant-e-s hétérosexuel-le-s en ont été témoins. Selon les répondant-e-s, l'homosexualité semble être bien davantage admise dans la vie quotidienne que dans la vie professionnelle. L'homophobie semble plus présente dans les métiers fortement masculinisés. Parmi les répondant-e-s homosexuel-le-s 38,8% ne révèlent pas leur orientation sexuelle dans leur environnement de travail. Quant à la transsexualité, plus visible, elle est toujours très mal acceptée, tant dans la société en général que dans le monde du travail.

La LGBTphobie dont sont victimes les salarié-e-s sur le lieu de travail se déclenche le plus souvent suite aux rumeurs sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Les comportements LGBTphobes provoquent chez les victimes le sentiment d'angoisse, la démotivation, le repli sur soi. Dans 1 cas sur 5 la LGBTphobie est exprimée par les collègues et les subordonné-e-s de la victime, et dans 1 cas sur 10 par les supérieurs hiérarchiques. Le syndicat a ainsi deux fois plus de chances d'être placé face à une LGBTphobie émanant du collectif

de travail que de la direction. Notons cependant que la LGBTphobie émise par des collègues de travail peut être générée par un climat volontairement stimulé ou entretenu par la direction.

Les victimes disent, dans l'écrasante majorité des cas, ne pas chercher le soutien auprès de tiers. Mais quand elles le font, elles ne s'adressent aux syndicats qu'en troisième recours, après les collègues et l'employeur/supérieur hiérarchique. Quant aux répondant-e-s qui se sont déclaré-e-s témoins d'actes LGBTphobes, ils/elles ont également préféré se tourner vers leurs collègues et l'employeur/supérieur hiérarchique avant de chercher le soutien du côté syndical. Ainsi les actes LGBTphobes en entreprise, bien que répandus, sont rarement inscrits à l'ordre du jour des réunions syndicales et abordés en négociations avec la direction.

La LGBTphobie qui s'exprime par la violence physique est vue par la majorité des répondant-e-s comme plus grave que les actes de violence verbale ou comportementale. Quant aux répondant-e-s qui se sont par ailleurs déclaré-e-s victimes d'actes homophobes ou transphobes, ils/elles rapportent que la violence à leur égard prend la plus souvent la forme de blagues, d'insultes, voire de harcèlement et que les violences physiques sont plus rares. Ce contraste entre la perception de la LGBTphobie et le vécu des victimes participe à ce que ces discriminations soient minorées et ignorées.

Lorsque l'on demande aux répondant-e-s de classer les différents moyens d'action contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les personnes interrogées plébiscitent la voie du recours judiciaire, suivie d'actions de sensibilisation et de formation. L'expertise CHSCT et l'étude CE se placent en troisième position. Quant aux manifestations, mode d'expression historique des revendications LGBT, leur efficacité est jugée comme la plus faible.



Des militant-e-s du collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie font remplir le questionnaire d'enquête aux syndiqué-e-s au siège de la CGT, Montreuil, septembre 2010.

En privilégiant le recours judiciaire, les interrogé-e-s plébiscitent la manière forte, mais complexe à mettre en œuvre, pour traiter les discriminations LGBTphobes tout en sous-estimant l'efficacité d'autres formes d'actions au quotidien.

Les personnes interrogées ont déclaré être davantage sensibilisées aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre grâce à l'enquête. 70% des interrogés souhaitent s'impliquer dans la lutte contre la LGBTphobie sur leur lieu de travail.

En conclusion, le monde du travail reste le terrain privilégié d'expression des discriminations LGBTphobes. Les militant-e-s CGT se montrent très réceptif-ve-s aux questions de discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, préconisent des mesures fortes pour punir ces discriminations tout en sous-estimant l'importance des actes LGBTphobes verbaux et comportementaux. Ils/elles se disent motivé-e-s pour s'investir dans la lutte contre ces discriminations, mais s'estiment y être mal préparé-e-s et peu outillé-e-s. L'efficacité de l'action syndicale pour lutter contre les LGBT-phobie sur le lieu de travail (action collective, négociation, sensibilisation) est sous-estimée par les militant-e-s.

66

1. Réalisé par la CGT et le cabinet Émergences avec le soutien financier du Fonds Social Européen.



Stand de la CGT au départ de la Marche des fiertés de Nancy, avril 2001.

les trans particulièrement vulnérables dans l'accès à l'emploi. Tant que les pouvoirs publics n'auront pas facilité le changement d'état civil pour ces personnes, le numéro de Sécurité sociale

reste un révélateur immédiat de leur situation particulière pour tout employeur potentiel.

→ Dans le Code du travail, il existe une inégalité de fait entre un contrat de mariage et le Pacs qui a pour conséquence un accès inégal à certains droits dans l'entreprise. Par ailleurs, pour le moment, la loi ignore les réalités telles que l'homoparentalité et la transparentalité, ce qui a pour conséquence d'écarter les enfants issus de ces familles de certaines prestations sociales de l'entreprise.

→ Loin d'être un simple lieu de production, l'univers de travail est un terrain d'expression de toutes les injustices observables dans la société, dont les actes homophobes et transphobes. Même si la loi rend illégale toute discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'exercice du contrat du travail, les salarié-e-s sont fréquemment confronté-e-s aux situations de discriminations et d'exclusion pour motif d'orientation sexuelle et d'identité de genre. L'obligation légale faite à l'employeur de ne pas discriminer et de faire cesser toute discrimination dont il a connaissance est souvent ignorée.

2. Les syndicalistes, élu-e-s et mandaté-e-s CGT dans l'action

Le syndicat est un acteur incontournable de la conquête des droits nouveaux et du respect des droits existants des personnes LGBT. Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, il y a quatre dimensions au problème de défense des droits des personnes LGBT dans le monde du travail :

→ Par craintes d'incompréhension et de représailles, les personnes LGBT gardent le plus souvent le silence sur leur vie privée au travail. Or ceci les écarte de certains droits découlant du Pacs, des accords et conventions collectives, des prestations du comité d'entreprise. De plus, cette obligation ressentie de mener une double existence peut s'avérer très préjudiciable à la santé morale et physique des personnes.

→ La mise en adéquation du genre affiché et du sexe administratif est d'une grande complexité en France, ce qui rend

Pour être efficaces dans la défense des droits des personnes LGBT, les syndicalistes peuvent agir à travers le système de représentation du personnel sur le lieu de travail, initier des négociations collectives sur ce sujet, faire appel à l'inspection du travail et au médecin du travail, ester en justice, combattre les préjugés et les stéréotypes qui persistent tant au niveau des employeurs que parmi les salarié-e-s. C'est la section syndicale qui a toute la légitimité d'agir sur les lieux de travail, au plus près des salarié-e-s. Elle peut les mobiliser autour de son cahier revendicatif, elle peut agir face à des faits de discrimination.

L'employeur a une obligation de prévention en matière de harcèlement et se doit d'intervenir lorsqu'il a connaissance de cas de discrimination. En cas d'inaction, il risque de voir sa responsabilité engagée.

Label Diversité

Le Label Diversité a été mis en place par décret d'État en décembre 2008 (décret n° 2008-1344 du 17 décembre, JO du 19 décembre). Il vise à promouvoir la diversité et la prévention des discriminations, y compris celles fondées sur l'orientation ou l'identité sexuelle, dans les entreprises et les administrations. Sa gestion est confiée au groupe AFNOR certification qui examine les dossiers déposés par les candidats au label et prend la décision de labellisation. Toutefois, les rapports d'instruction des demandes de labellisation sont soumis à l'avis de la Commission « Label Diversité » présidée par l'État et dans laquelle siègent les représentant-e-s des syndicats, du patronat, de quelques ministères et de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines – ANDRH.

Les entreprises et les administrations qui souhaitent obtenir le label diversité doivent se conformer au cahier des charges prédéfini, qui préconise la mise en place d'outils permettant « d'identifier les plaintes et réclamations internes ou externe » et d'assurer la traçabilité des signalements des salarié-e-s victimes de discriminations. Le cahier de charges de la label exige que les représentant-e-s du personnel, les IRP et les organisations syndicales présentes dans l'entreprise ou l'administration soient associés à la mise en œuvre de la politique de la diversité. L'évaluation des entreprises et administrations labellisées est reconduite tous les deux ans.

Au printemps 2012, le Label Diversité a été accordé à 268 entreprises et administrations.



Militant-e-s CGT à la Marche des fiertés du 25 juin 2010, Paris.

a. Action syndicale pour prévenir les discriminations et conquérir de nouveaux droits

Le syndicat peut construire une démarche de prévention pour éviter toute possibilité d'actes discriminatoires. L'importance du cahier revendicatif prend ici tout son sens, charge à la section syndicale de le faire vivre.

Le syndicat peut conduire un travail d'explication auprès des salarié-e-s pour combattre l'incompréhension que peuvent encore susciter l'orientation sexuelle et l'identité de genre bousculant les « normes » de la société hétérocentrée. En guise d'exemple, on peut citer ce syndicat CGT d'une entreprise de sécurité qui est intervenu pour accompagner la démarche de changement d'identité sexuelle décidée pour une des salarié-e-s.

Le gros potentiel d'action syndicale en faveur des droits des personnes LGBT réside dans le droit à la négociation collective. Seuls les syndicats et les délégué-e-s syndicaux-les sont habilité-e-s à conduire des négociations collectives avec les employeurs et leurs organisations.

La négociation collective peut aboutir aux accords ou conventions collectifs d'entreprise, de branche, nationaux et interprofessionnels.

Ces accords et conventions sont davantage contraignants pour l'employeur, sa signature atteste d'un certain nombre de nouvelles obligations légales qu'il contracte. C'est un outil réellement efficace à la différence des codes de bonne conduite et des chartes privées auxquels les employeurs souscrivent pour afficher leur sensibilité à la « diversité ». Cette démarche ne donne aucune garanties aux salarié-e-s quand à l'effectivité des politiques d'égalité de traitement des salarié-e-s. C'est un outil unilatéral qui consiste la plupart du temps à ce que l'employeur s'engage à... respecter la loi qui proscriit déjà la discrimination. Il faut garder à l'esprit que les codes de bonne conduite et les chartes n'ont aucune valeur juridique.

La négociation collective peut aboutir à la conquête réelle des droits, comme dans cette grande entreprise publique des transports où, en juillet 2010, la Fédération CGT des cheminots a demandé et obtenu de la direction l'élargissement des droits familiaux des salarié-e-s aux couples pacésés.

En 2011, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire dans un grand hôtel de Nice, la CGT a été à l'initiative du premier accord d'entreprise en France reconnaissant la validité d'un mariage homosexuel conclu à l'étranger. En 2012, dans cette même entreprise, la CGT a négocié avec succès la reconnaissance de l'homoparentalité dans le cadre d'un Pacs ou d'un mariage conclu à l'étranger. Au-delà du symbole, cette négociation a permis de gagner l'égalité des droits entre les salarié-e-s hétérosexuel-le-s et les salarié-e-s LGBT.

Rencontre du collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie avec l'association Inter-LGBT au siège de la CGT, été 2010.



Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

Le 2 décembre 2008, le ministre chargé de la fonction publique et le président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ont signé une Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.

Ce texte s'articule autour de six grands thèmes qui couvrent les grands domaines de la carrière, de l'information sur les recrutements aux parcours professionnels et à la formation.

Si la Charte formule des engagements, elle prévoit également des modalités de suivi et d'échanges, notamment dans le cadre du Conseil supérieur de la fonction publique. En outre, un suivi rapproché de la Charte est assuré par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP) dans le cadre de l'animation régulière du réseau des DRH de l'ensemble des administrations. Enfin, le rapport annuel de la fonction publique rend compte des actions entreprises, au titre de la Charte, en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité.

À l'été 2012, le syndicat CGT a soutenu une salariée d'un conseil général qui se voyait refuser le droit au congé de parentalité par l'employeur alors que sa compagne attendait la naissance de leur enfant. L'engagement de la CGT aux côtés de cette salariée a fait changer d'avis l'employeur bien que les droits à l'homoparentalité ne soient pas officiellement reconnus en France. Le conseil général en question a décidé d'étendre le droit au congé parental à l'homoparentalité.

Il est ainsi possible d'agir sur les lieux de travail pour l'égalité des droits des salarié-e-s LGBT et de leurs ayant-droits.

Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise

Cet accord, signé le 12 octobre 2006 entre le patronat et l'ensemble des organisations syndicales représentatives et étendu en février 2008, traite de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Si le préambule de l'accord reprend les critères de discriminations du code de travail et notamment l'orientation sexuelle, les mœurs, le sexe, l'apparence physique, son texte est essentiellement concentré sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique. L'accord rappelle néanmoins la nécessité d'éviter toute hiérarchisation des discriminations, insiste sur l'importance de l'implication des instances représentatives du personnel et de l'engagement des dirigeants d'entreprises.

L'accord prévoit, « lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent, l'affectation des moyens [...] (formation, communication), la désignation d'un "correspondant égalité des chances" chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique, le développement d'échange et d'un dialogue... ».

L'accord introduit l'obligation de traiter, au mois une fois par an, les questions de discriminations à la réunion du comité d'entreprise qui se constitue à cette occasion en Comité élargi de la diversité. Les délégué-e-s syndicaux-les et les délégué-e-s du personnel, même quand ils/elles ne sont pas élu-e-s au CE, participent alors à ses travaux. Le chef d'entreprise est tenu de présenter à cette réunion « les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière ». Ces réunions du Comité élargi de la diversité pourraient être l'occasion d'aborder les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

L'accord contient aussi un souhait que dans les entreprises dépourvues de CE, « le sujet de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel ».

Les instances de représentation et de défense des salariés

Syndicat et délégué-e-s syndicaux-les (DS)

Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement peut désigner un-e délégué-e syndical-e (DS). Nommé-e pour une durée indéterminée, le/la délégué-e syndical-e exerce un rôle de représentation du syndicat auquel il appartient et de négociateur de conventions ou d'accords collectifs. Il arrive que le/la délégué-e syndical-e cumule son mandat avec celui de délégué-e du personnel, de membre du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Dans la fonction publique le rôle de négociateur revient aux syndicats représentatifs.

La négociation collective avec l'employeur peut permettre d'obtenir l'extension des droits réservés aux salarié-e-s marié-e-s et leurs ayant-droits aux salarié-e-s pacsé-e-s et leurs ayant-droits (mutuelle, congés pour prendre soin du/de la conjoint-e malade, les congés parentaux, les congés dans la procédure d'adoption, jours pour enfant malade...)

Institutions représentatives du personnel (IRP) dans le secteur marchand public et privé

Délégué-e-s du personnel (DP)

En France, les sociétés et les administrations de plus de 11 salarié-e-s ont l'obligation de mettre en place des élections de délégué-e-s du personnel.

Les délégué-e-s ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail, des autres dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité, ainsi que des

conventions et accords applicables dans l'entreprise. Ils peuvent 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.

L'article L.2313-2 du Code du travail donne au/à la délégué-e le droit d'alerte lui permettant de saisir l'employeur en cas de présomption de discrimination. L'employeur doit alors mener une enquête, conjointement avec le/la délégué-e du personnel, et, le cas échéant, prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement ou la discrimination. En cas de désaccord entre l'employeur et les délégué-e-s du personnel, le Conseil des prud'hommes peut être amené à se prononcer en urgence (harcèlement discriminatoire).

Comité d'entreprise (CE)

L'employeur a l'obligation de mettre en place un comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés. Le comité d'entreprise peut décider de la qualité des bénéficiaires de ses actions sociales et culturelles. Il peut donc facilement ouvrir ses actions aux couples homosexuels et leurs enfants.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle et peut à cette occasion formuler des propositions en faveur de l'égalité des personnes LGBT.

L'ANI relatif à la diversité dans l'entreprise a introduit l'obligation de traiter au moins une fois par an les questions relatives aux discriminations au comité d'entreprise, celui-ci se constitue à cette occasion en Comité élargi de la diversité. Les DS et les DP, même quand ils ne sont pas élu-e-s au CE, participent alors à ses travaux. Il convient de se saisir de ces occasions pour aborder les questions d'égalité des salarié-e-s LGBT.

Dans les entreprises de plus de 200 salarié-e-s le CE doit créer une commission Égalité professionnelle qui examine le rapport sur l'égalité femme-homme que

l'employeur a l'obligation de produire. Elle peut se saisir de ce rapport pour aborder l'égalité professionnelle des personnes trans.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les entreprises de plus de 50 salarié-e-s ont l'obligation de mettre sur place le CHSCT. Si le seuil de 50 salarié-e-s n'est pas atteint, les délégué-e-s du personnel sont investi-e-s des missions dévolues aux membres de CHSCT. Il est possible d'intervenir par son biais car toute discrimination a des conséquences sur les conditions de travail et la santé de la victime et peut créer une situation de risques psychosociaux. Le CHSCT peut faire appel à un expert agréé « *lorsqu'un risque grave [...] est constaté dans l'établissement* » (Art. L. 4614-12. du Code du travail). Le rapport d'expert peut être utilisé dans une action judiciaire.

Institutions représentatives du personnel (IRP) dans la fonction publique

Commission administrative paritaire (CAP)

La CAP est une instance de représentation et de dialogue de la fonction publique qui traite des modalités des carrières des agents publics. Bien que son avis ne soit que consultatif, elle peut se saisir des cas de discriminations à l'encontre des agents LGBT.

Comité technique (CT)

Le CT est une instance de représentation et de dialogue de la fonction publique consulté sur les questions collectives (organisation interne, problèmes d'hygiène et de sécurité, etc.). La problématique de non-discrimination pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre peut donc être abordée en son sein.

CHSCT

Le dispositif d'hygiène et de sécurité applicable dans les administrations de l'État et les établissements publics administratifs

a été rénové par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique. Ce décret prévoit, notamment, la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il est possible d'intervenir par son biais car toute discrimination a des conséquences sur les conditions de travail et la santé de la victime et peut créer une situation de risques psychosociaux.

Inspection du travail

Elle peut intervenir de manière inopinée dans l'entreprise pour consulter tout document et entendre toute personne afin d'établir l'existence, ou non, d'une discrimination ou d'un harcèlement. Son travail de construction de preuve peut être utilisé dans une action pénale ou devant le juge civil. L'inspection de travail peut agir en matière de prévention en incitant, par exemple, l'employeur à la négociation collective.

Défenseur des droits (anciennement la HALDE)

Cette institution peut être saisie par toute personne qui s'estime discriminée, notamment dans le domaine de l'emploi et du travail. Elle peut également se saisir d'office des situations discriminantes. Le Défenseur des droits peut enquêter pour établir la réalité des faits, procéder à une médiation, adopter une recommandation, transmettre le dossier au procureur de la République.

Médecine du travail

Elle a pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs. Le médecin du travail peut effectuer les visites des lieux de travail sur sa propre initiative ou à la demande des délégué-e-s du personnel, du CHSCT ou de l'employeur.

Charte de la diversité

En 2004, les milieux patronaux ont lancé la Charte de la diversité. La Charte est gérée par son secrétariat général qui « diffuse des outils d'accompagnement à l'attention des entreprises, recense leurs bonnes pratiques et centralise les signatures de la Charte ». La Charte peut être signée en ligne moyennant une participation aux frais de signature. Les entreprises adhèrent à la Charte sur une base volontaire et s'engagent entre autres à « faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels ». Depuis 2009, les entreprises adhérentes sont invitées à répondre à un questionnaire en ligne qui sert de base à la rédaction du rapport annuel de la Charte. En 2011, seul 1/3 des entreprises signataires ont renseigné ce questionnaire (942 sur 3194). Les entreprises signent ainsi cette charte sans ressentir une obligation morale de rendre compte des résultats de leur engagement.

b. Action syndicale en cas de discrimination.

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

Dès que les actes de discrimination homophobes ou transphobes sont connus, la section syndicale CGT doit s'organiser pour une riposte en y associant, si possible,

le collectif de travail. Il faut faire un diagnostic collectif de la situation, ne pas hésiter à demander de l'aide du côté du Syndicat professionnel d'affiliation, de l'Union locale, de l'Union départementale, du Comité régional CGT, du Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie.

Pour rappel, la loi interdit les mesures discriminatoires en matières d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Une action efficace est possible à travers les institutions représentatives du personnel (IRP). Les délégué-e-s du personnel peuvent actionner leur droit d'alerte (Art. L.2313-2. du Code du travail) et en cas d'inaction de l'employeur saisir en urgence le tribunal de prud'homme (procédure de harcèlement discriminatoire). Les délégué-e-s du personnel peuvent saisir le CHSCT, car toute discrimination dégrade les conditions de travail et peut avoir des conséquences sur la santé des victimes. Les délégué-e-s du personnel peuvent saisir l'inspection du travail qui a accès à tout document existant dans l'entreprise dans le cadre de ses enquêtes sur la discrimination.

Lorsque les syndicalistes sont confronté-e-s à une situation de discrimination, elles ou ils doivent en premier lieu rompre l'isolement de la victime et lui montrer que la réparation de l'injustice qu'elle endure s'inscrit dans une démarche collective.



Marche des fiertés, Nice.

Le médecin du travail peut être saisi pour prévenir toute atteinte à la santé des victimes de discriminations.

Le syndicat peut aider la victime de discrimination à constituer son dossier pour ester en justice, voire saisir le juge par action en substitution, c'est-à-dire à la place et au

bénéfice de la victime. L'action en justice peut être engagée même sans mandat écrit de la victime, sauf si celle-ci s'y oppose dans un délai de 15 jours après avoir été avertie par écrit par le syndicat. Il est nécessaire de présenter aux juges des éléments de fait laissant supposer une discrimination. L'employeur doit en prouver l'absence. Si le tribunal reconnaît l'existence de

l'acte discriminatoire, la victime bénéficie de « la réparation intégrale ». Par exemple, le/la salarié-e licencié-e doit être réintégré-e ou, à défaut, bénéficier de l'indemnité pour nullité de licenciement et de l'indemnité pour irrégularité de procédure.



Manifestation intersyndicale, juillet 2006, Paris.



c. Revendications actuelles de la CGT pour l'égalité des droits des LGBT

Pour atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT dans le monde du travail, la CGT revendique :

→ Une égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage concernant : les congés parentaux, familiaux, décès ; les droits liés à l'adoption ; la retraite, les pensions et le droit à la pension de réversion ; le supplément familial ; la mobilité (par exemple, rapprochement de conjoint-e-s dans les mutations).

→ La reconnaissance de l'identité de genre comme motif de discrimination prohibée par la loi, la facilitation du changement d'état civil pour les trans qui le souhaitent, l'amélioration et le maintien de la gratuité du traitement hormonal et/ou chirurgical.

→ L'ouverture des négociations avec les employeurs sur le thème de l'orientation sexuelle et de l'identité

Char de la CGT lors de la Marche des fiertés de Montpellier, 23 juin 2011.

de genre. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur ait une obligation de résultat dans sa politique dite de diversité, qu'il investisse dans les actions de prévention des discriminations.

→ La modification des formulaires administratifs comportant la notion de couple de sorte 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-e-s des entreprises et administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, Pôle Emploi, OPHLM, CAF, CPAM, 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 sur les organisations syndicales.

→ Des droits supplémentaires à accorder aux élu-e-s des IRP, aux organisations syndicales et leurs représentant-e-s, pour 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.



Char de la CGT lors de la Marche des fiertés de Paris, 30 juin 2012.

Marche Existrans, 20 octobre 2012, Paris.



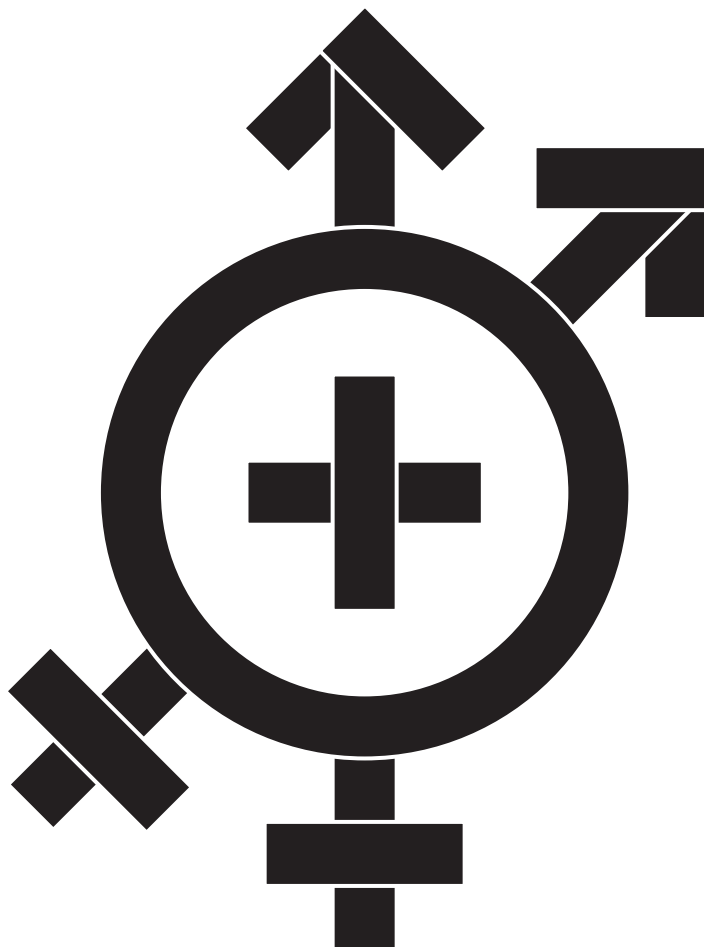


Militante CGT à la Marche des fiertés du 25 juin 2010, Paris.

Militante CGT à la Marche des fiertés du 25 juin 2010, Paris.



Militant CGT à la Marche des fiertés du 4 juillet 2011, Marseille.



1. Bibliographie et sources d'information pour aller plus loin

a. Ouvrages et rapports d'information générale

«**Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes**», sous la direction de Didier Eribon, édition Larousse, 2003

«**Dictionnaire de l'homophobie**», sous la direction de Louis-Georges Tin, PUF, 2003

«**Arcadie. La vie homosexuelle en France, de l'après-guerre à la dépénalisation**», Julian Jackson, éditions Autrement, 2009

«**Transcyclopédie : tout savoir sur les transidentités**», éditions Des ailes sur un tracteur, 2012

«**Le PACS**», Caroline Mécary, éditions Delmas, 2010

«**Homophobie d'Etat**», rapport annuel édité par l'ILGA

«**L'Homophobie**», rapport annuel édité par SOS-Homophobie

b. Ouvrages et rapports se référant au monde du travail et au syndicalisme

«**Homosexualité et discriminations en droit privé**», sous la direction de Daniel Borrillo, la Documentation Française, 2007

«**Homophobie dans l'entreprise**», sous la direction de Christophe Falcoz, la Documentation Française, 2008 (rapport réalisé pour le compte de la HALDE)

«**Le droit du travail en pratique**», Michel Miné, Daniel Marchand, édition Eyrolles, 2010

«**S'organiser dans l'entreprise**», Pascal Rennes, Les éditions de l'Atelier, Paris, 2001

«**La lutte contre les discriminations**», Revue pratique de droit social, n°797-798, septembre-octobre 2011

«**Nodiscrim : lutter contre les discriminations au travail en Europe**», Emergences, 2004

«**Vers plus d'égalité : les actions des syndicats pour organiser et promouvoir l'égalité des droits, le respect et la dignité des travailleurs quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre**», ETUC, CES, 2008

«**Out at work : A union learn/TUC Education workbook on LGBT people in the workplace**», TUC, 2007

«**Gender identity. An introductory guide for trade union reps supporting trans members**», Unison, Scottish Transgender Alliance, 2010

«**État des lieux de la lutte pour l'égalité des droits et la non-discrimination des Lesbiennes, Gays, Bi, Trans (LGBT) dans le monde du travail**», la CGT en collaboration avec Émergences, 2010

«**Les syndiqué-e-s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des Lesbiennes, Gays, Bi, Trans (LGBT). Rapport d'enquête**», la CGT en collaboration avec Émergences, 2010

«**L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre**», Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du travail, 2011

«**Pratiques syndicales de lutte contre la discrimination et pour la promotion de la diversité**», rapport de la DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne, mai 2010

c. Sites d'information spécialisée

www.tetu.com
www.yagg.com
www.e-llico.com

2. Contacts syndicaux et associatifs

a. Organisations syndicales

Confédération syndicale internationale (CSI) : www.ituc-csi.org

Confédération européenne des syndicats (CES) : www.etuc.org/fr
 rubrique Nos activités / Égalité / Droits des LGBT : www.etuc.org/r/1443

Confédération Générale du Travail (CGT), un collectif confédéral et un site Internet dédiés aux questions LGBT : **Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des Lesbiennes, Gay, Bi et Trans (LGBT)**

CGT - 263, rue de Paris
 93516 Montreuil Cedex
 Tél. : +33 (0)1 55 82 81 49
 Fax : +33 (0)1 48 18 19 22
 Courriel : discrim-homo@cgt.fr
www.cgt.fr
 rubrique Travail / Égalité au travail / Homophobie : www.cgt.fr/-Homophobie-.html

Trade Union Congress (TUC), Grande Bretagne : www.tuc.org.uk/
 rubrique Equality issue / LGBT rights : www.tuc.org.uk/equality/index.cfm?mins=108&minors=24&majorsubjectID=6

Internationale de l'Éducation (IE) : www.ei-ie.org/fr/
 rubrique Égalité des droits / Orientation sexuelle : www.ei-ie.org/fr/websections/content_detail/3276

b. Associations LGBT

SOS Homophobie :
 Ligne d'écoute :
 0 810 108 135 ou 01 48 06 42 41
www.sos-homophobie.org

Fédération LGBT :
www.federation-lgbt.org

Interassociative lesbienne, gaie, bi et trans (Inter-LGBT) : www.inter-lgbt.org

Association Nationale Transgenre (A.N.T.) : www.ant-france.eu

Bi'cause, association des bisexuel-le-s : www.bicause.webou.net

Coordination Interpride :
www.interpride-france.com

Existrans : www.existrans.net

Association des parents et futurs parents gays et lesbiens (APGL) :
www.apgl.fr/index.htm

L'Autre cercle :
www.autrecercle.org

c. Associations LGBT d'entreprises et d'administrations

Association des lesbiennes et gays du Quai d'Orsay (ALGO), collectif LGBT des agents du Ministère des affaires étrangères et européennes et de leurs ami-e-s :
www.algo.asso.fr

Association professionnelle des personnels éducatifs LGBT (APPEL)
www.appel-lgbt.blogspot.fr

Rainbow Banquass, association des personnels LGBT de la banque et de l'assurance et de leurs ami-e-s :
www.rainbowbanquass.fr

COMIN-G, association des personnels LGBT du Ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.
www.comin-g.org

Embrayage, association des personnels LGBT du groupe PSA-Peugeot-Citroën

EnerGay, association des personnes LGBT des Industries électriques et gazières et de leurs ami-e-s : www.energay.org/spip

FLAG!, association des personnels LGBT du Ministère de l'intérieur :
www.flagasso.com

Gare!, association des personnes LGBT de la SNCF : www.asso-gare.org

Homobus, association des salariés du Groupe RATP et de leurs ami-e-s :
www.homobus.com

Homosfère, association des LGBT du Groupe SFR : homosfere.over-blog.com

Collectif Homoboulot, regroupement de plusieurs associations d'entreprise :
www.homoboulot.org

Mobilisnoo, association nationale LGBT de France Telecom/Orange et de leurs ami-e-s : www.mobilisnoo.org

La Nef des Fiertés, le personnel LGBT de la Ville et du Département de Paris et leurs ami-e-s : www.nef-des-fiertés.org

Rainbhôpital, association des personnels et usagers LGBT des établissements de santé et de leurs sympathisants : www.rainbhospital.net

Personn'Ailes, association gay friendly des personnels d'Air France KLM :
www.personnailes.com
www.facebook.com/pages/Air-France-PersonnAiles/209288845807817

d. ONG européennes et internationales

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association - Europe (ILGA- Europe) : www.ilga-europe.org

International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA) : www.ilga.org

International Day Against Homophobia and Transphobia (IDAHO) :
www.dayagainsthomophobia.org/-IDAHO-english,41-



Deux lycéennes s'embrassent en protestation
contre une manifestation opposée au mariage
pour tous, Marseille, 23 octobre 2012.



UNION EUROPÉENNE

Ce guide a été élaboré dans le cadre du projet : « Pour gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail », cofinancé par l'Union européenne et le Fonds social européen.

Le contenu de cette publication et l'usage qui pourrait en être fait n'engagent pas la responsabilité du Fonds social européen, de l'État et de l'Union européenne.

Idée originale : Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des Lesbiennes, Gay, Bi et Trans (LGBT).

Rédaction : Renata Tretiakova.

Crédits des photographies :

pp.14-15 : @Claude Truong-Ngoc.

p.17 : @Diana Davies, New York Public Library Digital Collection.

pp. 19 à 26, p. 47, pp. 48-49 : droits réservés.

pp. 32-33 : @Peter Bull.

pp. 54-55 : @Marcos Brindicci / REUTERS.

pp. 86-87 : @Gérard Julien / AFP.

toutes les autres photos : @Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des Lesbiennes, Gay, Bi et Trans (LGBT).

Graphisme et typographies : Sébastien Marchal.

Typographies : La Commune, Sébastien Marchal, BAT Foundry.

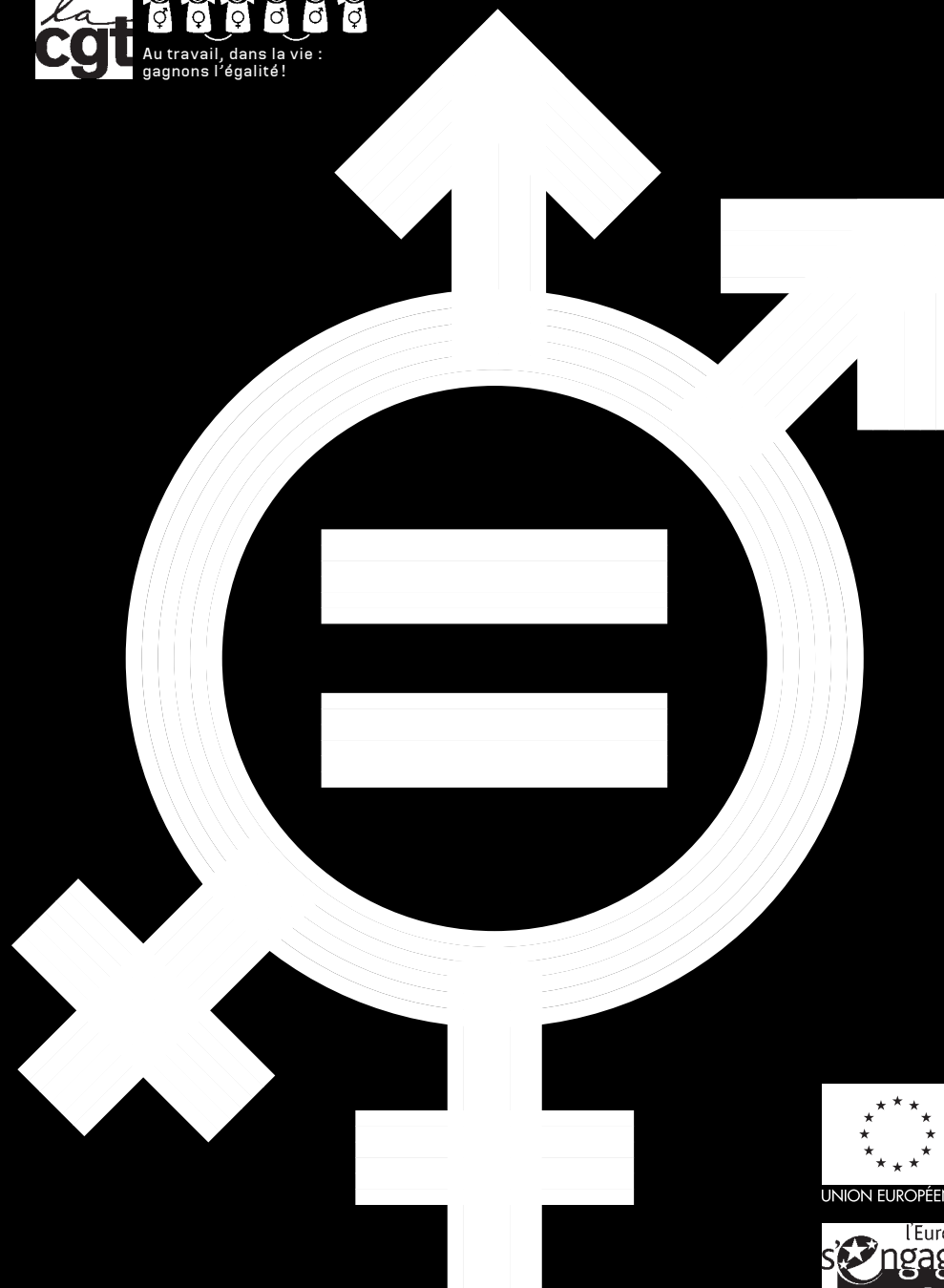
Clôture du manuscrit : octobre 2012.

Impression : Estudios Graficos ZURE, Espagne, novembre 2012.

Tirage : 5000 ex.



Au travail, dans la vie : gagnons l'égalité!



UNION EUROPÉENNE

