



GUIDE SYNDICAL

Lutter contre les discriminations LGBTQIA+ au travail



sommaire

I. De quoi parle-t-on ?	p.04
<i>1/ Autodéfinitions et définitions</i>	<i>p.06</i>
A/ l'orientation sexuelle	p.06
B/ Le sexe déclaratif, les personnes intersexes	p.07
C/ L'identité de genre	p.07
D/ L'expression du genre	p.08
E / Les actes LGBTphobes	p.09
<i>2/ Discrimination et lgbtphobies dans le monde du travail, les chiffres-clés</i>	<i>p.10</i>
II. Déconstruction des idées discriminantes et LGBTphobes	p.12
<i>1/ à l'origine des LGBTphobies et du sexisme : la discrimination et la domination</i>	<i>p.14</i>
A/ À l'origine des discriminations, il y a une idée commune : la domination	p.15
B/ La discrimination est aussi fondée sur l'intolérance et le refus de la différence	p.15
<i>2/ Qu'est-ce qu'une insulte « LGBTphobe » ou « sexiste », pourquoi elle perpétue le système de discrimination, de domination ?</i>	<i>p.16</i>
A/ Dans le système patriarcal hétéro-normatif, la femme reste au second plan	p.16
B/ La banalisation des insultes sexistes et LGBTphobes	p.17
<i>3/ Les LGBTphobies et le sexisme : qu'est-ce que c'est ?</i>	<i>p.18</i>
<i>4/ Comment lutter contre les LGBTphobies et le sexisme ?</i>	<i>p.19</i>
<i>5/ Bilan des actions contre la haine et les discrimination LGBT en France</i>	<i>p.20</i>
III. identifier et réparer les situations de discrimination et le harcèlement	p.22
<i>1/ Lutte contre les discriminations et le harcèlement : les sources légales</i>	<i>p.24</i>
A / Historique	p.24
B/ cadre légal de la lutte contre les discriminations	p.26
C/ Cadre légal de la lutte contre le harcèlement	p.27
<i>2/ Agir contre les discriminations et le harcèlement : outils et méthode pour identifier et réparer</i>	<i>p.29</i>
A/ Une discrimination, c'est une différence de traitement en raison d'un motif prohibé :	p.29
B / Prouver une discrimination	p.29
C/ Preuves à rassembler (exemples)	p.30
D / Les interlocuteur-ices utiles pour obtenir des éléments de preuve	p.31

re

LGBTQIA+ **GUIDE** **SYNDICAL**

E/ Des outils au service du syndicat et des IRP	p.31
F / La méthode de la triangulation (méthode « Clerc »)	p.32
G / L'action de groupe : un nouvel outil	p.34
H/ Dans la fonction publique : l'éventail des carrières	p.35
<i>3 / Accueillir et accompagner une victime de violences LGBTphobes et de harcèlement</i>	<i>p.36</i>
A/ au travail	p.36
B/ Plusieurs options judiciaires s'offrent aux victimes	p.37
C/ Présomption de sincérité : quelle portée juridique de la présomption d'innocence ?	p.40
IV. Quels leviers syndicaux et quelles actions syndicales revendicatives ?	p.44
<i>1/ Démarche syndicale et action en faveur des droits LGBT+</i>	<i>p.46</i>
<i>2/ Mener une action sur le lieu de travail</i>	<i>p.48</i>
A/ le rôle des syndiqué-es de la CGT	p.48
B / Mener une action syndicale en cas de violence au travail, harcèlement et pour les prévenir	p.49
C/ Mener une action syndicale en cas de discriminations et pour les prévenir	p.50
<i>3/ Atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ au travail</i>	<i>p.52</i>
<i>4/ Quelles revendications porter dans les négociations ?</i>	<i>p.54</i>
A/ Prévenir les situations de harcèlement	p.54
B/ Prévenir les situations de discrimination	p.55
C/ Lutter contre les discriminations, les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles	p.56
D/ Filiation et parentalité : des réformes nécessaires pour l'égalité des droits	p.61
V. Le rôle des IRP dans la prévention des discriminations, du harcèlement et des violences	p.64
VI. Annexes	p.74
<i>1/ Histoire du mouvement LGBT+ et calendrier des mobilisations pour les droits des personnes LGBT+</i>	<i>p.76</i>
<i>2/ Contacts utiles</i>	<i>p.80</i>
<i>3/ Ressources</i>	<i>p.81</i>
A/ Rapports et études d'associations	p.81
B/ Bibliographie	p.82
C/ Filmographie et musicographie	p.83



**I. De quoi
parle-t-on ?**

1) Autodéfinitions et définitions

L'utilisation de ce lexique nous oblige à informer des précautions à prendre dans son utilisation :

A) L'orientation sexuelle

Concernant les orientations, sont distinguées les attirances sexuelles des orientations « romantiques » qui concernent une attraction sentimentale, affective. Lorsqu'on expérimente des relations humaines, on peut avoir une attirance romantique et sexuelle pour la même personne ou bien seulement romantique ou seulement sexuelle.

- **L'hétérosexualité concerne l'attirance entre personnes de sexe et/ou de genre différent.**
- **L'homosexualité concerne l'attirance entre personnes de même sexe et/ou de même genre.**

On parle de « gay » ou « homosexuel » pour les personnes de sexe et/ou de genre masculin.

On parle de « lesbienne » ou « homosexuelle » pour les personnes de sexe et/ou de genre féminin. Le terme lesbien est utilisé pour les femmes, car le mot « homosexuelle » les invisibilise, la phonétique étant la même que pour les hommes gays.

- **La bisexualité concerne l'attirance pour des personnes des deux sexes et/ou des deux genres.**
- **La pansexualité concerne l'attirance envers une « personne » indépendamment de ce qu'elle est ou de la façon dont elle se définit.**
- **L'asexualité concerne la non-attirance d'un individu envers d'autres personnes quelles qu'elles soient.**

REMARQUE 1

Le lexique proposé se veut une aide à la compréhension des comportements observables en termes de relation et/ou d'identité. Comme tout fait social dépendant d'une observation et d'une description, ce processus aboutit à une « catégorisation » avec pour corollaire, une « hiérarchisation » dans la classification des comportements observés.

Il faut donc être particulièrement vigilant-e dans l'utilisation de ce vocabulaire afin qu'il n'ait pas pour effet d'être « stigmatisant-e », notamment parce que les mots sont porteurs d'un caractère normatif.

Il existe une convergence d'intérêt et de lutte entre les personnes LGBT+ et les femmes cisgenres par exemple. Ces personnes ont des droits à gagner dans une société organisée selon des valeurs hétéro-patriarcales :

- domination et « privilèges » masculins dans nombre de domaines (relation dans le couple, organisation des carrières et plafond de verre, inégalités salariales, répartition des tâches et rôles assignés, etc.);
- valorisation de la norme hétérosexuelle et dévalorisation des autres formes d'orientations sexuelles et identités de genres. Ce système est nommé « hétérocentrisme » et qualifie cette situation sociale subie par tou-ttes les membres qui la composent.

B) Le sexe déclaratif, les personnes intersexes

Le sexe déclaratif est le sexe (mâle ou femelle) qui découle de l'observation des parties génitales du ou de la nouveau-elle né-e (sexe apparent, pénis ou vulve, vagin) qui sert de référence pour l'enregistrement du « genre » – mais sur les documents d'état civil, il est mentionné « sexe ».

REMARQUE 2

Les termes cités dans le lexique résultent :

- soit de définitions prévues dans les domaines juridiques, médicaux, sociaux ;
- soit d'autodéfinitions utilisées par les personnes elles-mêmes.

Par exemple, dans les autodéfinitions liées à l'identité de genre du côté du spectre féminin, les personnes peuvent se définir comme femmes, femmes trans, transféminines, trans girls, MTF, MT, MTX, (pour « male to female » en anglais, soit masculin à féminin), etc.

Dans les autodéfinitions liées à l'orientation sexuelle, une personne masculine peut se définir comme homme ou pas, homosexuel, homo, gay ou autre.

L'utilisation d'une notion dite « biologique » dans nos connaissances acquises (et de fait, estimée « vraie »), peut stigmatiser certaines personnes au lieu d'avoir une approche plus respectueuse et tolérante de ce qu'elles sont.

Il est donc tout d'abord essentiel de respecter l'autodétermination des personnes.

Les différentes définitions qui vont être proposées dépendent principalement de deux notions complémentaires :

- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre.

Ces deux notions sont des caractéristiques inhérentes aux personnes. On ne choisit pas d'être hétérosexuel-le, lesbienne, gay, bisexuel-le, ou bien une personne trans.

L'orientation sexuelle concerne une relation à l'autre. Elle qualifie l'attraction qu'ont les individus pour d'autres personnes.

L'identité de genre, elle, concerne la façon dont un individu éprouve son genre et se définit.

Lorsqu'il y a un doute lors de l'observation, le sexe « le plus probable » est « encouragé » et mentionné après intervention(s) chirurgicale(s) pour correspondre physiquement et/ou physiologiquement à une des deux catégories binaires, alors même qu'il peut n'y avoir aucune nécessité d'ordre médical à y procéder.

La plupart des personnes intersexes vivent ces interventions chirurgicales comme des mutilations, souvent extrêmement douloureuses car portant sur les parties génitales. Elles ont aussi d'autres conséquences : suivi médical régulier, nouvelles opérations, traitement hormonal à vie, etc.

La nature n'est pas binaire et il n'est pas concevable de définir un sexe par sexe chromosomique. Il y a d'autres marqueurs de sexe, d'origine biologique qui complètent le sexe apparent :

- **le sexe de reproduction** : utérus, ovaires et prostate, testicules ;

- **le sexe hormonal** : œstrogène, progestérone, testostérone ;

- **le sexe chromosomique** : contrairement à l'idée répandue, il n'y a pas que des caractéristiques féminines (XX) ou masculines (XY) puisque d'autres combinaisons chromosomiques peuvent exister (par exemple XXY ou YYX).

Les personnes intersexes demandent qu'on arrête de réaliser des actes chirurgicaux tant qu'elles n'en ont pas manifesté le souhait.

La fréquence des cas d'intersexuation serait de deux naissances sur 500 environ¹.

C) L'identité de genre

Alors que la nature humaine est, par essence, diverse et variée, les normes de relations humaines tendent à la réduire à une bi-catégorisation : homme-femme, mâle-femelle, masculin-féminin.

Dans ce vaste champ de relations humaines et sociales, les notions « d'identité de genre » et « d'expression de genre » aident à comprendre ce que sont les transidentités et la non-binarité.

Comme exprimé dans les principes de Jogjakarta en 2007², l'identité de genre reflète l'expérience intime et personnelle du genre profondément vécue par les individus. Elle peut ne pas

¹ Voir la table ronde portant sur les mutilations subies par les personnes intersexuées à leur naissance du 22 janvier 2019 sur : <https://www2.assemblee-nationale.fr/15/les-groupes-d-etudes/les-comptes-rendus/comptes-rendus-ge-discrimination-et-lgbtq-phobies-dans-le-monde/table-ronde-portant-sur-les-mutilations-subies-par-les-personnes-intersexuees-a-leur-naissance#:~:text=L'intersexuation%20concerne%201%2C7.comme%20homme%20ou%20comme%20femme.>

² Les principes de Jogjakarta portent sur l'application du droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre : https://www.amnesty.ch/fr/themes/autres/identite-de-genre-et-orientation-sexuelle/principes-jogjakarta/Yogyakarta_principles_fr.pdf

correspondre au sexe assigné à la naissance. Cette conscience personnelle du corps et de la vie intérieure peut conduire l'individu concerné à vouloir adapter son apparence par le biais vestimentaire ou ses fonctions corporelles par des moyens médicaux ou chirurgicaux.

Concrètement, cela fait référence à l'appartenance soit au genre masculin soit au genre féminin, soit aux deux genres simultanément ou alternativement ou à aucun des deux, sur un spectre dans lequel le curseur de genre pourrait se déplacer.

Lorsqu'une personne ne se pose pas de question relative au sexe auquel elle a été assignée à la naissance puis éduquée dans le genre correspondant, on dit d'elle que c'est une personne cisgenre. En revanche, si elle ressent un profond décalage entre son sexe d'assignation et son ressenti intime, on parle d'une personne transidentitaire ou de personne transgenre.

Les identités de genre sont variées et concernent la façon dont chaque personne se définit intimement sur un spectre masculin-féminin. C'est une sorte de « sexe psychologique ». Cela peut être masculin ou féminin, homme ou femme, du masculin vers le féminin ou du féminin vers le masculin, des deux genres (bigenre), non-binaire, sans genre, neutre, genre fluide, etc. Il existe plus d'une cinquantaine de façons de définir son identité de genre.

À cette définition intime s'ajoute une définition sociale : l'expression de genre.

D) L'expression de genre

« L'expression de genre » peut être perçue comme limitative car ne sont socialement reconnues que des personnes masculines, féminines ou androgynes. Le vocabulaire n'est pas aussi élaboré que pour l'identité de genre.

Lorsqu'on veut parler de personnes qui ne correspondent ni au « masculin » ni au « féminin », le vocabulaire utilisé n'est pas toujours approprié et renvoie à des réalités différentes (travesti-e ou transsexuel-le, pour transgenre ou personne trans, transformiste pour drag-queen, drag-king ou gender-queer).

Les identités de genre relevant de l'intime, elles n'offrent pas toujours une traduction visible à

travers l'expression de genre. L'expression de genre est déterminée par l'aspect physique, la corpulence, les traits du visage, la présence ou l'absence de maquillage, la coiffure, les vêtements mais également par la voix, son timbre, la construction des phrases, l'intonation, le langage du corps – c'est-à-dire par la façon de se mouvoir dans l'espace social, de se présenter.

Toutes ces « constructions sociales » renvoient à la notion de « stéréotypes de genre ». Elles sont des images préconçues du masculin et du féminin et ont des conséquences sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes.

La société fait peser sur les individus une injonction à la binarité qui constitue ce qu'on appelle une « police de genre ». Lorsque l'apparence d'une personne ne correspond pas à un genre prédéfini dans la police de genre, cela peut se traduire par des moqueries, des attitudes de rejet ou des violences physiques pouvant aller jusqu'au meurtre.

L'hétérocentrisme est l'ensemble des valeurs et des représentations faisant de l'hétérosexualité des personnes cisgenres, la norme unique à suivre en matière de sexualité et d'identité de genre. Il conditionne des normes de relations sociales entre les sexes et les genres qui fondent une société cis-hétéronormée.

C'est la lecture des stéréotypes de genre qui conduit à interpréter l'identité de genre d'une personne à partir de son expression de genre. C'est un mode de fonctionnement social partagé mais qui peut avoir de fâcheuses conséquences. Dans ce paradigme, le non-respect des personnes par l'utilisation d'un pronom inapproprié (il et elle) ou par l'utilisation d'une civilité inappropriée (madame et monsieur) est très fréquent. Cela peut être constitutif d'un harcèlement discriminatoire.

Le mot « transsexuel » n'est plus beaucoup utilisé aujourd'hui car trop imprécis.

D'abord, accolé à hétérosexuel, homosexuel, bisexuel, cela laisserait penser qu'il désigne une orientation sexuelle. De plus, il renvoie à une catégorie médicale créée dans les années 1950 qui met l'accent sur un éventuel ou présumé « changement de sexe » alors que, socialement, il s'agit d'un changement de genre. Enfin, si une personne trans bénéficie d'une chirurgie de réassignation sexuelle, cela relève strictement de la sphère intime et privée de cette personne, comme pour toute autre opération dont elle aurait bénéficié.

Pour parler de cette situation, on utilise « transidentité » qui fait référence à une identité et non « transsexualisme » qui fait référence à une pathologie dont seraient atteintes les personnes trans. Pour qualifier une personne concernée par la transidentité on peut dire « personne trans » ou « personne transgenre ».

Les informations prénom(s) et sexe, figurant sur les documents d'état civil (CNI, passeport, permis de conduire, carte Vitale, etc.) ne correspondent pas à l'identité réelle de la personne, cela peut entraîner des intrusions irrespectueuses dans la vie privée voire une limitation d'accès aux droits, à de nombreuses occasions au quotidien : pour retirer une lettre ou un colis en instance, utiliser un chèque comme moyen de paiement, répondre à un contrôle de police, voyager et passer des frontières, se faire délivrer des médicaments sur ordonnance à la pharmacie, recevoir des soins, voter, etc.

Certaines personnes trans préfèrent se soustraire à la vie sociale plutôt que de devoir expliquer pourquoi les mentions de prénom(s) et de sexe ne concordent pas.

Dans le monde du travail, on comprend aisément les difficultés que peut rencontrer un-e candidat-e à l'embauche sur un emploi ou bien lorsqu'un-e salarié-e informe sa direction et ses collègues de sa démarche transidentitaire. Lorsqu'une personne trans éprouve la nécessité de s'engager dans un parcours de « transition », il est important qu'elle soit respectée et protégée, car l'engagement psychologique et la prise d'hormones, lorsque c'est le cas, peuvent la rendre vulnérable.

En novembre 2016 et au début 2017, des textes ont modifié les procédures de changement de prénom et la rectification de la mention de sexe à l'état civil. Dorénavant, les procédures sont simplifiées et plus rapides. Le changement de prénom se fait par une demande auprès de l'officier d'état civil de la commune de résidence ou de naissance et la modification de la mention de sexe par une demande devant le tribunal judiciaire (TJ) de son domicile ou dans le ressort duquel son acte de naissance a été dressé ou transcrit auprès du ou de la procureur-e de la République. Toutefois, les associations et la CGT continuent de demander une simplification complète afin qu'elle soit déclarative.

Depuis 2016, la notion d'identité de genre est une notion juridique et remplace celle d'identité sexuelle qui est devenue obsolète. La notion d'identité de genre est inscrite dans les textes relatifs au Code pénal ainsi que dans le Code du travail.

Le sigle « LGBT+ » : Lorsqu'on utilise le sigle « LGBT », on parle des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, et de personnes trans. Le signe « + » représente quant à lui, toutes les autres personnes : intersexes, personnes queers, asexuelles, pansexuelles, non-binaires, etc.

Les personnes queer constituent un « mouvement » qui est un « anti-mouvement », car elles revendiquent une déconstruction des normes liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

À l'origine « queer » était une insulte. Les personnes concernées se sont réapproprié ce terme pour s'affranchir et ne pas subir sa définition péjorative.

D'autres groupes de personnes ont revendiqué une identité qui n'est pas contenue dans « LGBT » mais se retrouve dans le sigle « Mogai » : minorités d'orientations, de genres marginalisées, asexuels et intersexes.

E) Les actes LGBTphobes

LESBOPHOBIE : Rejet d'une personne de sexe et/ou de genre féminin en raison de son homosexualité réelle ou supposée.

GAYPHOBIE : Rejet d'une personne de sexe et/ou de genre masculin en raison de son homosexualité réelle ou supposée.

HOMOPHOBIE : Rejet d'une personne en raison de son homosexualité réelle ou supposée.

BIPHOBIE : Rejet d'une personne en raison de sa bisexualité réelle ou supposée.

TRANSPHOBIE : Rejet d'une personne en raison de sa transidentité réelle ou supposée.

Les actes LGBTPHOBES sont principalement des insultes, blagues, moqueries, rejets, mises au placard, harcèlements, agressions physiques pouvant aller jusqu'au meurtre, et sont répertoriés dans le Code pénal. Le Code du travail prévoit également les critères de discrimination en milieu professionnel liés à l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'apparence physique et le sexe. Ces critères de discriminations sont repris dans le Code général de la fonction publique, pour ce qui concerne la fonction publique.

2) Discriminations et LGBTphobies dans le monde du travail, les chiffres-clés

Le monde du travail est le premier lieu de socialisation. Loin d'être épargné par les discriminations pour des motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre, c'est même le premier environnement au sein duquel et au contact duquel les victimes de LGBTphobies déclarent avoir été majoritairement discriminées (44 %³), soit à l'embauche, soit par des supérieur-es hiérarchiques ou des collègues de travail.

Dans son avis de 2018⁴, le Défenseur des droits (DDD) consacre un rapport spécifique aux LGBTphobies, rapport qui établit qu'en matière d'emploi, 20 % des personnes LGBT+ interrogées en France se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi ou au travail au cours des douze derniers mois et 39 % déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail.

L'étude Ifop 05/2019⁵ constate que plus de la moitié des personnes LGBT+ ont déjà été victimes d'une forme d'agression au cours de leur vie (55 %) – dont 11 % sur le lieu de travail – 23 % de ces discriminations sont le fait de collègues de travail et 22 % du fait de recruteur-ses ou chef-fes d'entreprise. En découlent de nombreuses conséquences : notamment un environnement de travail dégradé et hostile qui amène les victimes à déménager (12 %) ou changer de travail. 39 % des LGBT+ ayant déjà fait l'objet d'une discrimination ont déjà fait une tentative de suicide dans leur vie (contre 7,2 % par rapport à la population générale).

Nous n'avons pas d'étude plus récente, mis à part le rapport annuel réalisé par SOS Homophobie. Selon ce rapport⁶, années après années, les chiffres restent assez identiques, le travail reste un univers de silence et d'« invisible » pour les per-

³ Source : Enquête réalisée par l'IFOP pour la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH - juin 2018.

⁴ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2018/10/les-efforts-qui-reste-a-faire-a-la-france-pour-combattre-la-discrimination>

⁵ <https://www.ifop.com/publication/observatoire-des-lgbtphobies-etat-des-lieux-2019/>

⁶ https://ressource.sos-homophobie.org/Rapports_annuels/Rapport_LGBTphobies_2024.pdf

sonnes LGBT+, dans lequel ces dernières restent trop souvent isolées. Comme l'indique le rapport de SOS Homophobie, au travail les LGBTphobies sont souvent permanentes (harcèlement) et les victimes se sentent condamnées à subir un rejet (58 %), des insultes (36 %), du harcèlement (36 %), de la discrimination (30 %) sans savoir comment faire cesser ce calvaire ou s'y soustraire. Elles sont principalement exercées par des supérieur·es hiérarchiques (58 %) et par les collègues (57 %). Les conséquences des LGBTphobies dans le monde du travail sont multiples : mutation subie, promotion refusée, rupture de contrat en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, autocensure, mise en retrait volontaire, mobilité volontaire, harcèlement quotidien, discrimination et carrière ralentie. La responsabilité des employeurs qui laissent perdurer des situations de discriminations ou ne travaillent pas à des environnements de travail inclusifs, est engagée.

Si elles ne revêtent que rarement la forme d'agressions physiques, les **LGBTphobies restent 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·e usager·e, d'un·e client·e ou d'un·e collègue, atteignent leurs victimes au plus profond de leurs êtres et s'attaquent à la dignité même de la personne.

L'univers du travail est considéré comme un lieu où une grande prudence dans la révélation de sa vie privée doit être fréquemment la règle pour les personnes LGBT+. La révélation de son orientation sexuelle ou de son identité de genre à son entourage ne va pas de soi et le degré de dévoilement peut rester différent en fonction des sphères de vie sociale de l'individu.

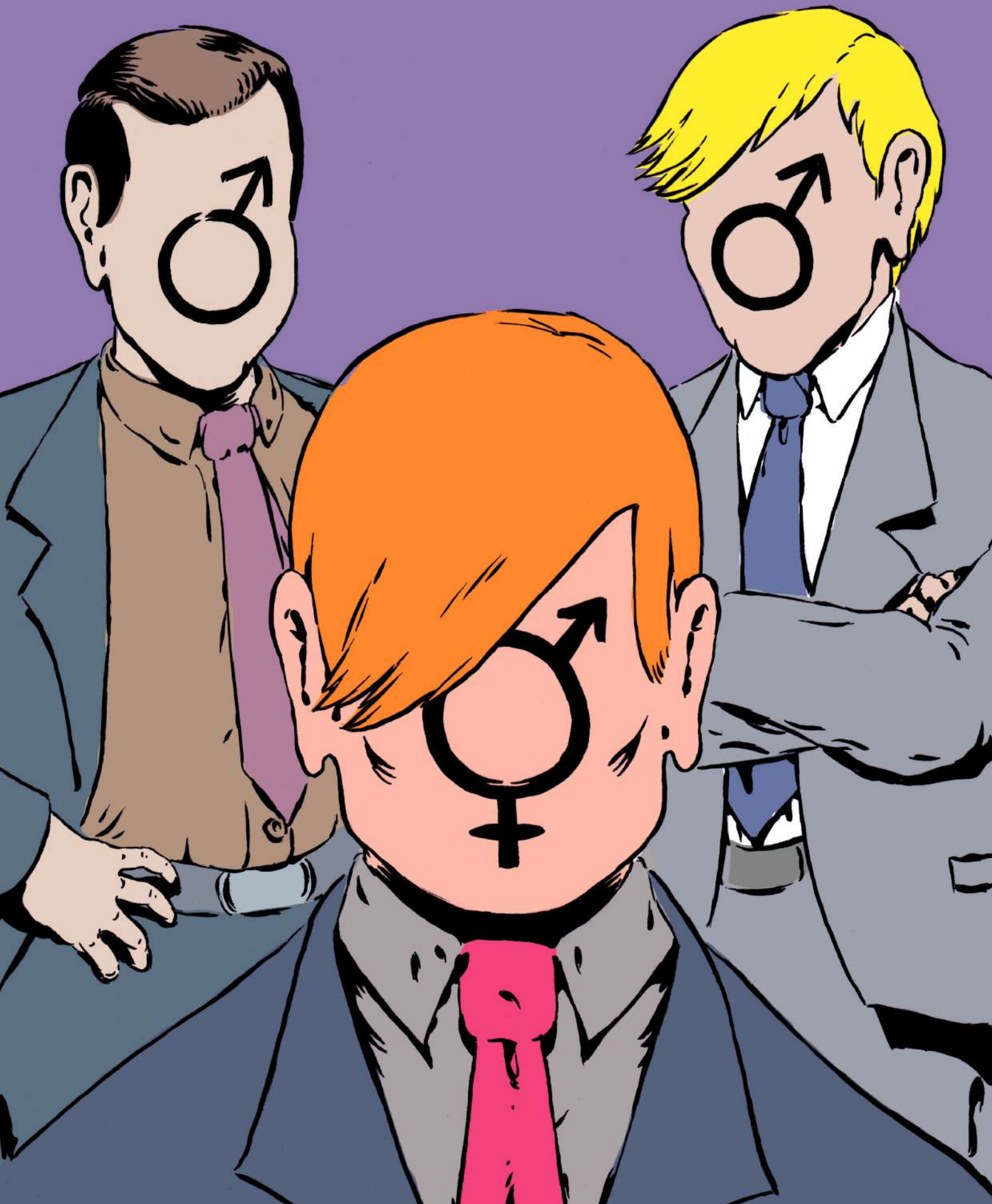
Pourtant, **la séparation totale entre vie privée et vie professionnelle est un leurre**. D'une part, la vie au travail regorge de situations où la vie privée des salarié·es est évoquée, d'autre part, le statut familial n'est pas neutre vis-à-vis des droits sociaux et de l'accès à ceux-ci. Enfin, aucun individu ne laisse ce qu'il est, ce qu'il vit, sa vie privée, à la porte du travail. La contrainte à la discrétion, plus ou moins librement consentie, peut priver les salarié·es concerné·es de droits liés au Pacs, au mariage, à des droits familiaux ou l'accès aux prestations du comité social du privé et de la fonction publique, aux promotions, etc.

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.

La référence hétérosexuelle, avec des comportements féminins et masculins très normés (hétérocentrisme), reste très profondément ancrée dans le monde du travail.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est souvent croisée avec d'autres motifs discriminants. Le baromètre spécifique aux thématiques LGBT+ du Défenseur des droits⁷ indique que 34 % de la population active rapporte des expériences de discriminations dans l'emploi au cours des cinq dernières années, mais que des écarts plus importants apparaissent lorsque sont croisées certaines données sociodémographiques.

⁷ <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communiqu%C3%A9-de-presse/2018/09/11e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-une>



II. Déconstruction des idées discriminantes et LGBTphobes

1) À l'origine des LGBTphobies et du sexisme, la discrimination et la domination¹

AVANT-PROPOS

L'égalité des droits de toutes et tous et la lutte contre toutes formes de discrimination ; sexisme, racisme, à l'encontre des personnes en situation de handicap, à l'encontre des personnes lesbiennes, gays, bissexuelles ou transgenres (LGBTphobies), sont inscrites dans les statuts et repères revendicatifs de la CGT. Au fondement des valeurs de notre organisation, l'égalité des droits s'oppose à toute forme de domination et d'exploitation humaine. Ces valeurs sont le moteur de notre lutte de classe et de masse, pour un monde juste, un monde de paix.

Quelles que soient les circonstances, sans ambiguïté, tous les propos et actes LGBTphobes, sexistes, racistes doivent être fermement condamnés, qu'ils aient lieu ou non au sein de notre organisation. Il revient tout particulièrement aux dirigeantes et dirigeants de la CGT de condamner tous les propos et actes à caractère discriminatoires, de créer par tous les moyens (sensibilisation, formation, débats), les conditions dans lesquelles ces propos et actes n'ont pas lieu, ceci afin de garantir que l'organisation soit la CGT de toutes et tous sans exclusive, et un outil au service de la lutte pour l'égalité et pour l'émancipation.

Ainsi, les injures, propos, actes, illustrations, représentations à caractères LGBTphobes et/ou sexistes ne peuvent être tolérées. Certaines insultes pourtant banalisées dans notre société sont en réalité clairement LGBTphobes ou sexistes.

Jamais la CGT ne cautionne des propos ou comportements qui, en réalité, desservent la lutte pour la justice sociale.

Enfin, comme les discriminations et idéologies de domination sont aujourd'hui fortement ancrées dans notre société, elles peuvent être perçues comme parties intrinsèques du système. Elles sont des instruments à son service. On comprendra donc qu'il ne suffit pas de « lutter pour l'abolition du capitalisme » pour obtenir l'égalité des droits et la fin des discriminations. Ce, d'autant plus que la lutte menée par la CGT, pour la transformation sociale à travers la transformation du travail, ne se résume pas à « l'abolition du capitalisme ».

A) La domination à l'origine des discriminations

Les sociétés inégalitaires, notamment les sociétés capitalistes, sont en très grande majorité sexistes et patriarcales. Elles sont conçues pour qu'une minorité exploite une majorité. Si elles utilisent la domination pour prospérer, il n'en demeure pas moins que les discriminations, à partir de stéréotypes notamment, peuvent également servir d'autres desseins économiques et sociaux. Pour les entreprises, la discrimination est rentable. La lutte contre les discriminations et pour l'égalité est une lutte à part entière.

Pour se justifier, rendre ces pratiques acceptables et continuer à en tirer profit, les sociétés capitalistes usent d'outils politiques, sociaux et idéologiques variés (y compris le détournement de pensées religieuses) pour justifier l'inégalité tout en divisant la majorité (qui pourtant a tout intérêt à s'unir pour y résister).

Par exemple, le patronat va placer les travailleur·ses dans une situation d'opposition, de division et de compétition malsaine entre elles·eux pour user du dumping social.

Les travailleur·ses sont ainsi placés·es en situation d'opposition sur la base de motifs discriminants propres à leur personne, leur identité : leur origine, leur identité de genre ou orientation sexuelle réelle ou supposée, l'activité syndicale...

La division qu'engendrent les discriminations détruit les liens de solidarité nécessaires pour obtenir l'égalité des droits et s'émanciper de ce système de domination par la minorité la plus riche.

Par exemple, des travailleur·ses qui auraient des intérêts communs pourraient devenir « ennemi·es » en raison de préjugés ou idéologies racistes, nationalistes, LGBTphobes, etc. subjectives. Les différents motifs de discrimination sont à la disposition de la minorité pour diviser la masse. Ainsi on comprend que le patronat peut tirer profit de ces divisions. En France, actuellement la loi n'est pas encore assez contraignante pour dissuader un·e employeur·se de discriminer (les discriminations sur la carrière sont fréquentes et les sanctions loin d'être assez dissuasives quand les employeur·ses sont sanctionné·es). Les entreprises sont parfois plus réactives dans la lutte contre les discriminations

du fait d'une pression sociale et économique (boycott de certains produits, marques, services par les consommateur·ices et client·es elles et eux-mêmes) plutôt qu'en raison des contraintes légales.

D'autres acteurs économiques et sociaux, à la main de la classe dominante, entretiennent et développent ces mises en oppositions, par exemple certains organes de presse, médias...

Ainsi, comme elles font partie d'une idéologie aujourd'hui dominante, les discriminations se poursuivent aussi en dehors du monde du travail, dans la société : dans l'accès aux services publics, (accès aux soins, au système scolaire, au système judiciaire), accès au logement, répression policière.

En conséquence, nous verrons plus loin que prononcer des insultes sexistes et LGBTphobes contribue à perpétuer ce système de domination et de hiérarchisation des individus.

B) La discrimination est aussi fondée sur l'intolérance et le refus de la différence

L'éducation aux droits et libertés humaines est nécessaire pour déconstruire les stéréotypes, combattre les préjugés, être capable d'identifier les discriminations, mener le débat, plaider pour l'adoption d'une attitude responsable fondée sur l'esprit critique et conduisant aussi à la remise en question personnelle.

En effet, on discrimine aussi par peur, ignorance, et du fait d'un manque « d'ouverture d'esprit », par les préjugés (qui sont des constructions sociales héritées) et fausses croyances que l'on peut avoir. Ce qui est inconnu, nouveau, inhabituel fait peur. Cela peut provoquer une attitude de rejet, d'exclusion, voire de violence. Les discriminations sont aussi une forme de « paresse » étant donné la difficulté qu'on peut avoir à s'adapter, à faire des efforts, à renoncer à ses habitudes. Car accueillir des personnes « différentes », implique souvent de devoir adapter l'environnement, faire des concessions, modifier ses habitudes. Les discriminations sont aussi le reflet d'un « effet de groupe ». Par entraînement, il peut y avoir une attitude individuelle empreinte d'une forte influence du groupe.

2) *Qu'est-ce qu'une insulte « LGBTphobe » ou « sexiste », pourquoi elle perpétue le système de discrimination, de domination ?*

Le patriarcat sexiste s'appuie sur des « normes », notamment des normes de genre (un homme doit forcément être viril et fort, une femme doit être douce, etc.).

Dans ce système, une insulte a pour but de blesser afin de remettre son interlocuteur·ice à sa prétendue place. Les LGBTphobies et le sexisme sont ainsi liés.

A) Dans le système patriarcal hétéro-normatif, les femmes restent au second plan

Ainsi, certaines insultes pourtant banalisées dans notre société sont en réalité clairement LGBTphobes. Ces insultes sont historiquement le reflet d'une société patriarcale qui déclassé les individus qui seraient en dehors des normes de cette société patriarcale. Ces insultes rappellent l'ordre social d'un individu².

Par exemple, toutes les insultes LGBTphobes ont à l'origine une signification patriarcale et sexiste,

dans le sens où elles désignent soit la présence de traits féminins chez un homme, soit une moindre masculinité. Même si aujourd'hui les insultes peuvent échapper à celles et ceux qui les prononcent, le langage n'est jamais neutre et rappelle cet historique LGBTphobe.

« Enculé », « pédé », « tapette », sont des injures à caractère homophobe, car elles tendent à assigner des « rôles » dans une relation entre deux hommes homosexuels : sous-entendant que l'un d'entre eux aurait un rôle d'homme et l'autre, un rôle de femme.

« Enculé », « pédé », « tapette », sont des injures à caractère sexiste, car dans ces prétendus rôles, celui qui pénètre est « le dominant » et l'autre « le soumis, la personne soumise », sous-entendu dans un couple hétérosexuel, l'homme domine ainsi la femme.

C'est pourquoi, prononcer ces insultes perpétue et reflète la domination et la discrimination patriarcale et sexiste en « rabaisant » les personnes LGBT et les femmes.

B) La banalisation des insultes sexistes et LGBTphobes

Certain·es pensent que des comportements, insultes, ne sont pas LGBTphobes ou sexistes à partir **du moment où la personne n'a pas eu « l'intention » d'être LGBTphobe et sexiste.**

Il serait faux de penser cela. On peut prendre l'exemple très parlant de l'insulte « enclulé ». Cette insulte s'éloignerait progressivement de son sens originel (terme vulgaire visant à décrire un homosexuel passif). Or, en réalité le langage porte une forte connotation et un « poids mémoriel potentiellement réactivable en fonction du contexte »³. Aussi, si certaines insultes ont perdu depuis plusieurs siècles leur référence (par exemple « conne » : cette insulte ne fait plus aujourd'hui référence au vagin), ce n'est pas le cas pour beaucoup d'autres, notamment « enclulé » et « pédé », car ces insultes servent à la fois à parler des homosexuels mais aussi de leur sexualité. Tant qu'il y aura ce double sens pour ces mots, ces derniers resteront homophobes.

Il faut entendre aussi que certains actes, représentations visuelles à vocation de caricature, insultes, peuvent être sexistes et LGBTphobes, non pas parce qu'elles visent directement les femmes ou les personnes LGBT+, mais parce qu'elles mobilisent, y compris dans leur représentation, le mépris possible envers les femmes ou les personnes LGBT+.

- Ainsi, lorsqu'on utilise une représentation LGBT+ pour décrédibiliser ou injurier une personne quelle qu'elle soit, on est en train de commettre un acte à caractère LGBTphobe. Ceci est réprimé par la loi.
- Lorsqu'on détourne pour la dénigrer, la représentation d'une pratique sexuelle, réelle ou supposée, d'un groupe de personnes, LGBT+ en l'espèce, on est en train de commettre un acte à caractère LGBTphobe. Et là encore, ceci est réprimé par la loi.

3) Les LGBTphobies et le sexisme, qu'est-ce que c'est ?

Il s'agit du « sentiment ou manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes, les pratiques ou les représentations homosexuelles ou supposées l'être. Frontale ou diffuse, l'homophobie ne touche pas que les gays et les lesbiennes, mais affecte aussi les personnes bisexuelles et hétérosexuelles »⁴.

Le sexisme peut se définir comme tout agissement lié au sexe (d'état civil ou apparent) ou au genre d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. C'est un ensemble de préjugés ou des discriminations. Il s'étend au concept de stéréotype et de rôle de genre, pouvant comprendre la croyance qu'un sexe (d'état civil ou apparent) ou qu'un genre, une orientation sexuelle réelle ou supposée, serait intrinsèquement supérieur à l'autre⁵.

On comprend ainsi que « la xénophobie, le racisme, l'antisémitisme ou le sexisme, l'homophobie sont des manifestations arbitraires qui consistent à désigner l'autre contraire, inférieur ou anormal »⁶. Le sexisme et les LGBTphobies sont donc des instruments du système de domination et d'exploitation, fondés sur des critères discriminants et subjectifs pour diviser les individus, les « hiérarchiser », les classer.

En France, la discrimination est prohibée et plusieurs articles du Code pénal, du Code du travail, du Code général de la fonction publique sanctionnent les comportements sexistes et LGBTphobes.

D'aucun-es pourraient être tenté-es au nom d'une prétendue « liberté d'expression », de vouloir ex-

primer ou manifester ses « idées » LGBTphobes ou sexistes. Il n'existe pas en France de « liberté d'expression » d'idées xénophobes, LGBTphobes ou sexistes. **La liberté d'expression n'est pas absolue. Elle est soumise à des limitations qui ne souffrent d'aucun débat. En France, les expressions de toutes natures d'idées antisémites, xénophobes ou LGBTphobes sont réprimées par la loi, ainsi que les outrages sexistes.**

Ce sont des faits délictuels qui relèvent du pénal⁷, que le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genres, les origines ou la religion avancés des personnes visées, soient réels ou juste supposés.

Par ailleurs, dès lors que les lois qui répriment les actes et propos LGBTphobes et sexistes, tendent à préserver l'intégrité morale et la sécurité physique des personnes, elles ne menacent en rien la liberté d'expression. Enfin, est-il nécessaire de rappeler que la libre expression ne saurait s'entendre en dehors du cadre des statuts, repères et valeurs de la CGT ?

Il en va de même pour ce qui relèverait de « l'humour » ou de « blagues » à caractère LGBTphobes ou sexistes. De la même manière qu'il n'y a pas de « blagues racistes », mais juste des « propos racistes », les plaisanteries LGBTphobes et sexistes, sous des apparences anodines, ne servent qu'à la banalisation et la normalisation des rapports de domination.

Enfin, au sein même de l'organisation, de ses locaux, l'environnement militant ne relève pas du « cadre privé ». Dans le cadre du militantisme, les propos et actes des militant-es, dirigeant-es de l'organisation, tracts, affiches, engagent toute la CGT.

⁴ Définition selon SOS Homophobie

⁵ Jon Witt, SOC 2018 <https://www.worldcat.org/title/soc-2018/oclc/968304061>

⁶ L'Homophobie (PUF, 2000)

⁷ Article 225-1 du Code pénal, Article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et Article 225-1-1 du Code pénal.

4) Comment lutter contre les LGBTphobies et le sexisme ?

Au travail comme dans la vie, des progrès ont été accomplis ces dernières années notamment grâce à la mobilisation et aux luttes qui ont abouti à des conquêtes sociales majeures. Néanmoins les stéréotypes et la discrimination demeurent très présents et au moindre relâchement, les acquis peuvent être perdus. Les LGBTphobies et le sexisme sont ancrés dans les mentalités et au travail notamment parce que le monde du travail, la société, les médias et l'opinion dominante, ont intégré les LGBTphobies et le sexisme.

Il est indispensable de rappeler la responsabilité des employeur-ses et leurs obligations de sécurité physique et mentale notamment lorsque des situations de LGBTphobies sont identifiées, au même titre qu'une situation de harcèlement sexuel, de sexisme...

Pour lutter contre ces phénomènes et pour gagner l'égalité des droits, il faut aussi déconstruire les stéréotypes de genre et construire les revendications égalitaires sur ces nouvelles bases. C'est en réalisant ces actions sur les lieux de travail et en créant des environnements inclusifs que les mentalités au travail mais aussi dans la société peuvent évoluer.

Les actions d'éducation, campagnes de sensibilisation et de pédagogie sont elles aussi essentielles dans la lutte contre les discriminations.

Les politiques publiques menées par le gouvernement doivent elles aussi, prendre en compte largement ces questions.

Comme l'indiquent ses statuts, La CGT se mobilise sur ces questions notamment par le biais de ses commissions (commission confédérale « Activité femmes mixité » et commission confédérale « égalité/lutte contre les discriminations » dotée d'un groupe permanent « LGBT+ »). La CGT met à disposition des outils pour ses syndiqué-es et organise des formations et sensibilisations sur ces sujets.

La prise en compte en interne des questions d'égalité est primordiale. Elles doivent être portées à tous les niveaux de l'organisation et tous les moyens doivent être donnés aux syndiqué-es pour lutter quotidiennement sur les lieux de travail, en la matière. Nous gagnerons une société sans rapport de domination, en permettant à toutes et tous quel-les qu'elles-ils soient, de trouver leur place dans la CGT, en étant une organisation syndicale exemplaire dans ses pratiques, en étant une CGT égalitaire et inclusive.

En France le premier plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT est lancé sur la période 2016-2019. Le second plan couvre la période 2020-2023 et le troisième, 2023-2026. Il est pour le moment reconduit tous les trois ans.

5) Bilan des actions contre la haine et les discriminations anti-LGBT en France

Grâce à plusieurs acteurs, certaines avancées ont été réalisées au niveau des actions de prévention (campagne d'affichage, mise en lumière des discriminations, etc.) dans les établissements scolaires publics notamment. Cependant, ces plans d'action présentent plusieurs biais qu'il est nécessaire de corriger.

Dans les plans de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT, il n'y a pas de contrôle au long terme sur la mise en œuvre de ces mesures. Les principaux·les acteur·ices de mise en œuvre de ce plan, que sont les employeur·se, doivent être guidé·es, voire contraint·es par des critères évaluables.

Un plan d'action ne peut être efficace que lorsque des objectifs précis à mettre en œuvre sont identifiés, qu'un budget pour les déployer leur est attribué, que sont identifiés où, comment, avec quel·les acteur·ices et quels moyens il faut les déployer, et enfin que les effets des actions mises en œuvre soient évalués.

Ainsi, les futurs nouveaux plans d'actions gagneraient en priorité à fixer des objectifs concrets de déploiement d'actions, avec un budget dédié et une évalu-

tion de la mise en œuvre des actions; sensibilisations et formations, nombre de personnels encadrant et de salarié·es formé·es, mise en place de référent·es « égalité », négociation annuelle obligatoire sur l'égalité incluant un item sur l'égalité LGBT+. Les plans d'actions pourraient réellement et concrètement associer les recommandations des acteur·ices tels que les représentant·es des salarié·es, les organisations syndicales et les associations.

Dans ces plans, il est aussi fait mention de la signature de charte, notamment dans la fonction publique (charte de l'autre cercle), mais on ne peut que constater qu'il n'y a pas de mesures assez contraignantes pour les employeur·ses dans ces chartes.

Par exemple, certains ministères se sont emparés de cette problématique et ont signé des chartes. Cela n'est pas suffisant, le déploiement d'actions de sensibilisation dans les entreprises privées et dans toutes les administrations, devrait être le principal objectif. Nous constatons de plus en plus fréquemment, l'élaboration de labels (label diversité par exemple) que

les entreprises obtiennent. Mais ces labels ne sont que peu contraignants. Il faut nécessairement passer par la sensibilisation accrue des entreprises et administrations : formation des encadrant-es, directeur-ices des ressources humaines (DRH), salarié-es et représentant-es du personnel, et encourager fortement la négociation et la conclusion d'accords collectifs contraignants. Dans le cas contraire, les chartes et labels ne peuvent devenir que de simples mesures « cosmétiques ».

Les chartes peuvent même parfois masquer l'obligation essentielle de sécurité et de résultat qu'a l'employeur-se. Il n'y a pas non plus de contrôle d'applicabilité de ces dernières, la crainte d'avoir des documents de « *pink washing* » cosmétiques est donc justifiée. Il est donc nécessaire de travailler des accords collectifs contraignants et inclusifs.

Pour ce faire, les prochains plans doivent nécessairement enjoindre les directions à augmenter les moyens donnés aux représentant-es du personnel, tant en

termes de temps, de formation et d'implantation dans les différents sites des entreprises et services.

Si ces plans permettent des avancées, elles restent limitées. Nous voulons donc développer les négociations en entreprise sur ces sujets pour obtenir des obligations contraignantes de l'employeur pour mettre en place un environnement de travail inclusif.

Ces dernières années, de nouveaux acteurs ont pu s'exprimer sur ces sujets et peuvent être des interlocuteurs à privilégier pour le futur. C'est le cas par exemple, d'une autorité administrative indépendante (AAI) comme la défenseure des droits qui élabore un baromètre sur les discriminations relatives aux LGBTphobies. Elle est établie au niveau national et territorial, et est un appui important, notamment concernant les approches statistiques, le suivi de ces chiffres, et la diffusion de recommandations. Elle peut également être saisie pour mener des enquêtes dans des cas de LGBTphobies.

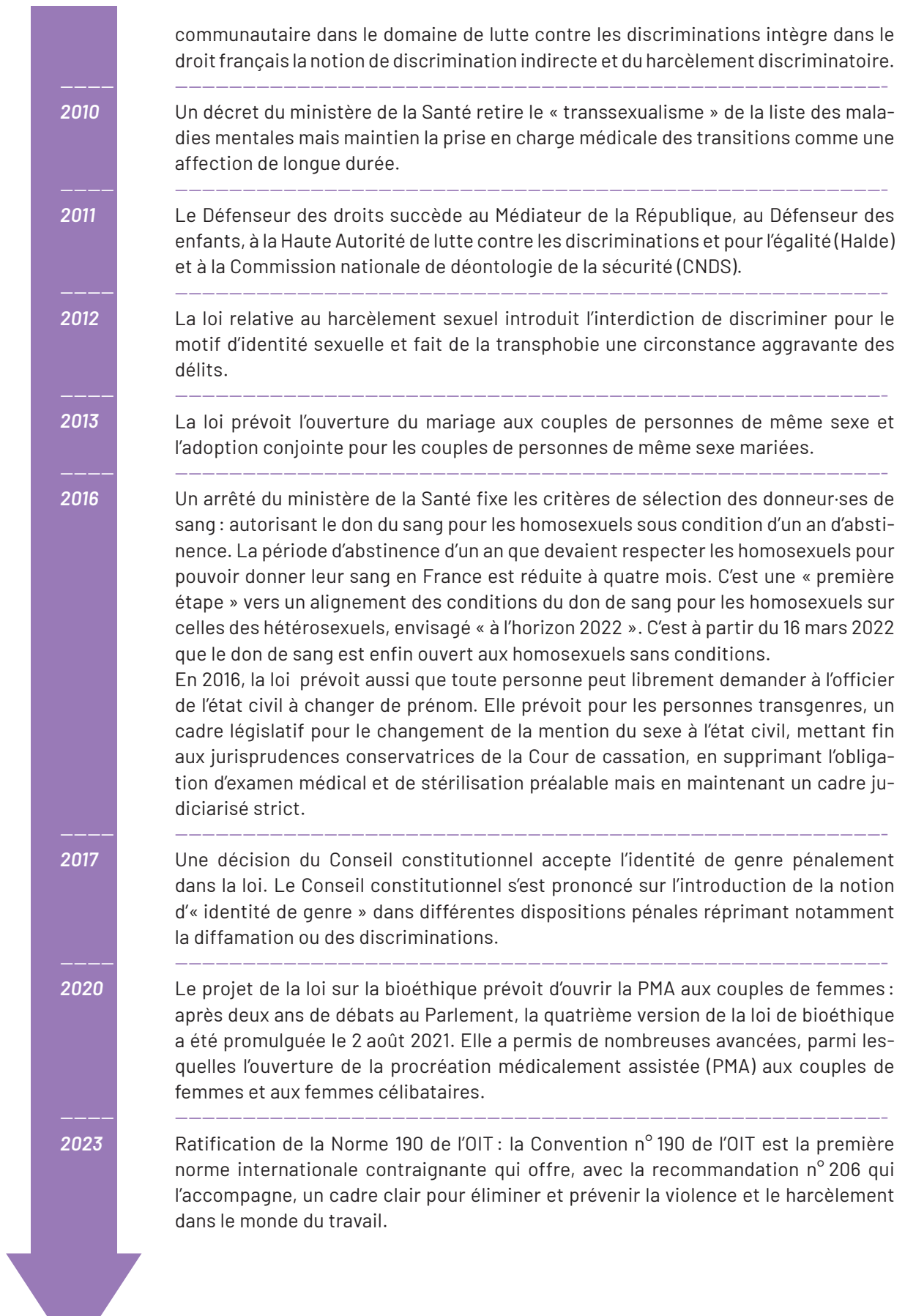


**III.
Identifier
et réparer
les situations de
discrimination
et le
harcèlement**

1) Lutte contre les discriminations et le harcèlement, les sources légales

A) Historique

1791	Le Code pénal de la Révolution française décriminalise les relations homosexuelles.
1981	La France met fin au fichage des homosexuel·les par la police. La France retire l'homosexualité de la liste des maladies mentales.
1982	La loi supprime la différence d'âge de consentement entre les relations hétérosexuelles et homosexuelles.
1985	La loi étend les lois antiracistes du Code pénal aux discriminations fondées sur les mœurs.
1999	La loi instaure le pacte civil de solidarité (Pacs).
2001	La loi relative à la lutte contre les discriminations renforce l'article du Code du travail relatif aux discriminations, les statuts de la fonction publique et Code pénal sur les discriminations punissables ; et le Code du travail, lequel définit les discriminations interdites dans le cadre professionnel, aménage la charge de la preuve entre la victime et l'auteur·ice présumé des faits, donne aux syndicats le droit d'agir en justice.
2002	La loi dispose pour la première fois, en plus d'une obligation de santé physique assurée par l'employeur·se dans les entreprises et établissements, une obligation de santé mentale.
2003	La loi modifie plusieurs articles du Code pénal et fait des crimes et délits contre les personnes ou les biens, fondés sur l'orientation sexuelle, une circonstance aggravante.
2004	La Halde est créée, la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité inclut la pénalisation des propos publics injurieux, diffamatoires ou incitant à la haine, en raison de l'orientation sexuelle.
2006	La loi corrige certaines des insuffisances du Pacs.
2008	La loi définit pour la première fois le harcèlement moral et sexuel dans le Code du travail. Aussi cette même année, la loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit



B) Cadre légal de la lutte contre les discriminations

Selon la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, mise à jour avec la loi du 18 novembre 2016, nul·le ne doit être discriminé en fonction de : son origine, son sexe, sa situation de famille, sa grossesse, son apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur·ice, son patronyme, son lieu de résidence, son état de santé, sa perte d'autonomie, son handicap, ses caractéristiques génétiques, ses mœurs, son orientation sexuelle, son identité de genre, son âge, ses opinions politiques, ses activités syndicales, sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Une discrimination directe est une 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'aurait 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.

La Convention européenne de sauvegarde des droits humains et des libertés fondamentales précise aussi que nul ne doit être discriminé : en raison de sa couleur, sa langue, sa fortune, sa naissance.

La discrimination fondée sur l'orientation ou l'identité de genre 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 cinq ans d'emprisonnement et de jusqu'à 75 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal). Les victimes peuvent porter plainte auprès du procureur de la République.

Les discriminations qui ont lieu au cours de l'exécution du contrat de travail sont définies par l'article L. 1132-1 du Code du travail¹ et l'article L. 131-1 du Code général de la fonction publique. Les victimes peuvent saisir le conseil de prud'hommes ou le tribunal administratif (pour les fonctionnaires ou les agent·es public·ques) 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 juge peuvent être conséquentes et avoir un véritable effet dissuasif pour l'employeur·se. 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 elle/il 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.

¹ L'article L. 1132-1 du Code du travail et l'article L. 131-1 du Code général de la fonction publique disposent qu'aucun·e agent·e ou 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 sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son identité de genre ».

C) Cadre légal de la lutte contre le harcèlement

Le harcèlement sexuel est caractérisé dans le Code pénal, dans le Code du travail et dans le Code général de la Fonction publique.

> Dans le Code pénal (article 222-33) :

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
3. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre.

Cette infraction est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

> Dans le Code du travail :

La définition du harcèlement sexuel (article L. 1153-1 du Code du travail et article L. 133-1 du Code général de la fonction publique) est légèrement différente de celle du Code pénal et ne comprend pas la notion de sexisme, qu'un autre article interdit (article L. 1142-2-1 sur Code du travail et article L. 131-3 du Code général de la Fonction publique).

Dans le Code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sont aussi assimilés au harcèlement sexuel des fait consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur-ice des faits ou au profit d'un tiers.

Bon à savoir : pour faciliter la lutte contre le harcèlement, la protection des victimes a été étendue aux témoins. Une victime ou témoin de harcèlement sexuel et qui relate ces faits ne peut pas se faire sanctionner, licencier, ou discriminer (L. 1153-3 du Code du travail et L. 133-3 du Code général de la fonction publique). Pour être protégé-e, la jurisprudence impose une condition supplémentaire : le ou la salarié-e qui témoigne ou relate ces faits doit être de bonne foi. En droit du travail, cette bonne foi est présumée. C'est l'employeur-se qui doit démontrer que le ou la salarié-e avait connaissance de la fausseté des faits relatés pour prouver que le ou la salarié-e était de mauvaise foi². De plus, pour que cette protection

se fasse, il est nécessaire de nommer explicitement le harcèlement sexuel avec la référence à l'article du Code du travail ou du Code général de la fonction publique dans le courrier envoyé à l'employeur-se pour bénéficier de la protection des victimes.

Ainsi, les sanctions, licenciement ou discrimination de l'employeur-se en raison de la dénonciation d'un harcèlement par la victime ou des témoins seront annulés et peuvent aboutir au versement de dommages et intérêts.

Bon à savoir : Il faut distinguer l'obligation générale de santé et de sécurité, et l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlement auxquelles l'employeur-se est soumis-e :

- obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleur-ses : article L. 4121-1 du Code du travail. Pour la fonction publique, cette obligation est prévue à l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 et renvoie directement des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail ;
- obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : article L. 1153-5 du Code du travail ;
- obligation de prévention des agissements de harcèlement : article L. 4121-2 du Code du travail – la responsabilité de l'employeur-se peut donc être engagée pour son manquement à son obligation de sécurité et sa responsabilité peut aussi être engagée en cas de situation de harcèlement et/ou s'il ou elle n'a pas pris des mesures de précautions suffisantes pour prévenir les risques de harcèlement.

Bon à savoir : La charge de la preuve devant le conseil des prud'hommes et le tribunal administratif : alors qu'au pénal, la charge de la preuve

incombe exclusivement au ou à la salarié-e demandeur-se, devant le conseil des prud'hommes et le tribunal administratif la charge de la preuve est aménagée en matière de discrimination et de harcèlement.

En matière de discrimination, « le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, l'employeur devra prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (article L. 1134-1 du Code du travail).

En matière de harcèlement : « Le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (article L. 1154-1 du Code du travail). Conseil d'État, Section 11 juillet 2011, n° 321225 et Conseil d'État 25 novembre 2011, n° 353839 : en effet, en 2011, le Conseil d'État a établi le principe selon lequel « il appartient à un agent public qui soutient avoir été victime d'agissements constitutifs de harcèlement moral, de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de faire présumer l'existence d'un tel harcèlement ; qu'il incombe à l'administration de produire, en sens contraire, une argumentation de nature à démontrer que les agissements en cause sont justifiés par des considérations étrangères à tout harcèlement ; que la conviction du juge, à qui il revient d'apprécier si les agissements de harcèlement sont ou non établis, se détermine au vu de ces échanges contradictoires, qu'il peut compléter, en cas de doute, en ordonnant toute mesure d'instruction utile »³.

2) Agir contre les discriminations et le harcèlement : outils et méthode pour identifier et réparer

A) Une discrimination, c'est une différence de traitement en raison d'un motif prohibé :

- quand une personne se prétend discriminée, elle l'est par rapport à des personnes qui ne le sont pas ;
- pour montrer une discrimination, il conviendra de comparer sa situation de discriminé-e par rapport à ces personnes qui ne le sont pas ;
- pour qu'une comparaison ait du sens, on ne peut comparer que des personnes en situation comparable.

Le syndicat et les représentant-es du personnel peuvent aider les victimes à monter leur dossier en discrimination ou faire cesser une situation de harcèlement discriminatoire.

Dans le privé, le syndicat peut aussi intervenir si la victime saisit le conseil des prud'hommes ou devant le tribunal correctionnel :

Par l'action en substitution : le syndicat pourra saisir directement le conseil des prud'hommes au nom du ou de la salarié-e si la ou le salarié-e l'a autorisé par écrit (article L. 1154-2 du Code du travail).

- la ou le salarié-e doit être informé-e de l'action du syndicat par lettre recommandée du syndicat avant la saisine du tribunal ;
- le syndicat doit informer la ou le salarié-e par lettre concernant toutes les demandes qui seront portées devant le juge (y compris si le syndicat veut en rajouter en cours d'instance) ;
- la ou le salarié-e a quinze jours pour s'opposer à l'action du syndicat, cependant, elle ou il peut à tout moment décider de mettre fin à l'action (article L. 1154-2).

Par l'action dans l'intérêt collectif de la profession : de manière générale, les syndicats peuvent agir en leur nom propre lorsque des faits portent préjudice directement ou indirectement à l'intérêt collectif de la profession (article L. 2132-3 du Code du travail). Pour agir dans l'intérêt collectif de la profession au civil ou au pénal, le syndicat doit démontrer que les agissements de l'employeur causent un préjudice certain à l'intérêt de la profession.

B) Prouver une discrimination

La preuve des discriminations en matière civile

C'est le principe d'aménagement de la charge de la preuve qui s'applique (article L. 1134-1 du Code du travail) : lorsqu'un-e salarié-e présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination, l'employeur-se est tenu-e de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments objectifs, étrangers à la discrimination alléguée.

La ou le salarié-e qui s'estime victime d'une discrimination doit constituer un faisceau d'indices.

La preuve des discriminations en matière pénale

La mise en œuvre de l'action publique :

Lorsque la ou le travailleur-se qui s'estime victime d'une discrimination dépose une plainte, elle ou il saisit le procureur de la République :

- ce dernier est libre d'enquêter ou de procéder à un classement sans suite du dossier ;
- s'il considère qu'il y a lieu de poursuivre l'auteur-ice des faits devant le tribunal correctionnel, il conviendra d'établir la preuve de sa culpabilité de manière certaine.

Le respect du principe de la présomption d'innocence s'applique au pénal : la charge de la preuve incombe soit à la victime, soit au ministère public. Le principe est celui de la liberté de la preuve (possible de produire des enregistrements clandestins et/ou autres vidéos réalisés à l'insu de l'auteur présumé de la discrimination).

C) Preuves à rassembler (exemples)

Au civil comme au pénal : Des éléments précis, circonstanciés, chronologiques et constants pour constituer un faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'une discrimination.

Au pénal : La discrimination doit être démontrée par la victime, elle doit démontrer la différence de traitement à laquelle elle est confrontée et l'élément intentionnel du délit. Il ne doit pas exister de doute sur la constitution du délit de discrimination.

Éléments de preuves :

- **la chronologie des faits :** tout élément venant justifier de la connaissance par l'employeur-se d'un critère discriminatoire. En général, c'est ce qu'on appelle le récit de la victime ;
- **les comptes rendus des évaluations professionnelles :** outil efficace pour démontrer qu'un-e travailleur-se n'a pas commis l'insuffisance ou le manquement qui lui est reproché-e par son employeur-se et que la critique de son activité professionnelle, en vue de rompre son contrat, est en réalité motivée par un motif discriminatoire ;
- **les procès-verbaux des réunions du comité social économique :** lorsqu'ils retranscrivent des propos ou des prises de position de l'employeur-se qui sont discriminantes ;
- **les courriers et courriels :** échanges professionnels officiels, courriers de notification de sanction, ceux adressés en retour au titre de la contestation, les lettres de convocation à entretien préalable à sanction ou au licenciement, la lettre de licenciement ou plus généralement tout courrier échangé entre les parties faisant état de la discrimination alléguée ;
- **certains écrits (échanges de courriels) peuvent être utilisés pour permettre la reconnaissance d'une discrimination :**

- + prendre acte auprès de l'employeur-se ou des responsables des ressources humaines de la dégradation de ses propres conditions de travail en raison d'un motif discriminant,
- + faire état d'un dénigrement de la part de l'employeur-se en raison d'un motif discriminant,
- + démontrer, à l'appui d'un courriel émanant de la direction des ressources humaines ou du responsable du personnel, l'existence d'une différence de traitement au préjudice d'un-e travailleur-se en raison d'un motif discriminant ;

- le rapport d'enquête interne sur les faits de discrimination allégués : lorsque des faits de discrimination syndicale sont signalés à l'employeur, il doit diligenter une enquête sur les faits rapportés pour protéger la santé physique et mentale du ou de la salarié-e concerné-e (article L. 4121-1 du Code du travail), les conclusions de cette enquête peuvent constituer un élément de fait laissant présumer une discrimination.

Exemple : But de cette enquête : Confirmer des propos offensants à l'encontre d'un-e travailleur-se en raison d'un motif discriminatoire ou la dégradation de ses conditions de travail par la confrontation des versions des acteur-ices et des témoins ;

- **les SMS ;**
- **les messages vocaux sur répondeur** – preuve loyale car l'auteur-ice a conscience de laisser une trace enregistrée ;
- **les photographies :** loyales quand elles ne sont pas prises à l'insu des personnes qui peuvent y figurer ;
- **les attestations :** témoignages de collègues de travail, d'autres représentant-es du personnel ou de toute personne ayant assisté aux difficultés professionnelles rencontrées ;
- **les constats établis par les tiers habilités :** les procès-verbaux et courriers de l'inspection du travail, les rapports de la Défenseur-e des droits et les constats des huissier-es de justice ;
- **le « testing » :** soumettre deux profils très similaires pour une même demande en ne modifiant que la variable révélant la caractéristique susceptible d'exposer aux discriminations (fréquemment utilisé dans le cadre de l'embauche ou en cas de refus de mobilité interne) ;
- **le panel de comparaison :** mobiliser la méthode des panels ou méthode Clerc (voir ci-après).

D) Les interlocuteur·ices utiles pour obtenir des éléments de preuve

- le ou la défenseur·e syndical·e : assure des fonctions d'assistance et de représentation devant le conseil de prud'hommes et les cours d'appel en matière sociale (L. 1453-4);
- l'inspection du travail : pour agir contre les discriminations syndicales et obtenir divers éléments de la part de l'employeur·se, elle peut :
 - + se faire communiquer tout document ou élément d'information, susceptible d'établir l'existence d'une discrimination, notamment les dossiers individuels des salarié·es auxquels le ou la salarié·e se compare, des fiches de notation ou d'appréciation, etc.
 - + dresser un procès-verbal d'infraction de discrimination ;
- le Défenseur des droits : il dispose de divers pouvoirs d'enquête tels que l'audition des personnes mises en cause, la communication de toutes les informations qu'il estime utiles et le fait de procéder à des vérifications sur place ;
- **le syndicat et les instances représentatives du personnel (IRP) :**
 - + sont des acteurs incontournables pour lutter contre la discrimination, aussi bien sur le plan préventif que dans la constitution des dossiers de discrimination ;
 - + les représentant·es du personnel ont des prérogatives spécifiques qui leur permettent de récolter les preuves suffisantes pour monter un dossier en discrimination avec les travailleur·ses (voir ci-après). Le syndicat peut travailler sur des dossiers individuels de discriminations qui pourront les aider à construire une démarche collective autour des revendications à porter sur l'égalité des droits.

E) Des outils au service du syndicat et des instances représentatives du personnel

Les représentant·es du personnel ont des moyens et des prérogatives qui leur permettent d'aider les salarié·es à monter un dossier pour lutter contre les discriminations. Leurs prérogatives permettent aussi en amont de les prévenir. Apporter une dimension « collective » à la lutte contre les discriminations ne peut que renforcer le syndicat et sécuriser les victimes.

Le syndicat et les représentant·es du personnel peuvent aider les victimes à monter leur dossier en discrimination ou faire cesser une situation de harcèlement discriminatoire.

Les syndicalistes ont développé des stratégies pour l'obtention des éléments de preuves afin de prouver les discriminations :

- **le relationnel :** contact avec les salarié·es comparant·es pour leur demander les informations les concernant ;
 - **la consultation du registre unique du personnel** selon les articles L.1221-15 et D. 1221-24, D. 1221-23 du Code du travail, des listes électorales dans l'entreprise pour la collecte d'informations légales ;
 - l'implication de l'inspection du travail pour enquêter dans l'entreprise.
- Dans le cadre de procédures avant dire droit :
- **droit d'alerte** des élu·es au CSE (article L. 2312-59);
 - production forcée de pièces par ordonnance du Bureau de conciliation ;
 - mise en œuvre de l'article 145 du Code de procédure civile.

Tous ces moyens mis en œuvre, s'ils prennent du temps, ont prouvé leur efficacité.

F) La méthode de la triangulation (méthode « Clerc »)

La méthode de la triangulation ou méthode Clerc vise à révéler dans les faits la discrimination, et à évaluer objectivement ses effets, notamment financiers, afin d'assurer la réparation des préjudices qui en ont découlés. Elle consiste à établir un panel de comparaison avec d'autres salarié-es, afin de mettre en évidence les désavantages subis par le ou la salarié-e discriminé-e en matière de rémunération et d'évolution professionnelle vis-à-vis des membres du panel, à situation d'embauche comparable ou équivalente. La méthode repose sur l'idée suivante : lorsqu'un-e salarié-e est discriminé-e, elle ou il l'est forcément par rapport à d'autres personnes qui ne le sont pas.

La méthode Clerc s'articule en **trois étapes successives** :

- **le recueil des faits** ;
- **la modélisation** ;
- **la comparaison avec la situation du ou de la salarié-e victime et le calcul du préjudice.**

Cet outil peut être mobilisé aussi bien dans le cadre d'un contentieux ou de la négociation d'un accord d'entreprise contre les discriminations. En amont, il s'agit d'obtenir des informations pertinentes, c'est-à-dire permettant d'établir un diagnostic fiable et de nature à montrer les inégalités. Pour avoir une idée précise des informations que l'on cherche pour révéler un cas de discrimination, vous pouvez recourir à la méthode de triangulation, ou méthode Clerc, qui permet d'identifier et d'évaluer les inégalités à l'aide des premières informations fournies par les salarié-es. Dans un premier temps, cela vous permettra de vous faire une idée de la situation quant à l'existence d'une inégalité de traitement, mais il vous manquera des informations pour établir un constat précis et complet des inégalités.

1 / Le recueil des faits et la notion de « situation comparable ou équivalente »

Pour qu'une comparaison ait du sens, on ne peut comparer que des choses comparables. C'est pourquoi les salarié-es composant le panel de comparaison (ou panel de comparant-es ou d'homologues) doivent se trouver dans une situation comparable ou équivalente à l'embauche. Pour ce faire, il faut dresser une liste nominative des salarié-es qui ont été embauché-es, au départ, dans des conditions comparables :

- de niveau (diplôme, qualification, classification, coefficient...);
- dans la même branche professionnelle, dans un périmètre déterminé (selon les cas, l'échelon le plus pertinent : l'entreprise, le groupe, l'établissement, la chaîne hiérarchique, etc. ainsi que la filière, la catégorie, etc.);
- et durant la même période que le/la salarié-e (la même année ou au cours d'années proches).

Attention ! La situation doit être comparable ou équivalente, et non strictement identique (ex : un poste similaire à l'embauche est requis, et non des tâches identiques). La jurisprudence l'a rappelé de nombreuses fois.

Il faut constituer un panel exhaustif pour éviter d'être soupçonné-e d'avoir sélectionné les salarié-es de façon à faciliter (voire créer) la preuve d'une situation discriminatoire.

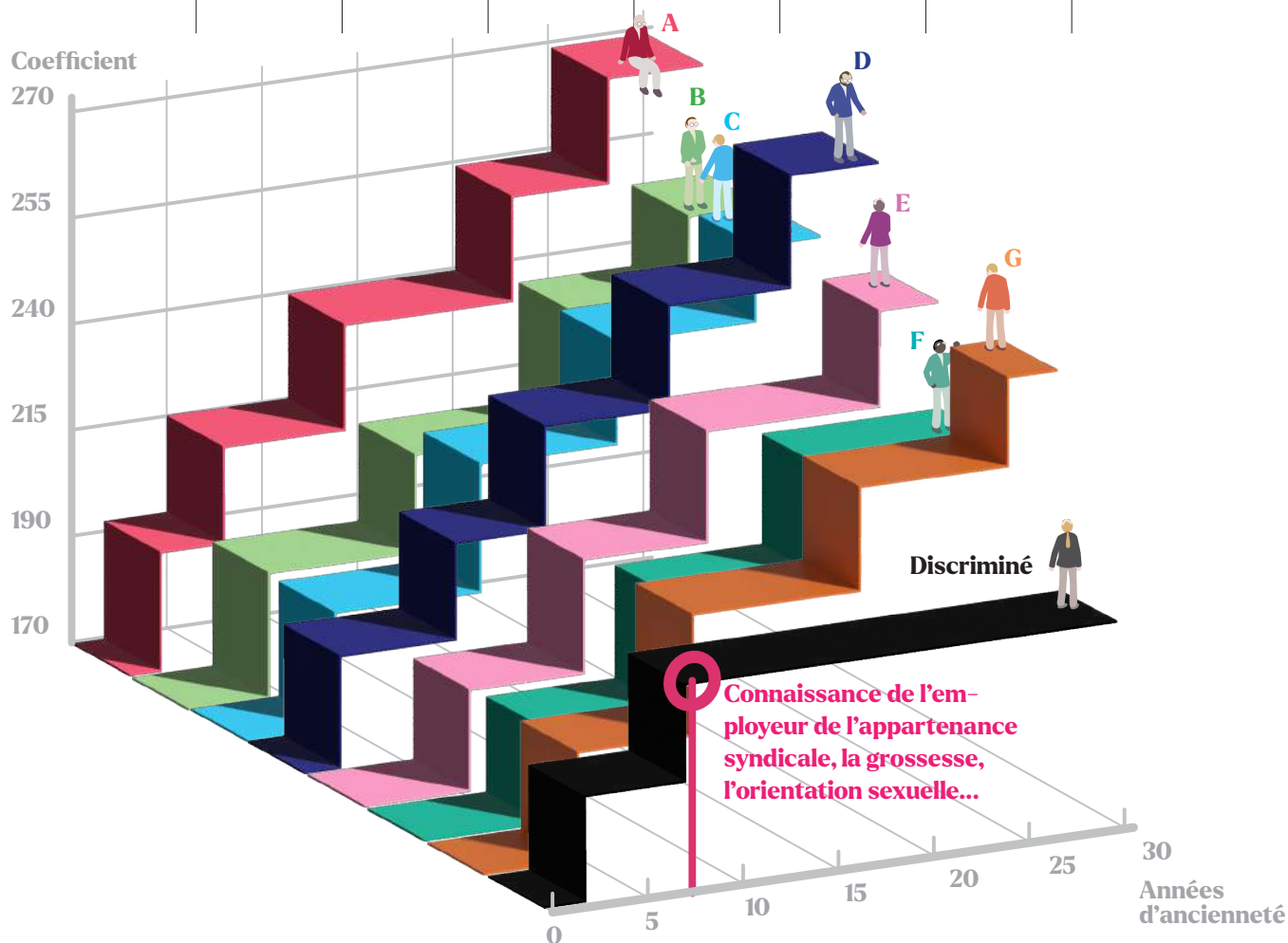
Pour recueillir les informations, de manière générale, il conviendra de se rapprocher des délégué-es du personnel, d'utiliser leur droit d'alerte, de consulter le registre du personnel, voire d'impliquer l'inspection du travail ou le Défenseur des droits, ou de demander les pièces devant le bureau de conciliation et d'orientation du CPH ou en référé via la mise en œuvre de l'article 145 du Code de procédure civile.

2 / La modélisation

Il s'agit d'élaborer des tableaux, des graphiques ou des histogrammes afin de révéler distinctement la situation du ou de la salarié-e victime et celle des comparant-es du panel.

Situation des comparants :

Noms	Années d'embauche	Âges	Coefficient embauche	Coefficient actuel	Salaire du salarié	Salaire moyen du panel	Différence mensuelle
A	1982	0	170	270	2300		
B	1982	0	170	255	2200		
C	1983	0	170	255	2200		
D	1983	0	170	240	2100		
E	1984	0	170	255	2200		
F	1984	0	170	270	2300		
G	1984	0	170	255	2200	2214	
Discriminé	1983	0	170	215	1900		2214 - 1900 = 314



3 / La comparaison avec la situation du/de la salarié-e victime et le calcul du préjudice

> La comparaison

Il faut montrer la place du ou de la salarié-e victime sur le tableau ou le graphique de façon que la différence de traitement apparaisse nettement. En pratique, on observe l'évolution de carrière du ou de la salarié-e considéré-e, et on compare cette évolution à celle des membres du panel.

La méthode de la triangulation rend possible une évaluation dynamique du préjudice dans la mesure où elle permet à la fois :

- de mesurer la discrimination à un instant T, c'est-à-dire d'évaluer la différence de traitement et de repositionner la personne au coefficient et à la classification correspondant au nouveau salaire ;
- d'évaluer les dommages et intérêts permettant de réparer la discrimination pour le passé et d'éviter la perpétuation des effets de la discrimination pour l'avenir.

> Le calcul du préjudice

Perte de revenus ou réparation « passive » : pour calculer le préjudice financier, il faut faire la différence entre ce qu'aurait dû percevoir le ou la salarié-e victime, et ce qu'il ou elle a perçu effectivement : c'est la perte de revenus (ou écart de salaire). Plus précisément (voir le graphique), il faut calculer la surface d'un triangle rectangle ($[\text{base} \times \text{hauteur}] \text{ divisé par } 2$), dont la base correspond au nombre d'années sur lequel s'est écoulée la discrimination, et la hauteur correspond à l'écart de rémunération entre la rémunération du/de la salarié-e discriminé-e et la rémunération moyenne (ou médiane, selon les cas) des salarié-es du panel de référence. La division par 2 permet de prendre en compte le fait qu'au début de la période considérée, la discrimination n'existait pas et l'écart était nul.

Réparation « retraite » : pour une réparation intégrale des préjudices, dans la durée (article L. 1134-5 du Code du travail), à cette somme s'ajoutent, notamment, l'incidence des primes liées à la rémunération (prime d'ancienneté, etc.), et l'impact de la perte de revenus sur la retraite, qui implique d'opérer une différence entre femmes et hommes étant donné que l'espérance de vie est différente⁴, le préjudice moral, le préjudice dû au non-respect des accords collectifs...

Réparation « active » : elle consiste à remettre le ou la salarié-e au niveau de salaire et au niveau professionnel où il ou elle aurait dû se trouver en l'absence de discrimination, avec un déroulement normal de carrière. Cela passe par le reclassement du ou de la salarié-e, ou son repositionnement. L'employeur-se ne peut s'y opposer lorsque le juge l'ordonne.

Réparation « morale » : C'est le préjudice psychologique subi par le ou la salarié-e discriminé-e : dévalorisation du travail, stress, déprime, trouble du sommeil, etc. Elle donne lieu à une réparation généralement faible.

Une méthode admise par les juridictions et progressivement adoptée par les entreprises

Mise au point dans les années 1990, la méthode de la triangulation a fait ses preuves. Elle est admise par les juridictions Elle a été reconnue comme permettant d'« évaluer un préjudice de perte de chance affectant le déroulement normal de la carrière ».

Elle est retenue dans des accords d'entreprise. Dernièrement, le Défenseur des droits a indiqué dans son rapport de 2019⁵ que cette méthode était la plus pertinente pour démontrer les cas de discrimination. Cette méthode permet de modéliser facilement l'analyse des carrières et le calcul des dommages par l'analyse de la situation des salarié-es en situation comparable cette méthode respecte le cadre légal, elle est la plus facilement mobilisable notamment au regard des prérogatives des représentants du personnel.

G) L'action de groupe : un nouvel outil

La loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle donne la possibilité aux organisations syndicales et à certaines associations de lutte contre les discriminations d'introduire une action collective devant le juge, lorsque plusieurs personnes s'estiment victimes d'une discrimination, en vue de faire cesser le manquement ou d'obtenir la réparation du préjudice subi.

En effet, auparavant les démarches collectives ne pouvaient être qu'une somme de contentieux individuels et étaient donc centrées sur la réparation du préjudice subi.

⁴ Une femme peut espérer dix-neuf ans de retraite pour quarante ans d'activité professionnelle, soit 48 % du préjudice de masse en plus au titre de la retraite. Un homme, quant à lui, peut espérer douze ans de retraite pour quarante ans d'activité professionnelle, soit 30 % du préjudice de masse en plus au titre de la retraite.

⁵ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etres-oit-2019-num-18.09.19_1.pdf

Avec l'action de groupe l'essentiel va être la recherche de l'existence ou non d'une discrimination systémique dans l'entreprise, le juge ayant le pouvoir le cas échéant d'enjoindre l'employeur-se à modifier y compris « ses pratiques managériales » pour y mettre fin (articles 1134-6 et suivants du Code du travail).

H) Dans la fonction publique : l'éventail des carrières

L'objectif de cet indicateur est de mesurer les retards de carrière accumulés par les agent-es. Pour cela, on s'appuie sur le principe d'étude de cohortes, qui ont pu voir le jour dans la fonction publique, comme à la Direction générale des finances publiques.

À partir de cet exemple détaillé, nous proposons un indicateur simple, qui permet de visualiser les écarts de déroulement de carrière. L'étude de cohorte permet en effet d'avoir, au niveau d'un service ou d'un établissement, les données de suivi concernant des agent-es recruté-es la même année, pour des emplois équivalents pour un même concours d'entrée, de repérer et de comparer leur parcours. Concrètement, il s'agit de réaliser des graphiques, pour chaque niveau de recrutement (entrée au concours des catégories C (niveau V de l'Éducation nationale); catégorie B (niveau IV) et catégorie A (niveaux III, II et I)) par service et ou établissement. Sur chaque graphique, on pourra visualiser le parcours des agent-es, sous la forme simplifiée d'une ligne, en croisant en abscisse, les années de suivi et en ordonnée, les niveaux de catégories, corps et grades.

On obtient ainsi un graphique ressemblant à un éventail, avec deux couleurs : une grise pour les hommes et une rouge pour les femmes. Ce graphique pourra être fait pour chaque niveau de recrutement, par service ou établissement.

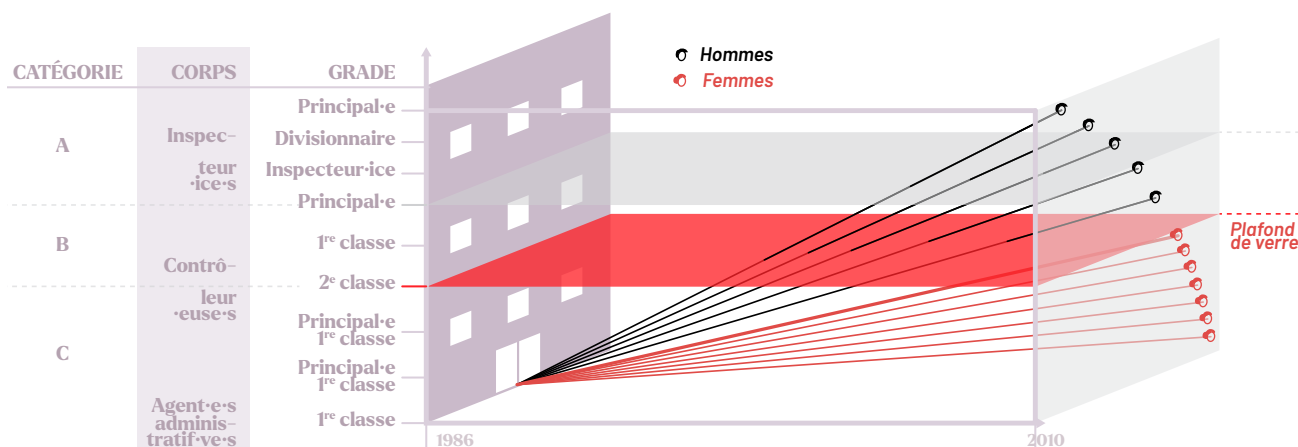
Comme pour le nuage de points, la CGT a initialement développé cette méthode pour mettre en lumière les discriminations entre les femmes et les hommes, néanmoins, comme avec la méthode du nuage de points, cette méthode peut permettre d'identifier des carrières qui seraient en décrochage par rapport à d'autre et donc mettre en lumière d'autre type de discrimination (LGBT+, racistes, etc.).

Exemple :

Il s'agit des agent-es de catégorie C de la Direction générale des finances publiques, recruté-es en 1986 sur les mêmes concours et suivi-es jusqu'en 2010.

Le graphique montre globalement que les trajectoires des agents sont toutes au-dessus de celles des agentes, à de rares exceptions près. En effet, l'étude démontre que 33 % des agentes (et seulement 18 % des agents) sont toujours en catégorie C, vingt-quatre ans après leur entrée ; 51 % des femmes et 57 % des hommes sont en B et surtout : près de 25 % des hommes et seulement 16 % des femmes sont en catégorie A. Les changements de catégorie s'effectuant par concours mais également sur liste d'aptitude et tableau d'avancement...

Nous avons établi un second tableau en remplaçant les grades et catégorie par les niveaux de rémunération nette.



La lecture de ces deux graphiques est très éclairante : on constate que l'éventail des carrières des agents (hommes) nettement plus ouvert et au-dessus, alors que celui des agentes est plus resserré et en dessous de celui des hommes...

3) Accueillir et accompagner une victime de violences LGBTphobes et de harcèlement

La question du harcèlement se pose avec force pour les travailleur·ses LGBT+. Elle peut présenter de surcroît de multiples facettes en fonction de sa provenance : le harcèlement – qui peut être moral et/ou sexuel – peut en effet résulter de l’attitude de la hiérarchie, mais aussi, souvent, des collègues de travail.

A) Au travail

Certains faits pourront être qualifiés de harcèlement sexuel en présence de propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d’obtenir un acte de

nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l’auteur des faits ou au profit d’un tiers.⁶

Des faits pourront être qualifiés de harcèlement moral si ces agissements ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles :

- 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·e, mais également collègue de travail, subalterne, client·e, usager·e, fournisseur·e, contact d’affaires, etc.

B) Plusieurs options judiciaires s'offrent aux victimes

Une procédure pénale devant le tribunal correctionnel peut punir le harcèlement sexuel de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33 du Code pénal); et d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende pour le harcèlement moral (article 222-33-2 du Code pénal). Évidemment l'acte peut également être sanctionné devant le Conseil de prud'hommes ou devant le tribunal administratif pour les agent-es public-ques.

Dans le cadre des procédures engagées devant le conseil de prud'hommes, c'est le principe de l'aménagement de la charge de la preuve qui s'applique (article L/ 1154-1 du Code du travail) – le ou la mis-e en cause devant apporter la preuve qu'elle ou 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. Au conseil des prud'hommes, c'est la responsabilité de l'employeur-se qui pourra être recherchée, notamment en raison de son manquement à son obligation de santé et sécurité. Devant le juge pénal, au contraire, il appartient à la victime, et éventuellement à la police ou à l'inspection du travail, de prouver l'existence du harcèlement.

En 2008⁷ le législateur a intégré une nouvelle notion : le « **harcèlement discriminatoire** ».

Tout agissement, même occasionnel ou unique, frappant une personne en raison notamment de son orientation sexuelle et identité de genre, et portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant sur le lieu de travail peuvent être qualifiés de harcèlement discriminatoire. Tombent par exemple sous le coup de cette définition la tenue de propos homophobes, la diffusion de courriels à caractère homophobe, transphobe...

Concernant la responsabilité de l'employeur-se : le harcèlement discriminatoire étant une discrimination au sens de la loi, la victime peut obtenir la nullité des actes discriminatoires et une réparation intégrale du préjudice subi. La responsabilité de l'employeur-se peut être engagée pour manquement à son obligation de sécurité.

Concernant la responsabilité de l'auteur-ice de l'infraction : le harcèlement discriminatoire n'est pas une infraction pénale. Les faits relevant du harcèlement discriminatoire ne peuvent donc pas faire l'objet d'une sanction pénale.

Néanmoins certaines situations peuvent également relever du délit de harcèlement moral ou de discrimination, lorsque l'intention de l'auteur de commettre de tels faits peut être établie. Ainsi, outre d'éventuelles sanctions disciplinaires par l'employeur-se, l'auteur-ice de l'infraction pourra se voir condamné au pénal pour discrimination ou harcèlement moral.

Comment accueillir une victime de violence au travail ?
Mémo accueillir une victime

**1- « TU AS BIEN FAIT → 2- « JE TE CROIS »
DE VENIR »**

- « Tu es au bon endroit, je suis prêt·e à accueillir ta parole et à t'accompagner. »

- « Il n'avait pas le droit. C'est la loi. »
- « Tu n'y es pour rien. »

**3- PRÉCISER
SON RÔLE**

- Accompagner.
- Orienter vers des professionnel·les spécialisé·es (psychologue, assistant·e social·e, médecin, association...)
- Conseiller.
- Défendre.

**4- PRÉCISER SES
PRINCIPES DE
FONCTIONNEMENT**

- Confidentialité.
- Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure. Pas d'initiative sans son accord.

**6- DÉFINIR
ENSEMBLE
LES SUITES**

**5- LORS DU PREMIER
RENDEZ-VOUS ET
DES RENDEZ-VOUS
ULTÉRIEURS,
RECONSTITUER
LES FAITS**

- Encourager/aider la victime à écrire le récit chronologique et circonstancié des faits.
- Prendre des notes pour produire un écrit.
- Dates, périodes, lieux.
- Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime.
- La victime est-elle toujours en danger ? Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec l'agresseur ?
- Rappeler la loi.
- Rappeler les droits de la victime.

Devant les enjeux d'une telle situation et avant d'engager une action juridique, il faut impérativement accompagner la ou le salarié-e concerné-e pour reconstituer de façon très claire et détaillée son récit et rassembler des éléments factuels ou des témoignages qui constituent un « faisceau d'indices » qui vient corroborer son récit.

À noter : Il ne faut jamais « forcer la main » à une victime pour aller porter plainte ou pour toutes autres démarches. Il faut l'informer des possibilités qui s'offrent à elle et bien vérifier qu'elle y est préparée et qu'il est possible qu'elle soit confrontée à l'agresseur-se si la procédure l'impose.

En tant que syndicalistes, il ne nous incombe pas de nous substituer aux professionnel-les de l'accueil des victimes. Nous devons nous préparer auparavant et nous interroger sur nos limites, nos propres fragilités individuelles... Réfléchir, aussi, aux raisons du silence, réel ou supposé, des victimes qui subissent ces violences. Comprendre les mécanismes d'emprise...

Pour créer les conditions propices à cet échange, nous devons tout d'abord veiller à disposer d'un environnement accueillant et discret.

Comment accompagner une victime de violence au travail ?

1. Accueil de la victime :

→ Préciser le rôle de l'organisation syndicale :

- Accompagner
- Orienter vers des professionnel-les spécialisé-es (psychologue, assistant-e social-e, médecin, association...)
- Conseiller
- Défendre

→ Préciser ses principes de fonctionnement :

- Assurer la confidentialité
- Respect du rythme et des décisions de la victime sur la procédure, pas d'initiative sans son accord (ne pas prendre le risque d'« outer » la personne)

→ Lors des rencontres, reconstituer les faits

- Dates/périodes/lieux
- Caractérisation et définition des faits pour ne pas les minimiser, évaluation de leur impact sur la victime
- La victime est-elle toujours en danger ? Est-elle isolée, a-t-elle toujours des contacts avec la personne mise en cause ?
- Rappeler la loi
- Rappeler les droits de la victime

→ Définir ensemble les suites

2. Reconstitution avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession ;

3. Possibilité d'orienter vers le ou la médecin trai-

tant-e ou du travail pour certificat médical, ITT et/ou arrêt de travail ;

4. Information de l'employeur-se, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix ;

5. Déclenchement d'un droit d'alerte par les IRP ;

6. Mesure de protection immédiate de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur-se présumé-e ;

7. Procédure d'enquête par l'employeur-se, conjointe avec les représentant-es du personnel s'ils ou elles ont déclenché un droit d'alerte ;

8. Consultation anonyme du collectif de travail, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du ou de la même agresseur-se), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives (par la CGT ou par la CSSCT ou le CHSCT) ;

9. Conclusion de l'enquête, qualification des faits, sanction de l'agresseur-se et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat-e, de suivi psychologique...);

10. Mise en place de mesures de préventions collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. Sensibilisation du collectif de travail sur la question des violences sexistes et sexuelles et LGBTphobes.

C) La présomption de sincérité : quelle portée juridique de la présomption d'innocence ?

La présomption d'innocence est un principe selon lequel, en matière pénale, toute personne poursuivie et soupçonnée d'avoir commis une infraction est considérée comme innocente des faits qui lui sont reprochés tant qu'elle n'a pas été déclarée coupable par la juridiction compétente. Elle a deux effets principaux : d'une part devant les juridictions pénales, il appartient à l'accusateur·ice de prouver la culpabilité de la personne. D'autre part, elle a pour effet d'interdire de présenter publiquement une personne poursuivie pénalement comme coupable, avant sa condamnation. Cette présomption est une notion de droit pénal. En cas de violences sexistes et sexuelles au travail, l'employeur·se ne peut en aucun cas « s'abriter » derrière la présomption d'innocence pour ne pas agir.

Trop souvent, les employeur·ses évoquent la « présomption d'innocence » pour éviter de prendre des sanctions à l'encontre d'un·e présumé·e agresseur·se et se dédouaner de leurs obligations et responsabilités. Or il faut avoir en tête que même des agissements qui ne sont pas reconnus comme des délits ni sanctionnés au pénal par le juge, peuvent être sanctionnés en droit du travail. Le syndicat doit donc intervenir auprès de l'employeur·se pour qu'elle ou il prenne ses responsabilités, et cela, même si une procédure pénale est engagée et que l'employeur·se essaye de justifier son attentisme en invoquant la présomption d'innocence et en attendant le verdict d'un juge pénal.

Ce principe ne doit pas être dévoyé et utilisé par les employeur·ses afin de se déresponsabiliser quand des violences sexistes et sexuelles ont lieu au travail ou à l'occasion de ce dernier.

Rappelons tout d'abord, qu'en matière de violences sexistes et sexuelles, la présomption d'innocence ne lie pas le juge social en droit du travail (I), ce qui implique nécessairement que l'employeur doit prendre ses responsabilités et agir (II), enfin ces principes sont également applicables dans la fonction publique (III).

I. La présomption d'innocence est un principe juridique qui lie uniquement le juge pénal et non le juge social :

Dans le cadre du droit du travail, le rôle du syndicat et du juge social est de contrôler que l'employeur·se réalise bien ses obligations. Le principe juridique de présomption d'innocence n'a pas à s'appliquer en droit du travail et ce principe ne doit pas servir de prétexte à l'employeur pour qu'il ne prenne pas ses responsabilités.

En effet devant le juge social, la présomption d'innocence n'est pas un principe applicable :

- en premier lieu, il faut noter qu'une victime n'est jamais tenue de porter plainte. L'employeur·se ne peut donc pas se cacher derrière l'absence de dépôt de plainte pour agir ;
- le juge social n'a pas à attendre l'issue d'une procédure pénale pour statuer (article 4 alinéa 3 du Code de procédure pénale). Les poursuites pénales ne suspendent pas une action devant le conseil de prud'hommes. Cela signifie qu'il est possible pour le conseil de juger un licenciement valable en raison de faits de harcèlement sexuel alors même qu'une action de la victime est encore en cours devant le juge pénal⁸. Par suite, cela signifie que l'employeur·se peut donc sanctionner un·e salarié·e (en allant jusqu'au licenciement) sans attendre le résultat des poursuites pénales ;
- le classement sans suite d'une plainte pénale n'empêche pas le juge judiciaire de condamner l'employeur·se à verser des dommages et intérêts à un·e salarié·e pour manquement à ses obligations⁹. En effet, le classement sans suite n'est pas une décision de justice. Elle ne lie ni le juge, ni l'employeur·se ;
- si un jugement de relaxe a été prononcé par le juge pénal avant que le juge social n'ait statué :
 - + si la relaxe est prononcée par le juge pénal pour absence d'élément intentionnel, cela ne prive pas le juge social de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel¹⁰. En effet, la caractérisation de faits de har-

⁸ Cass. Soc. 13 décembre 2017, n° 16-17.193, publié au bulletin.

⁹ Cour d'appel de Paris, 2 mai 2018, RG S16/01536, Pôle 6 chambre 9.

¹⁰ Cour de cassation (Ch. Soc.) 25 mars 2020, n° 18-23.682, Commentaire dans le Droit Ouvrier Juillet/août 2020 page 556.

harcèlement sexuel en droit du travail ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel,

+ en revanche, si la relaxe prononcée par le juge pénal est fondée sur la non-commission des faits¹¹ ou sur le bénéfice du doute, celle-ci lie le juge social, en l'état de la jurisprudence actuelle. Le juge social ne pourra à ce moment pas juger que des faits de harcèlement sexuel ont été commis. Reste à noter que cette jurisprudence est éminemment contestable et contestée, et pourrait être amenée à changer à l'avenir.

La charge de la preuve est différente devant le juge social ou devant le juge pénal :

- devant le juge social la charge de la preuve est aménagée, le ou la demandeur-se doit apporter des éléments de fait (un faisceau d'indices) laissant supposer qu'il y a eu des violences sexistes ou sexuelles commises, seules les preuves « loyales » sont admises. L'employeur-se devra prouver que ces faits ne sont pas liés à des violences sexistes et sexuelles (L. 1154-1 du Code du travail). La présomption d'innocence ne trouve donc pas ici à s'appliquer ;
- devant le juge pénal, c'est à l'accusateur-ice de prouver l'existence de violences sexistes et sexuelles. Il ou elle doit par ailleurs prouver que le ou la présumé-e auteur-ice de l'infraction avait l'intention de commettre ces violences sexistes et sexuelles. Pour cela, la preuve se rapporte par tout moyen, les preuves déloyales sont acceptées *a contrario* de la procédure civile (ex : enregistrement d'une personne à son insu etc.).

II. L'employeur-se ne peut se retrancher derrière la présomption d'innocence : elle ou il doit agir !

Bien souvent, en matière de violences sexistes et sexuelles, l'employeur-se va tenter de se retrancher derrière la présomption d'innocence pour ne pas assumer ses responsabilités.

Pour certain-es employeur-ses, il serait donc impossible de sanctionner un-e salarié-e tant qu'un-e juge n'a pas éventuellement condamné ce-tte

dernier-e. Pour elles et eux, il est nécessaire d'attendre le verdict du ou de la juge sur la culpabilité de la personne mise en cause, cela afin de respecter la présomption d'innocence.

Or, cet argument est en réalité inopposable. Il est faux de penser qu'un-e employeur-se ne peut pas engager de procédure disciplinaire pour mettre fin aux violences sexistes et sexuelles si une procédure pénale est en cours.

En effet, la Cour de cassation a jugé, dans un arrêt publié au bulletin, le 13 décembre 2017 (n° 16-17.193), que « *la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque l'employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale* ».

De plus, l'employeur-se est soumis-e à l'obligation générale de santé et de sécurité et à l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlement :

- obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleur-ses : article L. 4121-1 du Code du travail ;
- obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : article L. 1153-5 du Code du travail ;
- obligation de prévention des agissements de harcèlement : article L. 4121-2 du Code du travail.

Ces dispositions et les différentes jurisprudences montrent que l'employeur-se peut voir sa responsabilité engagée devant la ou le juge civil :

- s'il ou elle n'a pas pris toutes les mesures de prévention préalable au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité ;
- s'il ou elle n'a pas pris les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il ou elle a été averti-e des faits.

Par conséquent, quand des situations de violences sexistes et sexuelles sont rapportées à l'employeur-se, ce-tte dernier-e DOIT AGIR et assumer ses responsabilités d'employeur-e : réaliser, en lien avec les instances représentatives du personnel, une enquête « sérieuse », « impartiale »

¹¹ Cela étant, les relaxes intervenant au motif que l'auteur-ice des faits n'a pas commis les faits sont extrêmement rares pour ne pas dire inexistantes en la matière.

et « contradictoire » pour déterminer, via un faisceau d'indices, si les faits sont suffisamment graves et avérés pour être sanctionnés.

Plus précisément, l'employeur-se n'a pas à attendre l'issue d'une procédure en cours pour agir. C'est par exemple le cas dans l'arrêt de la Chambre sociale du 29 juin 2011, 09- 70.902, publié au bulletin, dans lequel le harcèlement moral n'a pas été caractérisé devant l'instance prud'homale mais où l'employeur-se a tout de même été condamné car il n'avait pas respecté son obligation de sécurité.

En conclusion, en droit du travail, lorsque l'employeur-se prend des sanctions contre un-e salarié-e, cela ne signifie pas qu'elle ou il la ou le présume coupable, mais qu'il existe des indices qui montrent qu'il y a eu un comportement inapproprié qui oblige l'employeur-se à le sanctionner pour répondre à son obligation de santé et de sécurité. Ainsi, avec l'ensemble de ces arguments démontrant que la présomption d'innocence ne joue pas au civil, votre employeur-se ne pourra plus rester passif et se borner à attendre la décision d'un juge pénal pour « respecter la présomption d'innocence » afin d'éviter de réaliser ses obligations citées ci-dessus en matière de protection de la santé et de la sécurité des salarié-es en cas de violences sexistes ou sexuelles.

Pour aller plus loin, sur l'articulation entre les différents de délais de procédure (disciplinaire, civiles et pénales) :

L'action de la victime de harcèlement devant les juridictions prud'homales :

l'employeur-se a deux mois pour enclencher une procédure disciplinaire à l'égard d'un-e salarié-e harceleur-se à partir du moment où il ou elle a connaissance des faits de harcèlement moral et sexuel¹². L'action prud'homale de la victime de harcèlement ne suspend pas ce délai, l'employeur-se ne doit donc pas se contenter d'attendre que la juridiction prud'homale ait statué sur cette action, mais doit effectuer toutes les enquêtes et investigations lui permettant d'avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits de harcèlement invoqués et de prendre les mesures appropriées¹³.

L'action de la victime de harcèlement devant les juridictions pénales :

comme nous l'avons dit, l'employeur-se a deux mois pour engager des poursuites disciplinaires contre un-e salarié-e en raison de faits fautifs dont il ou elle a eu connaissance. Cependant, en cas de poursuites pénales, ce délai est suspendu¹⁴, cela signifie que l'employeur-se pourra toujours engager des poursuites disciplinaires durant la procédure pénale. Une « poursuite pénale » s'entend comme étant une « décision de poursuites prise par le procureur de la République » (c'est *grossa modo* l'inverse de la décision de classement sans suite). En pratique, dans la plupart des cas, ce délai de deux mois maximum pour sanctionner restera inappliqué, puisque les victimes ont tendance à dénoncer auprès de l'employeur-se et à por-

¹² Article L. 1332-4 du Code du travail.

¹³ Cass. soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-70.902, FS-P+B.

¹⁴ Article L. 1332-4 du Code du travail.

ter plainte à peu près en même temps. L'employeur-se, ayant l'obligation de réagir sans délai (en raison de son obligation de santé et de sécurité), la procédure interne à l'entreprise se déroule quasiment toujours entre le dépôt de plainte de la victime et la décision de poursuites (ou de classement), donc avant l'exercice de « poursuites pénales ». De plus, le fait que ce délai de deux mois soit suspendu, et donc rallongé, permet à l'employeur-se de faire une enquête plus approfondie.

III. L'ensemble de ces principes sont applicables dans la fonction publique et sont reconnus par les juges administratifs

Dans la fonction publique, la suspension est une mesure conservatoire et n'est pas considérée comme une sanction disciplinaire. Elle entraîne la suspension d'un-e fonctionnaire ayant commis une faute grave (manquement professionnel ou infraction de droit commun). La durée initiale est de quatre mois mais elle peut être prolongée si des poursuites pénales sont en cours. Alors que durant la durée initiale de quatre mois le ou la fonctionnaire perçoit son traitement, celui-ci peut ensuite être réduit.

Malgré les conséquences de cette mesure, le juge administratif est strict puisque l'employeur-se public-que peut la prononcer sans qu'il soit nécessaire que les faits soient prouvés. Il suffit que

les faits présentent « un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité pour justifier une telle mesure » (CE, 11 juin 1997, n° 142168).

En matière de violences sexistes et sexuelles, cela signifie que l'employeur-se public-que peut suspendre l'agent-e mis-e en cause ou peut infliger toute sanction :

- alors que l'enquête administrative n'est pas terminée et avant même que l'intéressé-e n'ait été entendu-e au préalable, et alors même que l'intéressé-e nie la matérialité des faits (CE, 18 juillet 2018 M. B. c/ Université Paris VIII n° 418844);
- sans attendre l'issue de l'information judiciaire visant l'intéressé (CAA Nantes, 17 septembre 2018, n° 17NT00966);
- avant qu'il n'ait été statué par la juridiction répressive (CE, 27 janvier 1993, n° 115274).

En cas de relaxe par les juridictions pénales, l'employeur-se public-que peut ou non prendre des sanctions, en fonction des motifs qui ont conduit à la relaxe. Par exemple, la sanction peut être valable si la relaxe est prise au motif que les éléments du délit ne sont pas réunis. En revanche, la sanction n'est pas valable si la relaxe est prise au motif que les faits sont inexacts (CAA de Nantes - 4e chambre - 19 oct. 2012 - N° 11NT02421. Arrêt qui pose le principe : CE 24 oct. 1986, n° 59929).



IV. Quels leviers syndicaux et quelles actions syndicales revendicatives ?

1) Démarche syndicale et action en faveur des droits des LGBT+

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 quatre-vingt-dix en France, le débat public sur la reconnaissance légale des couples de même sexe bat son plein. La CGT n'ésquivra pas cette discussion¹, 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'accompagne 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-es de différentes fédérations et structures territoriales, est mis en place. En 2020, la dénomination du collectif sera enrichie et deviendra le collectif confédéral de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des LGBT+, enfin, en 2022 le collectif devient un groupe de travail permanent. Les activités du collectif s'organisent en 5 volets :

- renforcement des capacités d'intervention des organisations et militant-es CGT dans la lutte pour l'égalité des droits des personnes LGBT+ ;
- renforcement de la dynamique de mobilisation sur la question de la promotion et de 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 des militant-es désirant s'investir dans le travail sur ce sujet d'égalité et dûment mandaté-es par leurs organisations territoriales ou professionnelles CGT.

La CGT est présente dans les Marches des Fiertés depuis le milieu des années quatre-vingt-dix. Les militant-es se mobilisent aussi dans les marches de l'Existans, et dans les manifestations européennes, voire mondiales, que sont l'Europride et la World Pride.

Le mouvement syndical européen ou mondial, leur permet de prendre part aux conférences telles que les Europrides, les World Pride ou des OutGames².

La CGT participe à la journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai depuis sa fondation et est signataire de la pétition pour la dépénalisation universelle de l'homosexualité. Elle participe également à la journée du souvenir trans, de son nom original (Transgender Day of Remembrance - TDoR), le 20 novembre.

En 2006, 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 travailleur-ses³.

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.

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 travailleur-ses LGBT+ à travers le monde.

³ Journée du 4 octobre 2006 intitulée « L'homoparentalité, la transparentalité et les droits de l'enfant : quelle construction revendicative ? »

En 2008, la lutte contre l'homophobie est inscrite au document d'orientation du 48^e congrès confédéral. 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 CGT⁴.

Entre 2012 et 2013, plusieurs conférences régionales et une conférence européenne sont organisées pour sensibiliser et outiller nos organisations CGT pour combattre l'homophobie et la transphobie. Ce sera l'occasion de publier un premier guide d'action syndicale⁵ et un DVD « Combattre les discriminations et gagner des droits pour les LGBT dans le monde du travail ».

En 2019, la CGT réalise une exposition sur les vingt ans du collectif confédéral. Cette exposition peut être mise à disposition des organisations et des militant-es, notamment pour réaliser des journées de formation et de sensibilisation sur ces sujets.

Le travail sur ces questions est également réalisé au niveau des fédérations professionnelles CGT 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 avec le monde associatif. Le collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie est référencé auprès de SOS-Homophobie qui communique nos coordonnées aux salarié-es et agent-es 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).

⁴ Par exemple, les statuts de l'union locale de Metz et environs adoptés par le 12^e congrès le 20 avril 2011.

⁵ Téléchargez le guide sur <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-pour-gagner-legalite-des-droits-des-lgbt-dans-le-monde-du-travail-guide-daction-syndicale>

2) Mener une action sur le lieu de travail

A) Le rôle des syndiqué·es de la CGT

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 crainte d'incompréhension et de représailles, les personnes LGBT+ gardent le plus souvent le silence sur leur vie privée au travail. Or ceci les écarte de certains droits découlant du mariage, du Pacs, des accords et conventions collectives, des accords d'entreprise, des activités sociales et culturelles proposées par le CSE. 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 les personnes trans particulièrement vulnérables dans l'accès à l'emploi. Le numéro de Sécurité sociale reste un révélateur immédiat de leur situation particulière pour tout·e employeur·se potentiel·le. Depuis la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, article 56, la compétence du changement de prénom a été transférée du juge aux affaires familiales, à l'officier de l'état civil. Mais le délai de traitement reste très variable et dépend du bon vouloir des services de l'état civil de chaque mairie, que ce soit celle qui valide le changement de prénom, ou celle qui retranscrit la modification en marge de l'acte de naissance quand les deux diffèrent. Quelques semaines à quelques mois ;
- les familles LGBT+ ont des difficultés pour bénéficier de l'application des droits familiaux

et des prestations sociales de l'entreprise. En effet, par exemple, dans un couple LGBT+, le parent qui n'est pas le parent naturel de l'enfant doit recourir à l'adoption pour bénéficier de ces droits. Les accords d'entreprises sur les droits familiaux et parentaux ne sont pas encore assez inclusifs. Trop souvent il y a des disparités dans l'accès à ces droits pour les personnes LGBT+ en couples, mariées, pacsées, vivant en concubinage concernant :

- + les congés parentaux, familiaux, décès,
- + 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 dans les mutations) ;
- 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 LGBTphobes. Même si la loi rend illégale toute discrimination dans l'accès à l'emploi et dans l'exercice du contrat du travail, les travailleur·ses sont fréquemment confronté·es aux situations de discriminations et d'exclusion pour motif d'orientation sexuelle et d'identité de genre. L'obligation légale faite à l'employeur·se de ne pas discriminer et de faire cesser toute discrimination dont il ou elle a connaissance est souvent ignorée.

Pour être efficaces dans la défense des droits des personnes LGBT+, les élu·es et mandaté·es peuvent agir, avec des initiatives et mobilisation syndicale, 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 à la médecine du travail, ester en justice, combattre les préjugés et les stéréotypes qui persistent tant au niveau des employeur·ses que parmi les salarié·es et agent·es. Lorsque les élu·es et mandaté·es sont confronté·es 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 syndicale et collective. Gagner des droits et défendre les travailleur·ses discriminé·es 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.

Le gros potentiel d'action syndicale en faveur des droits des personnes LGBT+ réside dans l'information (tract et affiches), les différentes initiatives syndicales, l'action collective et le droit à la négociation collective. Les salarié·es et agent·es qui se syndiquent à la CGT se mobilisent collectivement et élaborent leur cahier revendicatif, ce qui permet au syndicat de développer différentes actions et d'aller négocier sur ces sujets.

La négociation collective peut aboutir aux accords ou conventions collectifs d'entreprise, de branche, nationaux et interprofessionnels. Ces accords et conventions sont davantage contraignant·es pour l'employeur·se, sa signature atteste d'un certain nombre de nouvelles obligations légales qu'il ou elle contracte. C'est un outil réellement efficace à la différence des codes de bonne conduite et des chartes privées auxquels les employeur·ses souscrivent pour afficher leur sensibilité à la « diversité ». Cette démarche ne donne aucune garantie aux travailleur·ses quant à l'effectivité des politiques d'égalité. C'est un outil unilatéral qui consiste la plupart du temps à ce que l'employeur·se s'engage à... respecter la loi qui proscrit déjà la discrimination. Il faut garder à l'esprit que les codes de bonne conduite et les chartes n'ont aucune valeur juridique.

Il est aussi indispensable de rappeler que l'employeur·se a une obligation de sécurité et de prévention en matière de santé physique et morale. Il ou elle se doit d'intervenir lorsqu'il ou elle a connaissance de cas de harcèlement ou de discrimination. En cas d'inaction, il ou elle risque de voir sa responsabilité engagée.

Bon à savoir : il faut cependant distinguer l'obligation générale de santé et de sécurité et l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlement auxquelles l'employeur est soumis.

- obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleur·ses : articles L. 4121-1

du Code du travail et L. 811 du Code général de la fonction publique ;

- obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : articles L. 1153-5 du Code du travail et L. 133-2 du Code général de la Fonction publique ;
- obligation de prévention des agissements de harcèlement : article L. 4121-2 du Code du travail et L.135-6 du Code général de la fonction publique. La responsabilité de l'employeur·se peut donc être engagée pour son manquement à son obligation de sécurité et sa responsabilité peut aussi être engagée en cas de situation de harcèlement et/ou s'il ou elle n'a pas pris des mesures de précautions suffisantes pour prévenir les risques de harcèlement. Les agent·es de la Fonction publique victimes de discrimination peuvent également saisir le dispositif de signalement interne mis en place par leur employeur·se (loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 80).

B) Mener une action syndicale en cas de violence au travail, harcèlement et pour les prévenir

Quelle que soit la volonté des travailleur·ses victimes de violence, une action syndicale s'impose pour dénoncer et prévenir des agissements de violences et LGBTphobies.

Attention, il est indispensable de respecter le choix des victimes et de garantir leur confidentialité.

Au-delà de son rôle d'accompagnement et de défense des victimes, l'enjeu est d'en faire un combat collectif. Quand il y a des situations individuelles de violences, il faut toujours interroger l'environnement et l'organisation du travail et sensibiliser le collectif de travail. Voici une liste non exhaustive de ce que le syndicat peut initier :

- informer et sensibiliser le collectif de travail :
 - + proposer des réunions avec tous les personnels présents sur le lieu de travail,
 - + lancer des campagnes de prévention et d'affichage pour sensibiliser les travailleur·ses à ce que sont les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles,
 - + afficher dans les panneaux et locaux syndicaux les propositions de la CGT et les

revendications des salarié-es, la définition du harcèlement, des LGBTphobies et des violences sexistes et sexuelles. C'est également l'occasion d'afficher les propositions de la CGT plus largement sur les questions d'égalité ;

- former les militant-es et élu-es sur l'égalité des droits et pour agir syndicalement contre les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles au travail (des formations syndicales sont disponibles pour les formateurs et formatrices de la CGT, pour être déployer au plus près des syndiqué-es);
- mettre en place une permanence d'accueil pour les victimes, et former des militant-es du syndicat pour les accueillir ;
- mettre en place un rapport de force pour obtenir des mesures de prévention collectives :
 - + évaluer l'ampleur des violences grâce à un questionnaire anonyme sur les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles,
 - + construire des cahiers revendicatifs à partir des réalités, préoccupations et besoins des travailleuses et travailleurs puis mettre en place des actions collectives (tracts, pétitions...),
 - + négocier un accord égalité des droits avec un chapitre dédié à la prévention et la lutte contre les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles,
 - + consulter et informer les syndiqué-es, les travailleur-ses tout au long des négociations,
 - + médiatiser et organiser un rassemblement pour mettre l'employeur face à ses responsabilités,
 - + médiatiser l'activité syndicale en politisant la problématique des violences.

La CGT rappelle son attachement aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devenus commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ou formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT). Ces commissions dans le privé ne sont pas toujours obligatoires dans les entreprises et les formations spécialisées de la fonction publique sont obligatoires mais contraintes. Elles peuvent être mises en place et améliorées par accord. Il faut veiller à ce qu'elles soient le plus proches du terrain et de la communauté des travailleur-ses, implantées dans chaque établissement et leur donner des moyens propres (heures de délégations, etc.).

Ces commissions et ces formations spécialisées se voient confier, par délégation des comités sociaux, tout ou partie des attributions du comité social relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (à l'exception du recours à un-e expert-e et des attributions consultatives des comités sociaux qu'ils soient publics ou privés). Elles sont donc les plus à même de travailler sur les questions de prévention et doivent être alertées et sollicitées en cas de violence et harcèlement au travail afin de faire le lien avec le comité social et l'employeur mais aussi proposer des enquêtes.

Toutes ces démarches peuvent être proposées et construites avec l'unité syndicale pour leur donner plus de force.

Le syndicat peut faire appel également pour accompagner la victime et consolider la démarche, à son union locale, son union départementale ou/et sa fédération.

De même s'il n'y a pas de syndicat dans l'entreprise, l'UL ou l'UD sont des lieux de proximité permettant l'accueil de la victime, son accompagnement, un lien avec les conseiller-es du ou de la salarié-e, défenseur-ses syndicaux-les et conseiller-es prudhommaux-les.

C) Mener une action syndicale en cas de discriminations et pour les prévenir

1 / Action syndicale en cas de discrimination

Dès que les actes de discriminations LGBTphobes sont connus, la section syndicale ou le syndicat 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 la fédération, de l'union locale, de l'union départementale, du comité régional CGT.

Pour rappel, la loi interdit les mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification,

de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

Une action efficace est possible à travers le collectif syndical, les représentant-es du personnel, les instances représentatives du personnel (IRP). Les membres des comités sociaux peuvent actionner leur droit d'alerte⁶ et en cas d'inaction de l'employeur-se saisir en urgence le tribunal administratif ou de prud'homme (procédure de harcèlement discriminatoire). Les membres des comités sociaux peuvent saisir la CSSCT ou FSSSCT, car toute discrimination dégrade les conditions de travail et peut avoir des conséquences sur la santé des victimes. Les membres du CSE 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. La médecine du travail peut être saisie pour prévenir toute atteinte à la santé des victimes de discriminations. Le Défenseur des droits peut également être saisi. 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.

2 / 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 LGBTphobes. L'importance du cahier revendicatif prend ici tout son sens, charge à la section syndicale ou au syndicat de le faire vivre.

Le syndicat, avec les outils dont il dispose, peut conduire un travail d'explication auprès des salarié-es pour combattre l'incompréhension que peuvent encore susciter l'orientation sexuelle et l'identité de genre, bousculant les « normes » d'une 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 un-e des salarié-e.

Point de vigilance : Il existe une certification Afnor appelée « label diversité ». Ce label est attribué aux entreprises qui s'engagent dans la lutte contre les discriminations. Cependant, on peut constater que dans certains cas, ce label sert souvent de « vitrine » aux entreprises. Par exemple, des lignes d'écoutes téléphoniques sont mises en place par ces dernières en cas de violences au travail, y compris en cas de violence LGBTphobes. Or, ces lignes d'écoute renvoient la personne seule face à son environnement, alors qu'il faudrait au contraire qu'une démarche collective soit engagée.

⁶ Article L. 2312-5 du Code du travail pour le droit privé. En droit public pour les fonctionnaires :
• pour la fonction publique d'État : article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 ;
• pour la fonction publique territoriale : article 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié ;
• pour la fonction publique hospitalière : article 52 du décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021.

3) Atteindre l'égalité effective des droits des personnes LGBT+ au travail

La CGT propose :

- 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 dans les mutations);
- la déjudiciarisation du changement d'état civil pour les personnes transgenres qui le souhaitent (c'est-à-dire qu'il ne soit plus traité devant le tribunal et le juge civil, mais qu'il devienne déclaratif ou soumis à un faisceau de preuves devant l'officier d'état civil, en mairie), l'amélioration et le maintien de la gratuité du traitement hormonal et/ou chirurgical ;
- l'ouverture des négociations obligatoires avec les employeur-ses sur le thème de l'orientation

sexuelle et de l'identité de genre. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur-se ait une obligation de résultat dans sa politique dite de diversité, qu'il 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-es des entreprises et administrations en interface avec le public (entreprises du secteur marchand public et privé, France travail, 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·es des IRP, aux organisations syndicales et leurs représentant·es, pour améliorer le traitement des questions d'égalité et de non-discrimination au travail. Le maintien des CHSCT et développement des CSSCT et FSSSCT de proximité avec des prérogatives et des moyens qui leur sont propres (heures de délégation, etc.);

- de renforcer les prérogatives et les moyens de l'inspection du travail et de la médecine du travail dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations ;

- la mise en place d'outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de points et éventail des carrières par exemple);

- la mise en place de procédures types pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;

- mettre en place une commission ou les représentant·es du personnel ont accès à un registre des candidatures et à l'ensemble des candidatures qui ont été envoyées et retenues pour ces dernières ;

- pour respecter l'obligation de santé et sécurité de l'employeur·se et lutter contre les LGBTphobies, faire bénéficier aux personnes transgenres de congés rémunérés supplémentaires sans perte de salaire lors de leur période de transition ;

- réparer les discriminations en utilisant la méthode de la triangulation ;

- mettre en place une sensibilisation obligatoire de tou·tes les travailleur·ses et financée par l'employeur·se.

4) Quelles revendications porter dans les négociations ?

Les syndicats peuvent agir avec un travail de terrain pour construire leurs revendications afin de prévenir les discriminations et LGBTphobies. Rappelons d'ailleurs que l'employeur-se du privé, comme de la fonction publique, a une obligation de prévention incluse à son obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleur-ses. La démarche vise à construire un environnement inclusif et revendicatif qui permettent d'obtenir l'égalité des droits et du mieux-disant social pour tou-ttes les salarié-es. Les syndicats peuvent aussi régulièrement mener des enquêtes et des sondages anonymes, engager une démarche d'écoute et de recueil des attentes des salarié-es.

A) Prévenir les situations de harcèlement

Lors des négociations, il est possible par exemple de négocier la mise en place une « procédure type » par accord collectif pour prévenir les situations de harcèlement.

Exemple de procédure type préventive :

1. Signalement des faits par la victime ou un tiers, témoin, représentant-e du personnel (représentant au CSE, à la CSSCT, la-le délégué-e syndical-e, le syndicat...) auprès :
 - a. Du ou de la supérieur-e hiérarchique immédiat-e,
 - b. Du ou de la référent-e ressources humaines,
 - c. Du ou de la référent-e du personnel,
 - d. Des élu-es au CSE ou d'un syndicat ;Attention : Prévoir des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. Afficher des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime (voir sur les référent-es).
2. Reconstitution avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession ;
3. Information de l'employeur-se, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix ;

4. Mesure de protection immédiate de la victime et des témoins, éloignement de l'agresseur-se présumé-e ;

5. Procédure d'enquête par l'employeur-se, conjointe avec les représentant-es du personnel s'ils ou elles ont déclenché un droit d'alerte ;

6. Consultation anonyme du collectif de travail, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du ou de la même agresseur-se), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives ;

7. Conclusion de l'enquête, qualification des faits, sanction de l'agresseur-se et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat, de suivi psychologique...);

8. Mise en place de mesures de prévention collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. Sensibilisation du collectif de travail sur la question des violences sexistes et sexuelles.

Les LGBTphobies s'appuient sur les mêmes ressorts que les violences sexistes et sexuelles au travail et vous pouvez également vous référer au guide « Combattre les violences sexistes et sexuelles⁷ » .

Un accord peut aussi comporter d'autres dispositions qui reprennent les revendications suivantes pour prévenir les situations de harcèlement et de LGBTphobies, par exemple un accord peut :

- énoncer la responsabilité de l'employeur-se ;
- avoir le champ le plus large possible (couvrir l'ensemble de travailleur-ses, par exemple, les apprenti-es, les stagiaires, les salarié-es sous-traitant-es, etc.);
- intégrer la définition des violences LGBTphobes et du sexisme dans le règlement intérieur ;
- mettre en place des outils d'évaluation des violences ;
- mettre en place un environnement inclusif, non sexiste et non LGBTphobe ;
- former les managers, sensibiliser tou-ttes les travailleur-ses ;

- créer des référent-es de proximité en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, leur donner des moyens effectifs ;
- créer des lieux de parole sur les LGBTphobies, le sexisme et la violence ;
- mettre en place une procédure type et un dispositif d'accueil et de signalement ;
- mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes ;
- mettre en place des mesures de prévention en direction des usager-es/client-es ;
- sanctionner les auteur-ices.

B) Prévenir les situations de discrimination

Exemple de thématiques sur lesquelles un accord peut pérenniser des dispositions contre les discriminations^{8,9} :

- condition d'accès à l'emploi (testing, mise en place d'un registre des emplois, embauches et des candidatures accessibles aux IRP et syndicats);
- formations: la CGT porte des revendications concernant la sensibilisation et la formation obligatoire de l'ensemble des travailleur-ses y compris tout le personnel encadrant et les ressources humaines pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations ;
- indicateur évolution de carrière (méthodes nuage de point et éventail des carrières traitées dans la partie 3);
- conditions de travail et d'emploi : il est nécessaire d'inclure les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales dans un plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et de donner des moyens humains et des heures de délégations supplémentaires aux représentant-es du personnel pour travailler sur ces sujets. Moyens indispensables pour que les organisations syndicales puissent élaborer des objectifs concrets à atteindre ;
- obtention des éléments de négo dans la BDESE ;
- accord sur l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle ;
- accord sur les droits familiaux et parentaux ;

⁷ Disponible en dématérialisé sur notre site <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/> ou directement sur <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/10/CGT-VIOLENCES-SEX-interactif12.pdf>

⁸ <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/discriminations/discrimination-raciste-et-systemique-des>

⁹ <https://www.cgt.fr/actualites/france/interprofessionnel/discriminations/discriminations-lembauche-la-generalisation-du-testing-ne-suffit-pas>

• construire un environnement inclusif non sexiste et non LGBTphobe.

Bon à savoir

Dans les entreprises du privé, la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est mise en place obligatoirement dans les entreprises de plus de 50 salarié-es. Elle rassemble notamment les informations sur les grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. La base de données comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise (par exemple, les données sur l'évolution des emplois, les effectifs, la rémunération des salarié-es, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes). En l'absence d'accord d'entreprise, la BDESE doit être accessible en permanence au comité social et économique (CSE) ou aux représentant-es du personnel. Son contenu pourra être complété par un accord d'entreprise, de branche ou de groupe (articles L. 2312-17, L. 2312-18, L. 2312-36 et de R. 2312-8 à R. 2312-10 du Code du travail). Les organisations syndicales ont donc tout intérêt à cadrer par accord l'alimentation de la BDESE pour pouvoir exploiter les données fournies par l'employeur-se afin de réaliser un suivi de l'évolution de carrière des salarié-es via l'outil du nuage de points afin de détecter les discriminations.

Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 crée un rapport social unique (RSU) annuel qui intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes pour l'ensemble des employeur-ses publiques. Cet état comporte des données sexuées relatives : au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, et notamment aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération, à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il détaille l'état d'avancement des mesures du plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les données et indicateurs du RSU et notamment « la situation comparée des femmes et des hommes

et leur évolution » sont issues de la BDESE mise à la disposition des membres des comités sociaux. Ce RSU fait l'objet d'un débat annuel en comité social. Tout savoir sur les thématiques, les indicateurs et les modalités de mise en œuvre du RSU et de la BDS :

- décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
- arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;
- arrêté du 7 mai 2021 fixant pour la fonction publique de l'État la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;
- arrêté du 28 avril 2022 fixant pour la fonction publique hospitalière la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

Bon à savoir : le « testing » est une méthode qui consiste à envoyer, en réponse à une offre d'emploi, 2 CV accompagnés d'une lettre de candidature qui ne diffèrent que par une caractéristique : la variable à tester (on pourra modifier la variable du genre, de la situation matrimoniale, l'apparence physique par exemple). La méthode est légale en France est recommandée par le Bureau international du travail (BIT). Elle peut aussi consister en l'envoi de plus de 2 CV en parallèle pour une même offre. Avec le « testing », ce qui est apprécié est la significativité de la différence dans les taux de convocation et d'embauche entre deux candidat-es.

C) Lutte contre les discriminations, les LGBTphobies et les violences sexistes et sexuelles

Agir syndicalement, quelles revendications porter dans les négociations pour lutter contre les LGBTphobies et discriminations ?

En 2018, la CGT a gagné la mise en place d'une obligation de négocier la mise à disposition d'outils contre le harcèlement sexuel

et les agissements sexistes au niveau des branches (article L. 2241-1 du Code du travail). Néanmoins, ce n'est toujours pas le cas en entreprise. La CGT exige que les violences sexistes et sexuelles soient un volet de négociation obligatoire dans les accords d'entreprise et qu'ils prévoient des mesures concrètes et financées.

Sur les discriminations : les employeur·ses se positionnent essentiellement sur des chartes non contraignantes ou alors créer des outils de « dissimulation des discriminations », « d'organisation de l'innocence » de l'encadrement... La CGT revendique la mise en place par accord d'outil tel que vus précédemment comme le nuage de point pour prévenir et identifier les discriminations.

Exemple de points clés à faire inscrire dans un accord égalité des droits et lutte contre les discriminations :

1. Champs d'application de l'accord

Les signataires rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité et de résultat, doit prévenir les violences sexistes et sexuelles, LGBTphobes et les agissements de harcèlement moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Ces actes peuvent être le fait des travailleur·ses entre elles-eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager·e, client·e, intervenant·e extérieur·e).

Aucun·e travailleur·se ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- la violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les travailleur·ses, y compris le personnel d'encadrement ;
- la violence au travail externe est celle qui survient entre les travailleur·ses, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail.

Cet accord s'applique à l'ensemble des personnes travaillant sur le site, quel que soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

Cet accord s'applique aux violences sexistes et sexuelles et LGBTphobes dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail ;
- où le·la travailleur·se prend ses pauses et/ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires ;
- à l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liées au travail ;
- dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication ;
- dans le logement fourni par l'employeur ;
- pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

2. La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles et LGBTphobes

Les salarié-es ou agent-es sont confronté-es à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail. L'entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX, au titre de son obligation légale de sécurité (article L. 4121-1 du Code du travail qui s'applique dans le privé et dans la Fonction publique), lutte de manière volontariste contre toutes violences sexistes et sexuelles. De plus, l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX se considère comme un espace privilégié, où les travailleur-ses peuvent trouver des appuis et des aides pour les problèmes privés éventuels, et notamment les violences conjugales ou intrafamiliales.

2.1. La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles et LGBTphobes

- Une partie du règlement intérieur portera sur les définitions et la politique de lutte de l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX contre les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes et les discriminations (ainsi que les sanctions encourues). Le règlement intérieur sera remis en main propre à chaque travailleur-se le jour de l'embauche.
- Un-e référent-e harcèlement sexuel sera identifié-e parmi les représentant-es du personnel et bénéficiera d'au moins trois jours de formation à l'accompagnement des victimes de violences.
- Les membres de la commissions santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ou la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) ou du comité social bénéficieront d'une formation obligatoire annuelle d'une journée spécifique sur les violences, en plus des cinq jours de formation obligatoire. Les personnels des ressources humaines et d'encadrement devront également suivre une formation sur ce sujet.
- Une heure de sensibilisation sur les violences sera effectuée en présence de tous et toutes les travailleur-ses.
- Une procédure type en cas de violences sera mise en place, en concertation avec le CSSCT ou FSSSCT/ comité social. La procédure d'accueil des victimes et de signalement des auteurs sera conclue d'ici XX mois et affichée dans les lieux collectifs.
- L'entreprise ou administration, collectivité ou établissement veillera à ce que l'environnement de travail soit non-sexiste et LGBTphobes (suppression d'images portant atteinte à l'intégrité des personnes, existence de sanitaires et vestiaires garantissant la dignité des personnes, condamnation de tous propos ou « blagues » sexistes et LGBTphobes).
- Pour protéger les victimes de violences durant les trajets, les femmes travaillant de nuit bénéficient d'un « forfait transport » ou du remboursement de frais de taxi, pour éviter les transports en commun.
- Un nouvel indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de violences sera construit. Il sera mis en place des outils d'évaluation des violences et des LGBTphobies :
 - + **mise en place des enquêtes régulières** auprès des salarié-es sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les salarié-es au regard du sexisme au travail et des LGBTphobies ;
 - + **ces enquêtes doivent garantir l'anonymat** et être construites sous contrôle des représentant-es du personnel ;
 - + **ajouter dans le rapport de situation comparée**, ainsi que dans les accords égalité des indicateurs portant sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobies au travail. 5 indicateurs peuvent être proposés :
 - suivi du nombre de faits de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes commises par les usager-es ou intervenant-es extérieur-es,
 - suivi du nombre de faits de violences sexistes, sexuelles ou LGBTphobes commises en interne du service ou de l'établissement,
 - baromètre sur les perceptions des violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes des salarié-es ou agent-es du service ou de l'établissement,
 - suivi des mesures mises en place par les employeur-ses suite aux faits de violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes,
 - suivi des mesures mises en place envers les personnes victimes de violences conjugales et intrafamiliales.

2.2. Agir contre les violences au travail

- L'entreprise ou administration, collectivité ou établissement XX se doit de réagir immédiatement si elle a connaissance de cas réels ou soupçonnés de violences. Ces actes peuvent être le fait des travailleur·ses, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager·es, client·es, intervenant·es extérieur·es...).
 - + **En cas de violence causée par un·e client·e ou usager·e**, un changement ou un aménagement immédiat de poste sera mis en place pour la victime, si elle le souhaite.
 - + **En cas de plainte**, l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement s'associera également et les frais d'avocat·e et de procédure seront pris en charge. Dans la fonction publique, la mesure de protection fonctionnelle (protection, accompagnement, réparation) sera mise en place automatiquement dès signalement auprès de l'employeur.
 - + **Si l'auteur·ice présumé·e des violences est agent·e ou salarié·e de l'entreprise ou de l'établissement**, il aura une suspension d'activité avec maintien de salaire pendant toute la durée de l'enquête de l'employeur. Si l'enquête prouve son délit, elle ou il fera l'objet d'une procédure disciplinaire proportionnelle à la gravité des faits qui peut conduire jusqu'au licenciement.
- L'entreprise ou administration, collectivité ou établissement mettra en place la « procédure type » ci-dessous, à suivre en cas de signalement de fait de violences sexistes et sexuelles :
 - + **Signalement des faits** par la victime ou un tiers (témoin, représentant·e du personnel, syndicat...) auprès :
 - du ou de la référent·e ressources humaines,
 - du ou de la référent·e du personnel,
 - des représentant·es du personnel, des élu·es au CSE ou d'un syndicat.
 À cet effet, l'employeur met en place des mails, téléphones et locaux dédiés garantissant la confidentialité. L'employeur affiche des principes d'accueil clairs pour mettre en confiance la victime ;
 - + **reconstitution** avec la victime des faits précis et des éléments de preuve en sa possession ;
 - + **saisie de l'employeur**, en rappelant que la victime peut se faire accompagner de la personne de son choix ;
 - + **mesure de protection immédiate de la victime et des témoins**, éloignement de l'agresseur·se présumé·e ;
 - + **procédure d'enquête par l'employeur**, et obligatoirement conjointe avec les représentant·es du personnel. Chaque audition donnera lieu à un procès-verbal validé par les personnes entendues ;
 - + **consultation anonyme du collectif de travail**, pour mesurer s'il y a d'autres victimes de violences (pas forcément du ou de la même agresseur·se), ce qui sera un point d'appui pour mettre en place des mesures de prévention collectives ;
 - + **conclusion de l'enquête**, qualification des faits, sanction de l'agresseur·se et mesures de réparation pour la victime (prise en charge le cas échéant des frais d'avocat·e, de suivi psychologique...);
 - + **restauration du collectif de travail**, avec la mise en place de mesures de prévention collectives pour éviter la répétition de ce type de cas. L'employeur fait connaître la sanction au collectif de travail.

2.3. Accompagner les travailleur·ses victimes de violences

- Toutes les victimes de violences (dans l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement ou en dehors, violences conjugales ou intrafamiliales) doivent bénéficier, après avis du médecin du travail ou de l'assistant·e social·e d'un droit à :
 - + **la formation** pour un changement de poste ;
 - + **la mutation** ou le changement de poste ;
 - + **la réduction** et/ou aménagement de son temps de travail et poste de travail ;
 - + **la reconnaissance** en accident du travail ;
 - + **la rupture** du contrat de travail, sans préavis et avec le bénéfice des indemnités de rupture.
- Les travailleur·ses ayant signalé être victimes bénéficieront d'autorisations d'absences, pour trouver des solutions à leur situation, sans avoir à justifier de leurs choix à l'entreprise.

- En cas de violences conjugales ou intrafamiliales, après avis de la médecine du travail ou de l'assistant-e social-e, la-le travailleur-se aura à disposition et aux frais de l'entreprise un hébergement d'urgence, ou un logement (si l'entreprise dispose d'un parc) pour une durée minimale d'un mois. La-le travailleur-se pourra disposer d'une avance de salaire du montant de son salaire mensuel.
- Un suivi psychologique par des professionnel-les formé-es aux violences, à la demande de la-le travailleur-se, sera pris en charge par l'entreprise.

2.4. Prévention des violences sexistes et sexuelles, LGBTphobes, conjugales et intrafamiliales dans le cadre du télétravail

En complément aux mesures prévues par l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement contre les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes, les mesures suivantes sont mises en place pour le télétravail et intégrées dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

Prévention du harcèlement sexuel et LGBTphobes en ligne : Les messages à caractère sexuel et LGBTphobes sont interdits. L'ensemble des travailleur-ses bénéficiera chaque année d'une heure de sensibilisation sur les violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes. Une brochure rappelant la définition des violences et les peines encourues ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes sera adressée à l'ensemble des travailleur-ses avec les coordonnées des référent-es harcèlement/violence et des instances représentative du personnel (IRP).

En cas de harcèlement sexuel et/ou LGBTphobes de la part d'un-e client-e ou d'un-e usager-e, la direction s'engage à prendre les mesures suivantes :

- réorganisation immédiate du travail pour que la-le travailleur-se ne soit plus en contact avec ce-tte client-e ;
- déclaration d'un accident de travail, prise en charge des frais non remboursés par l'employeur ;
- engagement à ce que l'employeur soit partie intervenante dès lors que la-le travailleur-se souhaite déposer plainte.

Les communications de l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement en direction de ses client-es/usager-es rappelleront systématiquement les règles de communication non violente et l'interdiction du sexisme, du racisme, des LGBTphobies.

Protection des victimes de violences conjugales :

En cas de violences conjugales ou intrafamiliales l'entreprise ou administration, collectivité ou établissement s'engage à faciliter le contact avec les professionnel-les concerné-es (police, associations spécialisées...).

Dès que l'employeur est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à supprimer le délai de prévenance de la clause de réversibilité, à mettre immédiatement fin au télétravail à domicile, ou à l'organiser dans un tiers lieu.

Pour les travailleur-ses travaillant sur site et souhaitant une mesure d'éloignement du.de la conjoint-e, l'employeur s'engage à autoriser sans délai de prévenance un autre lieu de travail, par exemple en donnant accès prioritaire au télétravail dans un tiers-lieu.

Sur présentation d'un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'un-e assistant-e sociale ou associations spécialisées), la victime aura droit, à sa demande, à :

- quinze jours d'absence rémunérés pour mener ses démarches ;
- la mobilité géographique et/ou fonctionnelle ;
- la réduction de son temps de travail ;
- l'accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant de l'entreprise.

Une information de prévention sera communiquée par courrier à chaque travailleur-se en situation de télétravail ainsi que les coordonnées des référent-es violences des instances représentatives du personnel et des ressources humaines.

3. Garantir l'égal accès aux promotions et carrières :

L'entreprise ou l'administration, collectivité ou établissement mesurera l'accès aux promotions et carrières à l'aide des indicateurs sexués suivant :

- âge et ancienneté moyens des salarié-es ou agent-es (par catégorie professionnelle ou corps et grade), lors de leur première promotion et dernière promotion ;
- niveau d'études, au sens de la Circulaire II-67-30 du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale, acquis par les salarié-es ou agent-es (niveaux I à V) ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle ou corps et grade ;
- durée moyenne entre deux promotions ;
- nombre de promotions accordées suite à des formations diplômantes et/ou qualifiantes.

Indicateurs par nuage de points et éventail des carrières¹⁰ :

Le suivi sera assuré par une commission qui se réunira tous les ans. La commission de suivi de carrière sera composée de la direction de l'entreprise ou de l'administration, collectivité ou établissement et des représentant-es des organisations syndicales représentatives. Elle met en place la méthode du « nuage de points et éventail des carrières » afin de croiser les données sur l'âge, le niveau de diplôme et les niveaux de rémunérations et de classification, afin de visualiser les écarts de carrière entre les femmes et les hommes.

Si des anomalies, des écarts, des différences apparaissent, la commission devra examiner qu'ils reposent sur des critères légaux, objectifs, vérifiables et précis. À défaut, ils ne s'expliquent que par la discrimination. Il conviendra alors de mettre en place des dispositifs techniques d'évaluation des préjudices occasionnés en vue de la réparation intégrale de chacun-e.

Le système d'attribution des promotions doit être transparent et validé par les instances représentatives du personnel, afin de gommer tout biais sexiste (surévaluation des critères de présentisme, assiduité, disponibilité et mobilité).

L'encadrement est informé des obligations d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les décisions de promotions.

D) Filiation et parentalité, des réformes nécessaires pour l'égalité des droits

L'égalité des droits dans la parentalité, des projets à améliorer :

En France, à la naissance d'un enfant, plusieurs congés sont accordés aux parents pour leur permettre de s'occuper de leur nouveau-né. Voici un aperçu des principaux :

• Congé de naissance^{11,12} :

Durée : trois jours ouvrables minimum, mais peut être plus long selon les conventions collectives.

Prise : peut commencer dès le jour de la naissance ou le premier jour ouvrable suivant.

Bénéficiaires : le père, la mère ou la-le conjoint-e légal-e.

• Congé maternité^{13,14} :

Le congé maternité est découpé en deux périodes : une

période de congé prénatal et une période de congé postnatal. La durée du congé varie en fonction du nombre d'enfants à charge, ou s'il s'agit d'une grossesse multiple. Dans certains cas qui le nécessitent, un congé dit « pathologique » peut être accordé à l'agente, d'une durée maximum de 14 jours (2 semaines) avant le début du congé prénatal. À l'issue du congé postnatal, une possibilité de prolongation de 28 jours (4 semaines) en « congé pathologique ».

Bénéficiaires : la mère

¹⁰ Voir partie 3 : La méthode du « nuage de points » et de l'« éventail des carrières »

¹¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2266>

¹² <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13765#:~:text=La%20dur%C3%A9e%20du%20congé%20est,pas%20la%20dur%C3%A9e%20du%20congé%20C3%A9>

¹³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2265>

¹⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F519>

• **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**^{15 16} :

Durée : 25 jours calendaires pour une naissance simple, le congé comporte 2 périodes distinctes :

- Une période obligatoire de 4 jours calendaires prise immédiatement après le congé de naissance
- Une période de 21 jours calendaires : ces 21 jours peuvent être pris en une seule fois ou en 2 périodes au plus. Chacune des périodes doit comporter une durée minimale de 5 jours.

Bénéficiaires : le père ou la-le conjoint-e légal-e.

• **Congé d'adoption**^{17 18} :

À partir d'un enfant adopté, les parents ayant entre 0 et 1 enfant déjà en charge bénéficient :

- pour un seul parent prenant le congé d'adoption : 16 semaines ;
- pour le cas ou les 2 parents se répartissent le congé : 16 semaines + 25 jours à se partager.

À partir de 2 enfants adoptés, les parents ayant entre

2 enfants ou plus déjà en charge bénéficient :

- pour un seul parent prenant le congé d'adoption : 18 semaines ;
- pour le cas ou les 2 parents se répartissent le congé : 18 semaines + 25 jours à se partager.

Le congé peut être fractionné uniquement en 2 périodes maximum, d'une durée minimale au moins égale à 25 jours chacune (ou 32 jours en cas d'adoptions multiples). Ces 2 périodes peuvent se suivre ou être prises simultanément.

Bénéficiaires : le père, la mère ou la-le conjoint-e légal-e.

• **Congé parental d'éducation**^{19 20} :

La durée initiale du congé parental est de 1 an maximum (il peut être renouvelé dans certaines conditions).

Bénéficiaires : Le père, la mère ou la-le conjoint-e légal-e.

Dans le cas d'un couple de femmes lesbiennes (dont l'une serait la mère biologique de l'enfant et l'autre non) : la mère biologique peut bénéficier du congé maternité et la conjointe pourra bénéficier du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Ainsi dans les couples de femmes, ces dernières sont elles aussi impactées dans leur parentalité du fait d'un congé paternité et d'accueil de l'enfant limité à 28 jours.

Comme pour les couples hétérosexuels, pour une égalité des droits plus juste et une parentalité réellement partagée : l'objectif est d'avoir un congé paternité et d'accueil de l'enfant là aussi aligné sur la durée de la période d'accueil du congé maternité.

Les couples gays (à condition d'être mariés) peuvent recourir à l'adoption. Dans ce cas, les couples gays n'ont que 16 semaines et 25 jours de congé à se partager entre eux.

Ces couples sont donc aussi impactés par la législation actuelle en matière de congé pour exercer leur parentalité. La loi pourrait aller plus loin et proposer des solutions pour résorber cette inégalité. Par exemple, en proposant un congé de « paternité et d'accueil de l'enfant » à quatre mois intégralement rémunérés, dont deux mois obligatoires immédiatement après la naissance l'enfant.

Pour réduire les discriminations (notamment à l'embauche, les inégalités et stéréotypes de genre), mais surtout pour une parentalité réellement partagée, la CGT propose de rendre le congé parental plus partagé, en portant sa durée à six mois par parent, rémunéré sur la base du dernier salaire et a minima au niveau du seuil de pauvreté (actuellement la prestation est largement en dessous de ce seuil). Ce congé pourrait être pris à temps partiel et prolongé jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

¹⁵ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3156>

¹⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F583>

¹⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2268>

¹⁸ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F537>

¹⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2280/personnalisation/resultat?lang=&quest0=1&quest=>

²⁰ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>

L'ouverture à la PMA pour tou-tes, une avancée vers l'égalité à surveiller et à améliorer :

La Loi bioéthique dont un des sujets a porté sur l'ouverture à la PMA pour les femmes seules, couples de femmes et hommes transgenres a été adoptée en 2021.

La CGT, fidèle au principe d'égalité des droits pour toutes et tous, est favorable à l'ouverture et la prise en charge à 100 %, dans le cadre d'une prestation de droit commun, sans critère d'accès de type médical, de la procréation médicalement assistée (PMA) pour toutes les femmes, en couple ou seules, bisexuelles, lesbiennes, hétérosexuelles, et aux hommes transgenres (personnes assignées femmes à la naissance), et dans les mêmes conditions, au recours à l'autoconservation des gamètes. Garantir l'accès à la PMA pour tou-tes serait donc une avancée dans l'obtention de l'égalité des droits.

Cependant, cette loi comporte certaines lacunes. En effet, l'autoconservation des gamètes (la possibilité pour les personnes de les faire prélever et congeler en vue d'une grossesse ultérieure) sera prise en charge partiellement par la Sécurité sociale. De plus, un régime spécifique de reconnaissance de l'enfant issue d'une PMA d'un couple de femmes est mis en place (reconnaissance commune anticipée préalable

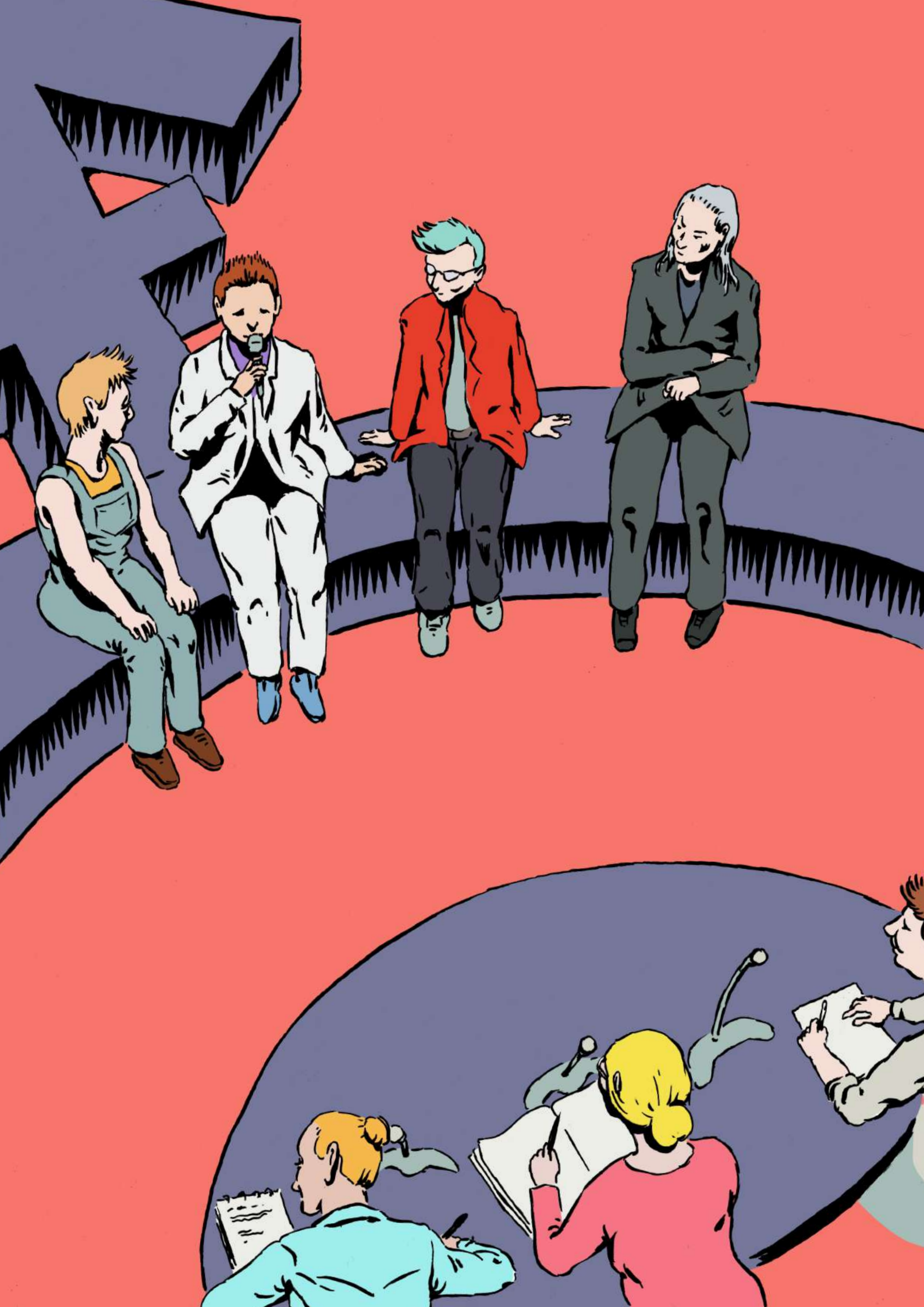
de l'enfant devant un notaire). Cette procédure de reconnaissance de l'enfant est une différence notable par rapport aux couples hétérosexuels qui n'ont pas à réaliser cette procédure pour faire reconnaître leurs enfants.

Initialement, le projet de loi prévoyait que l'autoconservation des ovocytes soit uniquement réservée aux établissements publics ou privés à but non lucratif. Un amendement est déjà venu modifier le texte, prévoyant d'ouvrir cette possibilité aux centres privés « autorisés ».

Pour la CGT, une vigilance toute particulière doit être portée sur les risques de la marchandisation de la médecine procréative.

Aussi, la CGT devra rester attentive à ce que les revendications liées au monde du travail soient prises en compte, notamment concernant :

- les droits aux congés familiaux ;
- l'amélioration des droits liés à la grossesse, à la maternité et la paternité ;
- la prise en charge par la Sécurité sociale à 100 % des arrêts de travail découlant du processus de mise en œuvre de la PMA ainsi que des arrêts de travail en découlant en cas de complications médicales ;
- des mesures visant à garantir la santé et la sécurité des travailleur-ses et à l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment.



V. Le rôle des IRP dans la prévention des discriminations, du harcèlement et des violences

Rappel : prohibition des discriminations au travail

Article L. 1132-1 du Code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 [...] notamment en matière de rémunération, [...] de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de : son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son apparence physique, ou en raison de son état de santé. »

Article L. 131-1 du Code général de la fonction publique :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur âge, de leur patronyme, de leur situation de famille ou de grossesse, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sous réserve des dispositions des articles L. 131-5, L. 131-6 et L. 131-7. »

Rappel : La responsabilité de l'employeur

Dans le privé, il faut distinguer l'obligation générale de santé et de sécurité et l'obligation spécifique de prohibition des actes de harcèlements auxquelles l'employeur est soumis :

- obligation générale de protection de la santé et sécurité des travailleur-ses : article L. 4121-1 du Code du travail ;
- obligation de prévention des agissements de harcèlement : article L. 4121-2 du Code du travail ;
- obligation spécifique de prohibition des agissements de harcèlement : article L. 1153-5 du Code du travail.

Les trois versants de la fonction publique sont soumis au Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail avec quelques spécificités. Toutefois, alors que la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale relèvent des dispositions des livres I à V de la quatrième partie du Code du travail, l'ensemble de la quatrième partie du Code du travail s'applique à la fonction publique hospitalière¹.

La responsabilité de l'employeur-se peut donc être engagée pour son manquement à son obligation de sécurité et sa responsabilité peut aussi être engagée en cas de situation de harcèlement et/ou s'il ou elle n'a pas pris des mesures de précautions suffisantes pour prévenir les risques de harcèlement.

¹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/sante-et-securite-au-travail/le-cadre-juridique-de-la-sante-securite-au-travail-dans-la-fonction-publique>

Attributions des comités sociaux dans toutes les entreprises de moins de 50 salarié·es et établissements publics

Les prérogatives et moyens des comités sociaux

N.B. L'appellation « comité social » que nous utilisons correspond au comité social et économique (CSE) dans le privé et au comité social dans la fonction publique qui a aussi dans certains cas des formations spécialisées (articles L. 2312-5 et R. 2312-1 à R. 2312-3 du Code du travail et articles L. 251-1 à L. 254-6 du Code général de la fonction publique).

La délégation du personnel aux comités sociaux a pour mission de présenter à l'employeur·se les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail ou du Code général de la Fonction publique et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ou l'établissement public. Le comité social contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Dans la fonction publique : l'article 4 de la loi du 6 août 2019, les décrets du 20 novembre 2020 (fonction publique d'État), du 10 mai 2021 (fonction publique territoriale) et du 3 décembre 2021 (fonction publique hospitalière) déterminent la composition, l'organisation et le fonctionnement des nouveaux comités sociaux et des nouvelles formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT, appelés couramment F3SCT), au sein des trois versants de la fonction publique².

Dans la fonction publique : les comités sociaux sont des instances de dialogue social chargées

de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Ils exercent leurs attributions selon différentes modalités :

- consultation obligatoire sur certains projets de textes, projets d'organisation de services ou plans de financement ;
- débat régulier sur l'évolution des politiques des ressources humaines et le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines en fonction de leurs compétences et de leur périmètre ;
- information sur le bilan de certaines mesures de gestion des ressources humaines et, le cas échéant, sur la situation budgétaire et financière des établissements dans lesquels ils sont institués ;
- examen, à leur initiative, de questions relatives aux politiques de ressources humaines et aux conditions de travail.

Focus sur le droit d'alerte :

Il est recommandé d'utiliser le droit d'alerte systématiquement dès la connaissance de faits de violences ou de harcèlement. En effet, le déclenchement de cette alerte oblige l'employeur·se à associer l'élu·e à l'enquête (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du Code du travail et plusieurs articles issus de décrets concernant les différents versants de la fonction publique³). Nous vous conseillons de signer le droit d'alerte à plusieurs représentant·es pour que si l'un·e n'est pas présent·e le jour de la réunion un·e autre puisse y assister.

Cependant, si l'employeur·se est averti·e de faits de harcèlement par une autre voie, il n'a pas légalement l'obligation d'associer les IRP à son enquête. Néanmoins il doit garantir l'impartialité de son enquête et à ce titre les représentant·es des travailleur·ses peuvent exiger d'y être associé·es.

Réunions récurrentes : chaque mois, les membres des comités sociaux rencontrent l'employeur·se au cours d'une réunion, ce qui leur permet d'interroger l'employeur sur des cas de discrimination ou de violence, afin de le rappeler à son obligation de sécurité. Ainsi, l'employeur·se ne peut pas prétendre ne pas être

² <https://www.fonction-publique.gouv.fr/dialogue-social-et-representation/les-instances-consultatives/les-comites-sociaux>

³ En droit public, pour les fonctionnaires :

- Pour la fonction publique d'État : Article 67 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020
- Pour la fonction publique territoriale : l'article 5-12 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié
- Pour la fonction publique hospitalière : l'article 52 du décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021

informé-e. L'employeur-se est contraint-e de répondre. Les questions et les réponses faites par l'employeur-se sont transcrites dans un registre qui est tenu à la disposition des salarié-es et de l'inspection du travail.

Les référent-es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné-es au sein des instances représentatives du personnel

Dans chaque entreprise et établissement où un comité social est mis en place, pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes,

un-e référent-e est désigné-e par le comité parmi ses membres (titulaires ou suppléant-es).

Pour permettre aux référent-es de jouer pleinement leur rôle, il est nécessaire de prévoir :

- des moyens supplémentaires spécifiques (heures de délégation supplémentaires, local, ligne téléphonique et mail garantissant la confidentialité de l'accueil des victimes...);
- la mise en place de plusieurs référent-es en fonction de l'effectif et des implantations géographiques des lieux de travail, etc. ;
- des précisions sur leur rôle et leurs obligations (confidentialité...).

DÉFINIR DES PRINCIPES CLAIRS D'INTERVENTION DES RÉFÉRENT-ES VIOLENCE ET HARCÈLEMENT

Pour susciter la confiance des salarié-es, la CGT préconise qu'un cadre clair et transparent soit posé sur les modalités d'intervention des référent-es, et que ces principes soient connus de tou-tes les salarié-es. Il faut notamment afficher et garantir :

- leur rôle aux côtés des victimes, pour les informer, les accompagner dans leurs démarches, les conseiller et les orienter ;
- la protection de la confidentialité ;
- le respect du temps et du rythme de la victime. La ou le référent-e doit l'accompagner, l'informer de ses droits et des procédures, la conseiller sur la marche à suivre, mais c'est la victime qui doit rester maîtresse de la temporalité et décider des démarches à engager, pour y être prête ;
- l'indépendance vis-à-vis du personnel, et les prérogatives d'alerte, d'accompagnement et de suivi de l'enquête notamment.

Dans la fonction publique, des dispositions, notamment celles relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent être utilisées pour lutter contre les discriminations en général ou bien pour lutter contre le harcèlement moral ou sexuel :

L'égalité femmes-hommes est un des domaines de négociation dans la fonction publique

Suite à la loi de la transformation publique, la négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est l'un des thèmes possibles de négociation. Plusieurs thèmes sont listés sur lesquels vous pouvez négocier – mais ce n'est pas une négociation obligatoire.

Il y a 14 domaines de négociation dans la fonction publique.

Le I de l'article 8 ter de la loi identifie une liste de domaines sur lesquels des négociations peuvent être engagées à tous les niveaux pertinents de l'organisation administrative, dans le respect du principe de légalité et des compétences définies pour chaque autorité.

Les domaines mentionnés au I de l'article 8 ter sont :

- les conditions et l'organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- le temps de travail, le télétravail, la qualité de vie au travail, les modalités des déplace-

ments entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;

- l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- l'apprentissage ;
- la formation professionnelle et la formation tout au long de la vie ;
- l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- l'action sociale ;
- la protection sociale complémentaire ;
- l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Plan d'action : la négociation du plan d'action n'est pas la même chose que la négociation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour la CGT, les plans d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent faire l'objet pas seulement d'un débat d'instance, mais d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives et de la consultation obligatoire, avec un vote, des instances représentatives du personnel.

Négociation obligatoire au renouvellement :

Ces plans d'actions sont renouvelables tous les trois ans.

La CGT a obtenu l'ouverture de négociation six mois avant la fin d'application du plan d'action.

Égalité intégrée dans toutes les négociations

La CGT revendique que la question de l'égalité soit « intégrée » dans tous les domaines de négociation et qu'elle guide toute l'action publique ! Il est

important aussi de parler d'égalité dans les autres sujets (télétravail...)

La loi du 6 août 2019 prévoit pour la fonction publique l'obligation à compter du 1^{er} janvier 2020 de mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objectif de recueillir les signalements des agent-es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet aussi de recueillir les signalements des témoins de ces agissements.

Ces dispositifs font l'objet d'une charte de fonctionnement.

Référent-e égalité de la direction dans la fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit dans l'action 1.5 la mise en place d'un-e ou plusieurs référent-es égalité du côté de l'employeur-se.

La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-es égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise les missions des référent-es égalité.

C'est également le cas de l'instruction N° DGOS/RH3/2021/180 du 5 août 2021 « relative à la mise en place d'un(e) référent(e) Égalité au sein de la fonction publique hospitalière » dans la fonction publique hospitalière.

Avancement égalité promu-es / promouvables

Obligation dans la loi de transformation qu'il y ait le même taux de femmes et d'hommes qui ont été promues que de femmes et hommes promouvables.

Référent-e harcèlement des comités sociaux pour représentant-es des agent-es dans la Fonction publique

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit également la mise en place d'un-e référent-e dans l'instance compétente pour les questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Il n'y a pas eu pour le moment de décret pour décliner cette mesure de l'accord. Le gros problème est que cette mesure n'est pas suffisam-

ment connue des syndicats, ni des administrations et collectivités.

Il est important que nos syndicats exigent un-e référent-e avec une formation, des moyens, et une organisation qui prennent en compte l'existence de ce ou cette référent-e.

Droit pour la victime citée comme témoin à être assistée en conseil de discipline (de l'agresseur-se)

Nous pouvons assister les victimes (rôle syndical important) qui vont témoigner lors du conseil de discipline d'un-e agresseur-se.

Les représentant-es de proximité :

Pour les salarié-es du privé, il existe des représentant-es de proximité. La désignation de représentant-es de proximité dans l'entreprise n'est pas une obligation pour l'employeur-se. Sa création dépend de la conclusion d'un accord d'entreprise. Aucun cadre légal n'est fixé concernant ce ou cette représentant-e du personnel. Tout doit être créé par accord. Ainsi, cet accord devra préciser :

- le nombre de représentant-es de proximité ;
- leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- les modalités de leur désignation ;
- leurs modalités de fonctionnement, notamment le nombre d'heures de délégation dont elles et ils bénéficient pour l'exercice de leurs attributions.

Les représentant-es de proximité peuvent devenir des « délégué-es du personnel conventionnel·les ». Il peut ainsi leur être attribué les anciennes prérogatives des délégué-es du personnel, par exemple le droit d'alerte.

La commission santé, sécurité, conditions de travail (CSSCT)

La CSSCT est mise en place de manière obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salarié-es ainsi que dans certaines entreprises

particulièrement dangereuses. Une CSSCT devrait être instaurée, quel que soit l'effectif de l'entreprise, soit par accord d'entreprise, soit en l'absence de délégué-es syndicaux avec accord entre l'employeur et le CSE. Les membres de la CSSCT sont des membres titulaires ou suppléant-es du CSE.

La CSSCT peut par exemple prendre en charge, par délégation du CSE, l'analyse des risques professionnels, elle peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement.

Pour les salarié-es du public : Les comités sociaux, instances consultatives issues de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail au sein dans la fonction publique⁴.

Les délégué-es syndicaux·les

En matière de prévention, les DS ont la capacité de prévenir les discriminations, les violences sexistes et sexuelles ainsi que le harcèlement par la voie de la négociation collective. Ces dernier-es pourront porter les revendications CGT, notamment en mettant en place par accord collectif une « procédure-type » interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel ou alors la mise en place d'un outil pour prévenir les discriminations tel le nuage de point, un registre d'embauche et des candidatures. De plus, la négociation obligatoire sur le thème de « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » a lieu tous les ans dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux⁵ (sauf si un accord sur la périodicité des négociations est conclu et fixe une périodicité différente). Cette négociation peut être le moment où sont abordées la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la discrimination et les stéréotypes de genre.

⁴ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/dialogue-social-et-representation/les-instances-consultatives/les-comites-sociaux>

⁵ Article L. 2242-13 du Code du travail.

C'est dans ce cadre des négociations annuelles, qu'il est opportun d'obtenir la négociation sur d'autres sujets concernant l'égalité.

Bon à savoir : pour les entreprises de moins de 50 salarié-es, l'existence d'une section syndicale se manifeste par la désignation d'un-e (ou plusieurs délégué-es syndicales-aux) si l'effectif de l'entreprise atteint au moins 50 salarié-es ; si l'effectif est inférieur, lorsqu'un-e membre du CSE est désigné-e comme DS. En effet, la section syndicale a la possibilité de désigner un-e membre du CSE comme délégué-e syndical-e, ce qui entraîne la mise en œuvre de l'obligation de négocier.

Droit syndical dans la fonction publique :

Le droit syndical permet aux agent-es public-ques de bénéficier d'informations syndicales et d'exercer une activité syndicale sur leur temps de travail. Pour plus de détails sur les conditions d'exercice de ces droits dans les 3 fonctions publiques : État (FPE), territoriale (FPT) et hospitalière (FPH), vous pouvez suivre ce lien :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vos-droits/F497>

Attributions supplémentaires dans les CSE des entreprises de 50 salarié-es et plus :

(Art. L. 2312-8 CT et suivants)

Les membres du CSE des entreprises de 50 salarié-es et plus disposent d'attributions supplémentaires en complément de celles évoquées précédemment.

Le CSE peut mettre en lumière les violences au travail et les discriminations car :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposé-es les travailleur-ses de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- il peut identifier les risques psychosociaux (que la CGT qualifie de risques socio-organisationnels), dont le harcèlement et les violences au travail, avec l'aide de la médecine du travail et de l'agent-e chargé-e de la prévention ;
- le CSE réalise également des inspections régulières pour évaluer ces risques et proposer différentes actions. Ces inspections per-

mettent de connaître les problèmes rencontrés par les salarié-es quant à l'exécution de leur travail. C'est donc un précieux outil pour analyser les conditions de travail et formuler des propositions pour les améliorer à partir des informations délivrées par les salarié-es ;

- le CSE contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel et aux discriminations ;
- enfin, le CSE réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les consultations et réunions récurrentes :

Concernant les réunions récurrentes, comme pour les membres du CSE des entreprises de moins de 50 salarié-es, ces dernier-es peuvent poser par écrit des questions à l'employeur-se qui est tenu-e d'y répondre par écrit. La seule différence est que dans les entreprises entre 50 et 300 salarié-es, le CSE se réunit une fois tous les deux mois (les plus de 300 salarié-es, une fois tous les mois, comme pour les entreprises de moins de 50 salarié-es).

Les autres acteur-ices en lien avec les IRP et les syndicats :

L'inspection du travail et la médecine du travail

Concernant la prévention des actes de harcèlement et des discriminations, l'inspection du travail est essentiellement saisie lors de contentieux ou litiges quand les droits des salarié-es ne sont pas respectés. Cependant, elle peut être sollicitée en amont pour recueillir son avis par rapport à des documents comme le document unique d'évaluation des risques, le règlement intérieur, l'accord collectif, qui ont vocation à prévenir le harcèlement et les discriminations. L'inspecteur-ice du travail pourra donner son avis sur la légalité des mesures prévues dans ces documents.

Les inspecteur-ices du travail ont aussi des prérogatives de contrôle et de sanction (droit d'entrée dans l'entreprise, de mener une en-

quête, d'obtenir des documents, de constater les infractions, dresser des procès-verbaux et mises en demeure...). Les syndicats et les IRP peuvent faire appel à ces dernier-es pour obtenir des éléments de preuves, enquêtes et sanctions de l'employeur en cas de violences sexistes et sexuelles et de discrimination.

La médecine du travail pourra aussi être sollicitée pour apporter son avis sur ces mesures préventives.

Dans la fonction publique, l'inspection du travail ne peut pas être saisie comme dans le privé – son rôle est très limité.

Concernant la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale, l'intervention est possible en cas de saisine de la F3SCT en cas de « désaccord sérieux et persistant » en matière de santé et sécurité au travail, entre l'administration et la F3SCT.

Concernant la fonction publique hospitalière, le rôle est encore plus limité : il peut y avoir la présence au F3SCT de l'inspection du travail, mais il ne peut ni émettre de PV ni de faire une mise en demeure.

Dans la fonction publique il existe des agent-es chargé-es des fonctions d'inspection : les inspecteur-ices du travail, les inspecteur-ices santé et sécurité au travail (ISST) et les agent-es chargés des fonctions d'inspection contrôlent l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, ils et elles conseillent le ou la chef-fe de service, chef-fe d'établissement ou autorité territoriale pour mieux prévenir les

risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Lors de leurs visites, ils ou elles consultent le DUERP et le registre santé et sécurité au travail (SST).

Le défenseur des droits (DDD)

Le DDD peut agir dans le cas de discriminations directes, indirectes, harcèlement moral à caractère discriminatoire, harcèlement sexuel et représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits discriminatoires, discrimination organisée par l'employeur (organisationnelle), provocations à la discrimination.

Le DDD dispose de larges pouvoirs d'investigation. L'institution peut enquêter dans les locaux professionnels, auditionner toute personne susceptible de fournir des informations utiles, ou exiger la production de documents. Si l'employeur-se, chef-fe de service ou toute autre personne, refuse de coopérer, le défenseur des droits peut saisir le ou la juge des référés afin qu'il ou elle ordonne l'obligation de coopérer et de remettre des informations. Il facilite donc grandement l'accès aux données voire à la preuve en matière de discrimination.

Contact : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir-le-defenseur-des-droits>



VI. Annexes

1) Histoire du mouvement LGBT+ et calendrier des mobilisations pour les droits des personnes LGBT+

De la répression à la reconnaissance des droits des personnes LGBT+

A. Répression de l'homosexualité et de la transidentité

La reconnaissance progressive de l'égalité des droits des personnes lesbiennes, gay, bi, trans et autres (queers, intersexes, asexuel·les, etc.) 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 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 pour lesquelles les comportements hétérosexuels fondent la norme et la référence.

Avec la Révolution française, la France devient le premier pays à supprimer le crime de sodomie de son Code pénal en 1791. Cela s'inscrit dans une démarche qui supprime dans le même élan les délits d'hérésie, de blasphème ou de sacrilège. Les relations sexuelles entre les adultes de même sexe ne seront plus jamais illégales en France. Cela la démarque de nombre des États européens comme l'Angleterre, l'Allemagne, l'Autriche-Hongrie ou la Russie où la sanction pénale à l'encontre des homosexuels sera confirmée, voire renforcée au cours du XIX^e siècle. 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·les et les transsexuel·les sous deux angles d'attaque : la protection de l'ordre public et la protection de la jeunesse. Ainsi, la manifestation publique de l'homosexualité et de la transidentité restera dans ces conditions socialement prohibées et contraindra les personnes concernées à vivre cachées. En 1942, 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.

Hors de France, en Europe, c'est 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 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·es issu·es de ces régions seront déporté·es dans les camps nazis en raison de leur orienta-

tion sexuelle ou de leur identité de genre. Au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, les homosexuel·les, les trans, victimes du régime nazi ne seront absolument pas reconnu·es dans leur statut de victimes. Du côté des forces alliées de la Seconde Guerre mondiale, l'homosexualité est là aussi condamnée : Alan Turing, mathématicien anglais homosexuel, a été condamné à la castration chimique pour motif d'homosexualité en 1952. Il s'est suicidé en 1954 à l'âge de 41 ans. Il a été gracié en 2013.

Étant donné la complexité et la difficulté de compréhension des mécanismes de la transidentité, on a souvent eu un peu de mal à en avoir une représentation historique à travers les siècles car :

- ce n'est que très récemment qu'on a pu développer un vocabulaire qui explique la différence entre l'orientation sexuelle (attirance entre deux personnes) et l'identité de genre (comment on se ressent) ;

- on a souvent fait l'amalgame avec les personnes intersexes (hermaphrodisme) ainsi qu'avec les eunuques ;

- de plus, la médiatisation récente (milieu du XX^e siècle) des personnes trans a mis le focus sur les transformations hormono-chirurgicales et sur le « changement de sexe », invisibilisant par là les autres façons de vivre sa transidentité.

Or, aujourd'hui on se rend compte que la transidentité a toujours existé et qu'elle est présente dans beaucoup d'ethnies à travers le monde (Hijra en Inde, Fa'afafine au Samoa, Manu et Rae-Rae en Polynésie, Féminelli à Naples en Italie, Muxhe au Mexique, Two spirits en Amérique du Nord, Katoey en Thaïlande, Vierges sous serment en Albanie...).

Le militantisme des associations spécialisées, ces dernières années, a permis de mieux comprendre la diversité des personnes trans, non binaires, qu'elles prennent ou pas des traitements médicaux.

B. La libération homosexuelle et trans

La première organisation homosexuelle militante voit le jour en Allemagne en 1897. Dirigé par le très médiatique docteur Magnus Hirschfeld, l'organisation poursuivra ses activités de recherche et de militantisme en faveur de la dépénalisation de l'homosexualité jusqu'en 1933. L'arrivée au pouvoir de Hitler signera la mort de l'organisation, la mise à sac de son institut de re-

cherche et le début d'une féroce répression nazie à l'encontre des homosexuel·les. 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*, une sorte de club à la recherche de respectabilité qui accepte la discrétion et le silence imposés par la société aux homosexuel·les.

En juin 1969, un 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. 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 marquée par la stratégie de visibilité communautaire. Les associations homosexuelles qui naîtront durant cette période se montrent très offensives. Ainsi se crée le Front de libération gay, à New-York en 1969, puis à Londres en 1972. En France, c'est le Front homosexuel d'action révolutionnaire (le 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 1979 plusieurs associations françaises fondent le Comité d'urgence anti-répression homosexuelle (CUARH). Le comité formule pour la première fois en France l'exigence de « *non-discrimination à l'encontre des homosexuel·les 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* ». 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. 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 homosexuel·les 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 (qui allait ensuite devenir le pacte civil de solidarité – Pacs) pour les couples de même sexe, la CGT prendra publiquement position pour leur reconnaissance officielle dès 1996. 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.

Dans le même temps, le mouvement associatif LGBT se diversifie, se tourne vers des centres d'intérêt très variés et investit tous les domaines de la vie sociale, en donnant parfois une grande importance aux associations dites « de convivialité » par rapport aux associations plus revendicatives. Actuellement, la France compte plusieurs centaines d'associations LGBT dont les plus en vue sont l'Inter-LGBT créée en 1999 à Paris, SOS-Homophobie créée en 1997, et la Fédération LGBT forte de son implantation régionale. Des associations LGBT apparaissent aussi sur le lieu de travail et se donnent pour objectifs de mener des actions de prévention, d'information, d'organisation de la vie communautaire dans le

cadre professionnel, sans se substituer pour autant à l'action syndicale.

Les années 2000 voient se développer à travers l'Europe les dispositifs normatifs de lutttes contre les discriminations, dans les Codes pénaux, Codes du travail, accès aux biens et aux services. Puis, à la suite de pays comme les Pays-Bas, l'Espagne ou la Belgique qui ouvrent le mariage aux couples de personnes de même sexe, les années 2010 voient se développer le mot d'ordre de l'égalité des droits à travers l'extension des droits des personnes homosexuelles à constituer des couples et à assurer une parentalité. En France, il faudra attendre 2013 et l'adoption de la loi qui autorise l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe et l'adoption conjointe pour les couples de personnes de même sexe mariées. Les droits des personnes transgenres à l'auto-détermination de leur identité de genre sont également posés dans l'agenda militant.

À cet effet, en 2016, la Loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle dispose que toute personne peut librement demander à l'officier de l'état civil à changer de prénom. Elle prévoit pour les personnes transgenres, un cadre législatif pour le changement de la mention du sexe à l'état civil, mettant fin aux jurisprudences conservatrices de la Cour de cassation, en supprimant l'obligation d'examen médical et de stérilisation préalable mais en maintenant un cadre judiciaire strict.

Ce n'est qu'en 2019, suite à la reclassification internationale des maladies de l'Organisation mondiale de la santé, qu'enfin la transidentité n'est plus reconnue comme étant une maladie mentale.

Aujourd'hui au moins 71 pays dans le monde ont des législations criminalisant les relations entre adultes consentants de même sexe. Les condamnations vont des coups de fouet, à des peines de prison, réclusion à perpétuité ou même à la peine de mort dans 12 pays.

De nombreuses personnes LGBT+ sont non seulement victimes de discriminations mais font aussi l'objet de persécutions en tant que personnes appartenant à un groupe social ciblé de la part des États ou de sociétés hostiles sans que les États ne leur apportent de protection. La CGT soutient le plein exercice du droit d'asile en France pour les réfugié·es LGBT+ victimes de persécutions dans leur pays d'origine.

En 2017, la CGT a apporté son soutien financier au fonds de solidarité créé par Le Réseau LGBT+ Russe, association qui a organisé le sauvetage des homosexuel·les tchétchènes. Elle continue à exiger des pouvoirs publics français qu'ils maintiennent une pression diplomatique à ce sujet dans leurs relations avec la Fédération de Russie.

C. Des régressions et des « retours de bâtons » toujours possibles

Pour les droits LGBT+ comme pour l'ensemble des droits conquis, rien n'est jamais définitivement acquis et des régressions sont toujours possibles. L'adoption de la loi sur le mariage pour tou-ttes en 2013 a suscité une vague d'homophobie et de lesbophobie en France bien supérieure aux années précédentes. Beaucoup de forces politiques ou sociales d'inspirations familialistes, traditionalistes ou carrément ré-

actionnaires attisent les craintes d'une « dictature » d'une prétendue « théorie du genre ». Des États comme les États-Unis du président Trump, le Brésil du président Bolsonaro, ou même, au sien de l'Union européenne, des gouvernements comme ceux de Pologne et de Hongrie, ont assumé et/ou assument toujours ouvertement des positions LGBTphobes et mettent en œuvre des politiques de régressions des droits, notamment envers les personnes transgenres et attisent les discriminations au lieu de les combattre.

Le calendrier des mobilisations pour les droits 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 de 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, en plus de leur participation aux marches des fiertés, organisent une marche, « Existransinter », qui est une manifestation nationale qui se déroule tous les ans au mois d'octobre et qui regroupe les revendications des personnes transgenres, intersexes et non-binaires.

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'IDAHO-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'association internationale des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans et intersexes (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.

27 janvier, c'est la journée du souvenir de l'holocauste pour toutes les victimes de l'ère nazie. Cette journée se réfère aux discriminations et déportations des homosexuels sous l'Allemagne nazie.

Le 31 mars, c'est la journée internationale de visibilité transgenre.

Le 26 avril, c'est la journée de visibilité lesbienne.

Le 23 septembre, c'est la Journée de la bisexualité, Aussi appelée Journée de la fierté bisexuelle, Fierté bisexuelle, journée de visibilité Bi.

Le 26 octobre, c'est la journée de la visibilité intersexe.

Le 1^{er} décembre, c'est la journée mondiale de lutte contre le Sida.

Le 10 décembre, c'est la journée internationale des droits humains.

Le printemps des assocés : chaque année, l'Inter-LGBT organise le Printemps des Assocés, le plus grand salon LGBT+ de France qui regroupe plus de 100 associations. Il s'agit d'un événement gratuit, combinant 2 jours de forum, des ateliers et débats thématiques, des activités animées par les associations et des expositions. En moyenne, plus de 9 000 personnes viennent chaque année à la rencontre des associations LGBT+.

2) *Contacts utiles et coordonnées des associations*

Contacts utiles

Confédération syndicale internationale

(CSI) : www.ituc-csi.org

Confédération européenne des syndicats

(CES) : www.etuc.org/fr

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

Institutions et autres acteurs en France :

Le Défenseur des droits (le Défenseur des droits est une institution indépendante de l'État. Elle s'est vue confier deux missions : défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ; permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits).

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Contact : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir-le-defenseur-des-droits>

Association européenne contre les violences faites aux femmes au Travail (AVFT) :

Accueil téléphonique : 01 45 84 24 24

E-mail : contact@avft.org

AVFT - Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail : 23 rue Jules Guesde, 75014 PARIS (uniquement sur rendez-vous).

3) Rapports et études d'associations, bibliographie, filmographie, musicographie :

Rapports et études d'associations

CGT : Guide pour gagner l'égalité des droits des LGBT+ dans le monde du travail - Guide d'action syndicale (2012) <https://analyses-propositions.cgt.fr/guide-pour-gagner-egalite-des-droits-des-lgbt-dans-le-monde-du-travail-guide-daction-syndicale>

Note CGT sur la déconstruction des stéréotypes : <https://cloud.cgt.fr/index.php/s/ntTkG8iz3APy46i>

Kit CGT pour les marches des fiertés : <https://www.cgt.fr/KITmarchesfiertes2024>

Confédération européenne des syndicats : Les droits des personnes LGBTIQ sont des droits syndicaux : position de la CES sur la stratégie de l'Union européenne en faveur de l'égalité des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non binaires, intersexuées et queer (LGBTIQ) 2020-2025
<https://etuc.org/fr/document/les-droits-des-personnes-lgbtiq-sont-des-droits-syndicaux-position-de-la-ces-sur-la>

Association SOS Homophobie :

<https://www.sos-homophobie.org>

- Rapport annuel : <https://www.sos-homophobie.org/informer/rapport-annuel-lgbtiphobies>

- Guide pratique contre les LGBTphobies

Téléchargement gratuit : https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/guide_pratique_2018.pdf

Les avis et guide du Défenseur des Droits :

- <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications>

- Guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi » :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/mots-cles/guide-lgbt>

- Dépliant - Discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-03/DDD_depliant_discriminations-orientation-sexuelle-et-identite-genre_20200514.pdf

- Avis de 2018 : « les efforts qu'il reste à faire à la France pour combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre » : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2018/10/les-efforts-quil-reste-a-faire-a-la-france-pour-combattre-la-discrimination>

- Baromètre annuel de la perception des discriminations dans l'emploi des préjugés aux discriminations : des conséquences durables pour les individus :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/communiquede-presse/2020/12/13eme-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-des>

- Tous les baromètres : <https://www.defenseurdesdroits.fr/recherche?keys=barometre>

Association Autre cercle :

<https://www.autrecercle.org>

- Les rôles modèles LGBT+ & allié.e.s au travail, édition 2020 [émission de télévision sous forme de table ronde animée par Giulia Foïs + interviews / Début de l'émission à 11'03 après plusieurs publicités]

Consultation gratuite : <https://www.autrecercle.org/actualite/les-roles-modeles-lgbt-alliees-au-travail-edition-2020>

Baromètre Autre cercle-IFOP : Inclusion des personnes LGBT+ au travail en France, février 2020

Téléchargement gratuit :

https://www.autrecercle.org/sites/default/files/Barometre/barometre_lgbt_autre_cercle_ifop_2020_abstract_version_definitive_12_02_2020.pdf

Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais [organisme québécois] : <https://fondationjasminroy.com>

- Rapport d'étude IFOP pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais : Le regard des Français sur l'homosexualité et la place des LGBT dans la société, 24 juin 2019

Téléchargement gratuit :

https://fondationjasminroy.com/app/uploads/2019/06/116079_lfop_FJR_2019.06.24.pdf

- Rapport d'étude IFOP pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais : État des lieux 2019

Téléchargement gratuit :

https://fondationjasminroy.com/app/uploads/2019/05/116079_lfop_FJR_Observatoire_2019.05.10.pdf

Bibliographie

Monographies

- Daniel Borillo et Caroline Mecary : *L'Homophobie*, PUF, collection Que sais-je ?, 2019

Pour en savoir plus : <https://www.puf.com/content/Lhomophobie>

- Antoine Idier : *Archives des mouvements LGBT+ : une histoire de luttes de 1890 à nos jours*, Textuel, 2018

Pour en savoir plus : <https://www.editionstextuel.com/livre/archives-des-mouvements-lgbt>

- Gilles Dauvé : *Homo : question sociale et question sexuelle de 1864 à nos jours*, Niet ! Éditions, 2018

Pour en savoir plus :

<https://niet-editions.fr/catalogue/question-sociale-et-question-sexuelle-de-1864-a-nos-jours/>

- Stéphane Carcillo et Marie-Anne Valfort : *Les Discriminations au travail. Femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT*, Presses de Sciences Po, collection « Sécuriser l'emploi », 2018 [chapitre 9 : Ce qui ne se voit pas n'existe pas ? La discrimination anti LGBT]

Pour en savoir plus : <http://www.pressesdesciencespo.fr/fr/book/?GCOI=27246100117610>

- Arnaud Alessandrin : *Sociologie des transidentités*, Le Cavalier bleu, collection « Mobilisations, 2018 [chapitre : Transphobie(s)]

Pour en savoir plus : <http://www.lecavalierbleu.com/livre/sociologie-des-transidentites/>

- Sam Bourcier : *Homo incorporated : le triangle et la licorne qui pète*, Cambourakis, 2017

Pour en savoir plus : <https://www.cambourakis.com/tout/sorcieres/homo-incorporated-2/>

- Frédéric Martel : *Global Gay : la longue marche des homosexuels*, nouvelle édition mise à jour, Flammarion, 2017

Pour en savoir plus : <https://editions.flammarion.com/Catalogue/champs-actuel/global-gay>

- Sébastien Chauvin et Arnaud Lerch : *Sociologie de l'homosexualité*, La Découverte, collection « Repères », 2013

Pour en savoir plus :

https://www.editionsdecouverte.fr/catalogue/index-Sociologie_de_l_homosexualit__-9782707154699.html

- Didier Eribon : *Réflexions sur la question gay*, Flammarion, collections « Champs essais », nouvelle édition, 2012

Pour en savoir plus :

<https://editions.flammarion.com/Catalogue/champs-essais/philosophie/reflexions-sur-la-question-gay>

- Christèle Fraïssé (dir) : *L'Homophobie et les expressions de l'ordre hétérosexiste*, Presses universitaires de Rennes, 2011 - Pour en savoir plus : <http://www.pur-editions.fr/detail.php?idOuv=2643>

Articles

Pascal Mauclair : « L'inclusion des salariés LGBT au sein de l'entreprise. Lorsque la « vie privée » entre sur la scène du travail », in : *Forum*, n° 157, 2019/2, pp. 61-69

Pour en savoir plus : <https://www.cairn.info/revue-forum-2019-2-page-61.htm>

Anne-Laure Maduraud : « Rencontre avec le Flag!, l'association qui devrait être dirigée par des lesbiennes » [Entretien avec Mickaël Bucheron et Zohra Raimi], in : *Délibérée*, n° 8, 2019/3, pp. 72-78

Pour en savoir plus : <https://www.cairn.info/revue-deliberee-2019-3-page-72.htm>

Mathieu Trachman et Tania Lejbowicz : « Des LGBT, des non-binaires et des cases. Catégorisation statistique et critique des assignations de genre et de sexualité dans une enquête sur les violences », in : *Revue française de sociologie*, vol. 59, 2018/4, pp. 677-705 - Pour en savoir plus :

<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2018-4-page-677.htm?contenu=resume>

Caroline Mecary : « Conquérir des droits pour les personnes LGBTI », in : *Délibérée*, n° 5, 2018/3, pp. 81-85

Pour en savoir plus : <https://www.cairn.info/revue-deliberee-2018-3-page-81.htm>

Lorena Parini et Anouck Lloren : « Discriminations envers les homosexuel.le.s dans le monde du travail en Suisse », in : *Travail, genre et société*, n° 38, 2017/2, pp. 151-169

Article en accès libre : <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2017-2-page-151.htm>

Arnaud Alessandrini : « La transphobie en France : insuffisance du droit et expériences de discrimination », in : *Cahiers du genre*, n° 60, 2016/1, pp. 196-212

Article en libre accès : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2016-1-page-193.htm>

Les LGBT+ dans la culture

Les Chaines YouTube :

Princ(ess)e : <https://www.youtube.com/channel/UCb1OqOXBjp4QYNL2CGRDXLg>

https://www.youtube.com/watch?v=muOkZrvC7wU&ab_channel=Princ%28ess%29e-LGBT

Les LGBT+ dans les films :

<https://www.lesinrocks.com/2019/06/28/cinema/actualite-cinema/35-films-qui-ont-marque-lhistoire-des-lgbtq-au-cinema/>

Les LGBT+ dans les séries :

<https://tetu.com/gallery/series-10-personnages-rentree-lgbt/#slide9>

<https://www.flair.be/fr/culture/television/5-series-qui-abordent-la-communaute-lgbt-a-voir-absolument/>

Les LGBT+ dans la musique :

<https://www.neonmag.fr/marche-des-fiertés-50-musiques-pour-resumer-50-ans-de-combat-de-visibilité-et-dhistoire-lgbt-508259.html>

