



Aujourd'hui, 85 % des personnes LGBT+ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle les LGBT-phobies. Dans le monde du travail, les discriminations restent constantes : injures, harcèlements, outings forcés, rumeurs insidieuses, inégalités de traitement ou d'avancement de carrière, « plafonds de verre » inavoués... Trop souvent, les directions, les RH et les encadrements restent silencieux, face à des cas de harcèlements d'agent·es par leurs collègues. Parfois, ce sont les encadrements qui refusent des congés parentaux pour des agent·es en couple de personnes de même sexe ou qui refusent d'accepter l'identité de genre déterminée par l'agent·e personnellement concerné·e.... En France, la déconstruction systématique du cadre des relations de travail amoindrit le niveau de protection des salarié·es. Au-delà des mesures bien souvent cosmétiques sous couvert de « Qualité de vie au travail », la recherche de rentabilité ou de l'efficacité prend le pas sur tous les autres sujets et notamment les politiques d'égalité et de prévention des discriminations. Cela conduit à aggraver les situations où les personnes LGBT adoptent la stratégie d'invisibilité au travail, quitte à renoncer à certains droits.

La Fonction publique n'est pas exempte de manifestations LGBT-phobes. De plus, « détricotage » du statut général des fonctionnaires, disparition des prérogatives des commissions administratives paritaires concernant la mobilité et l'avancement, augmentation de la part individuelle de rémunération hors grille indiciaire - le morcellement de la rémunération des agent·e·s en diverses « indemnités » discrétionnaires, sous couvert « d'engagement professionnel » - ces régressions vont dans le sens de toujours moins de transparence en laissant ouvertes les possibilités de discriminations professionnelles. Le développement dans des ministères et des établissements publics du label Diversité, souvent en lien avec le label Égalité, témoigne de la prise en compte de l'importance de la lutte contre les discriminations mais c'est une démarche peu contraignante. Par exemple, si la création de cellules d'écoute contre les discriminations est obligatoire pour obtenir le Label Diversité, ou que le dispositif de signalement est rendu obligatoire depuis peu, encore faut-il que les directions et les RH communiquent sur leur existence vers les agent·es !

La CGT rappelle que l'engagement dans la lutte contre les LGBTphobies en milieu professionnel est au cœur de la lutte pour la justice sociale. L'égalité au travail doit faire l'objet de négociations collectives, afin de permettre, notamment, la sensibilisation et la formation des salarié·e·s, des encadrant·e·s et la mise en place d'environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBT+.

Baucoup des dispositifs préconisés par la CGT contre les LGBT-phobies au travail rejoignent ceux existant contre les discriminations en général ou pour l'égalité professionnelle femmes/hommes :

- Assurer la transparence d'accès aux registres des candidatures dans les procédures d'embauches ou de promotions internes ;
- Proscrire les environnements professionnels « virilistes », sexistes et patriarcaux ;
- Prévenir et réparer les discriminations (comparatifs de rémunérations femmes/hommes, méthode de triangulation dite « Méthode Clerc » sur les écarts dans les progressions de carrière au fil des ans) ;
- Revoir les formulaires administratifs dans une optique de non-discrimination ;
- Rendre obligatoire la formation de tous les agent·e·s et encadrant·e·s sur la question de l'égalité des droits incluant les non-discriminations LGBT (notamment sur les congés familiaux) ;
- Obtenir sur le lieu de travail des toilettes, des vestiaires non-genrés, individuels et respectant l'intimité de chacune et chacun ;
- Pour les agent·e·s recevant du public, au-delà de la Charte Marianne, former aux transidentités et à la non binarité du genre pour prévenir le « mégenrage » dans l'attitude envers les usagè·es ;
- Pour les agent·es recevant du public également, développer (a minima) les binômes d'accueil pour qu'ils et elles ne soient pas isolé·es en cas d'hostilité, d'agression ou de comportement discriminant.

Avec la CGT, contre les discriminations, au t

Dès 1996, consciente des discriminations subies par les personnes LGBT, à l'embauche ou au travail, la CGT agit pour lutter contre les LGBTphobes et pour l'égalité des droits au travail et d

La CGT agit sur les problématiques discriminatoires de société impactant les droits des personnes LGBT. EL

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

travail. Elle participe avec ses syndiqué·e·s et les salarié·e·s, à différentes manifestations revendicatives.

La CGT soutient l'extension du droit d'accès à la Procréation médicalement assistée (PMA), sans discrimination (sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre) mais dénonce, dans la loi bioéthique finalement adoptée en 2021, l'exclusion des personnes discriminatoires pour les lesbiennes lors de l'établissement la filiation par PMA dont les conditions de recours sont strictement encadrées.

La CGT forme ses militant·e·s sur les discriminations liées aux LGBTphobies pour les armer afin de défendre la négociation collective sur ce sujet au travail. La CGT travaille aussi avec d'autres organisations syndicales pour lutter contre les LGBTphobies.

fichiers:



[Télécharger 2022_05_09_lgbt_.pdf](#) (273.68 Ko)



[Télécharger cp_unitaire_marches_et_idahot_17_mai_2022.pdf](#) (564.78 Ko)

Public: [Égalité / Discriminations](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
