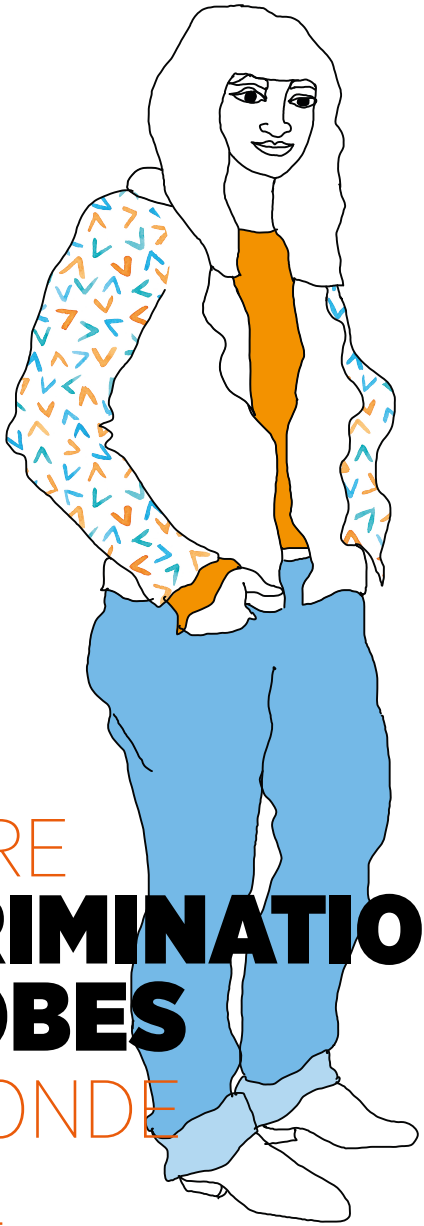
Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



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

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE N°4

CFDT.FR

Édité par la CFDT 4, bd de la Villette 75955 Paris CEDEX 19
3e édition - Mai 2024 - ISBN 978-2-85465-259-8 - ISSN 2493-5816

Rédaction Coordination LGBT+ CFDT, Service juridique,
Service vie au travail dialogue social et Service économie et société de la CFDT.
La Coordination LGBT+ CFDT : créée en mars 2025, elle se fixe pour objectifs, dans la lutte contre les discriminations LGBTphobes, d'être force de propositions pour impulser et imaginer des outils et actions, de contribuer à l'animation du réseau des militantes et militants dans les structures fédérales et régionales et de mutualiser les expériences et initiatives. Contact : lgbt@cfdt.fr

Direction graphique Service Information Communication de la CFDT - **Illustration** Lazarine
Papier Cocoon FSC Recycled 100 %

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

	PAGE
INTRODUCTION	4
LE SENS DES MOTS : LE GLOSSAIRE LGBT+	6
LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION	9
LES DÉFINITIONS JURIDIQUES DE LA DISCRIMINATION	14
LES SANCTIONS DES DISCRIMINATIONS	19
LES PROPOS ET VIOLENCES À CARACTÈRE LGBTPHOBES	22
LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES DANS L'ENTREPRISE	25
COMMENT AGIR DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ?	29
LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION	29
L'ACTION SYNDICALE : DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACTION EN JUSTICE	34
LES IRP : RÔLES ET MOYENS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	39
BIEN S'ENTOURER POUR MIEUX AGIR	42
ANNEXES	46
FOIRE AUX QUESTIONS	49
SOURCES ET RESSOURCES	51

INTRODUCTION

Ancrée dans les valeurs de solidarité de la CFDT, la lutte contre les inégalités est un combat aux multiples facettes. En se battant notamment pour l'égalité des droits dans le monde du travail, la CFDT agit contre toutes les discriminations, quelles que soient leur forme et leur cible, tout en tenant compte de la particularité de chacune : les discriminations ne se confondent pas et ne se combattent pas de la même manière.

Les discriminations contre les personnes LGBT+[1] étant une réalité dans le monde du travail, il est à ce titre évident que la lutte contre celles-ci relève bien de l'action syndicale. Basée sur une approche globale et un traitement différencié, cette action se décline dans des actions variées visant à supprimer toute discrimination liée à l'orientation sexuelle et affective ou à l'identité de genre dans l'accès à l'emploi, et dans l'emploi (évolution professionnelle et égalité des droits).

En publiant ce guide dans la collection « *Vivre ensemble, travailler ensemble* », il s'agit bien de situer la lutte contre les discriminations LGBT+ sur le terrain sociétal. Permettre à chacun et chacune de s'épanouir pleinement au travail et en société est une des conditions de l'émancipation, valeur chère à la CFDT. L'engagement de la CFDT à ce sujet n'est pas nouveau. Dès les années 1990, des militantes et militants se sont impliqué·es dans des associations LGBT+ et des unions régionales ont commencé à participer aux Marches des fiertés.

Aujourd'hui, la Confédération est pleinement engagée sur les questions d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre. La CFDT s'est positionnée et les res-

1 Lesbienne, gay, **bisexuel·le**, transgenre et autre vécu hors des normes hétérosexuelles et cisgenres. Dans le présent guide, nous parlerons de personnes LGBT+ et de discriminations et d'associations LGBT+. Lorsque nous citons une étude ou des références de droit, nous reprendrons les termes de celles-ci.

ponsables se sont mobilisé·es d'abord en faveur de l'adoption du Pacs, puis pour l'ouverture du mariage et de l'adoption aux couples de personnes du même genre. Avec les années, de plus en plus de fédérations et d'unions régionales et départementales se sont engagées dans ce combat. En février 2018, la Confédération a signé la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre cercle[2]. En novembre 2023, la CFDT a organisé une formation sur « l'accueil et l'accompagnement des victimes d'infractions liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'état de santé » avec Ravad[3] et, en janvier 2025, une journée de sensibilisation sur « l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail » animée par l'Autre cercle. En 2025, les militant·e·s de la CFDT participent à 48 Marches des Fiertés sur tout le territoire.

Pour la CFDT, s'engager contre les discriminations LGBTphobes, c'est se positionner comme un interlocuteur pour toutes celles et tous ceux qui auraient besoin d'informations, d'appui, de conseils et de soutien. C'est aussi reconnaître le rôle essentiel que jouent les syndicats dans la construction d'une société diverse, respectueuse de tous et toutes et *in fine* émancipatrice. S'engager de manière collective sur ce sujet, c'est avancer vers une meilleure prise en compte des droits des salarié·es LGBT+ dans le monde du travail en intégrant la dimension collective et sociale de la question. Enfin, s'engager pour l'égalité de toutes et tous, c'est créer des environnements de travail inclusifs où chacun ou chacune peut s'épanouir pleinement.

Se taire, c'est laisser exister une souffrance au travail.
Ne rien faire, c'est exposer les LGBT+ au « plafond de roses »[4].
Agir, c'est assurer l'égalité et l'inclusion de toutes et tous.

Sans se prétendre exhaustif, ce guide entend fournir les bases nécessaires pour que toute équipe militante puisse agir au quotidien, en défendant et accompagnant les droits des personnes LGBT+ au travail.

2 La Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre cercle vise à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail : **https://autrecercle.org/la-charte-dengagement-lgbt/**

3 Réseau d'assistance aux victimes d'agression et de discrimination (RAVAD) : **https://ravad.org/**

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

Le sens des mots : le glossaire LGBT+

AVANT DE RENTRER DANS LE VIF DU SUJET, IL CONVIENT DE S'ACCORDER SUR QUELQUES DÉFINITIONS ESSENTIELLES POUR BIEN S'APPROPRIER LES ENJEUX.

Le **sexe** se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui peuvent différencier les hommes des femmes, comme les organes reproductifs, les chromosomes, ou les hormones. Parfois, les organes génitaux sont ambigus ou les critères permettant de déterminer le sexe ne donnent pas de résultats certains. Parfois, les organes génitaux sont ambigus ou les critères permettant de déterminer le sexe ne donnent pas de résultats certains.

Le **genre** « *désigne les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, et qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes* »[1].
Le terme de genre renvoie aux rôles et comportements, aux expressions et aux identités stéréotypés que la société construit pour les femmes, les hommes, les filles et les garçons. Ces assignations sont source de discrimination pour toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans les normes que la société leur impose. Le genre n'est pas nécessairement défini par le sexe biologique : le genre d'une personne peut correspondre ou non à son sexe biologique. Le genre est plus une question d'identité et de ressenti personnel. Des personnes peuvent s'identifier comme hommes, femmes ou transgenres, tandis que certaines

1 Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul, Conseil de l'Europe, entrée en vigueur en 2014 : https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/council-of-europe-convention-on-preventing-and-combating-violence-against-women-and-domestic-violence

se retrouvent dans d'autres catégories, d'autres encore dans aucune de ces catégories (dites « indéterminées » ou « non spécifiées »). Les personnes qui ne s'identifient pas comme hommes ou femmes sont souvent regroupées sous les termes généraux « non-binaires » ou « genderqueer » ; mais, en réalité, l'éventail des identifications en termes de genre est illimité. Le genre est très personnel et propre à chaque individu : certaines personnes reconnaissent leur identité de genre dès l'enfance, d'autres seulement plus tard.

Cisgenre qualifie une personne dont l'identité de genre est en concordance avec son sexe tel que déclaré à l'état civil à la naissance.

L'**identité de genre** est le sentiment profond qu'un individu a d'appartenir à un genre qui lui a été attribué à la naissance en fonction de son sexe biologique. Cette identité de genre peut s'exprimer dans une modification de l'apparence, du discours, des manières de se conduire… Jusqu'à récemment, le droit français utilisait le terme d'identité sexuelle. La loi égalité et citoyenneté de 2017 a remplacé ce terme par celui d'identité de genre, plus conforme aux législations européennes et internationales et plus inclusif.

L'**orientation sexuelle et affective** désigne la capacité des personnes à ressentir une attirance émotionnelle, affective et/ou sexuelle envers des individus de genre opposé, de même genre ou de plus d'un genre et à avoir des relations intimes et/ou sexuelles avec ces individus. Par exemple, une personne peut, entre autres, être hétérosexuelle, homosexuelle, pansexuelle ou bisexuelle.

L'adjectif **trans** qualifie les personnes transgenres. Le terme « transsexuel » n'est plus utilisé car il est considéré comme péjoratif et réducteur. Le plus souvent, on parle des transidentités car les parcours sont individuels.

Intersexe se dit d'une personne qui naît avec des caractères sexuels (génitaux, hormonaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires de la masculinité ou de la féminité. Le terme intersexe s'emploie pour décrire une large gamme de variations naturelles du corps, qui se développent à tout moment de la vie. Ces variations remettent en cause la binarité du genre.

L'acronyme **LGBT+** est utilisé pour désigner les personnes non hétérosexuelles et/ou cisgenres, qu'elles soient lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans ou ayant un autre vécu hors des normes de genres établis.

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

gaie peut également être employé pour désigner une personne de genre féminin ayant une attirance pour les individus de même genre.

Gay se dit d'un homme qui est attiré sentimentalement et/ou sexuellement par des individus du même genre, masculin.

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

Pansexuel·le se dit d'une personne qui peut être attirée sentimentalement et/ou sexuellement par une personne, quel que soit son genre ou son absence de genre.

Asexuel·le se dit d'une personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle pour une autre personne.

La **LGBTphobie** désigne l'ensemble des manifestations de mépris, rejet, et haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations réelles ou supposées de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou affective, ou leur identité de genre. La LGBTphobie englobe donc les stéréotypes, les préjugés et les discriminations LGBTphobes.

La **biphobie** vise les personnes bisexuelles ou considérées comme telles et consiste à les considérer comme des êtres instables, incapables de choisir, voire niés dans leur existence même.

La **transphobie**, que l'on distingue de l'homophobie, désigne le rejet, l'hostilité et la haine manifestés envers les personnes trans ou supposées trans. Les femmes trans sont d'ailleurs plus souvent discriminées que les hommes trans, notamment en raison de biais genrés.

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

Avec la loi Justice pour le XXIe siècle, l'Assemblée Nationale a adopté, fin 2016, une procédure de changement d'état civil intégralement démédicalisée pour toutes les personnes majeures ou mineures émancipées.
Cela étant dit, il faut reconnaître le progrès permis par un tel changement, même s'il ne suffit pas encore à lever tous les obstacles rencontrés par les personnes transgenres, intersexes, et non binaires qui souhaiteraient entamer une procédure de changement de genre à l'état civil. Ainsi, le processus dure en moyenne 7 ans, période durant laquelle le ou la salarié·e se heurte à un ensemble de problèmes liés à l'inadéquation entre ses papiers d'identité et son apparence physique, notamment si les processus RH et la gestion administrative ne sont pas adaptés. Et c'est sans compter les inconvénients pratiques tels que l'accès aux douches, toilettes, vestiaires… lorsque ceux-ci dépendent du genre. Dès l'embauche, le ou la salarié·e peut se trouver stigmatisé·e si son numéro de sécurité sociale commence par un chiffre contraire à son apparence extérieure.
Pour autant, les entreprises peuvent aussi choisir de faciliter un processus, souvent compliqué par ailleurs, si le ou la salarié·e le souhaite. Ainsi, en 2010, IBM France a proposé une adaptation de poste pour une personne en transition de genre. Occupant une fonction en contact régulier avec la clientèle, le salarié s'est vu proposer de façon temporaire, un emploi où les échanges se faisaient essentiellement par téléphone.
En tout état de cause, le Défenseur des Droits recommande aux employeurs privés et publics, dans un décision-cadre de 2020, lorsque la personne en exprime le souhait, d'utiliser le prénom choisi et de modifier son titre de civilité sur tous les documents administratifs y compris les bulletins de salaire, ou supports (messageries électroniques, annuaires internes, intraweb, etc.) que son prénom et son sexe aient été ou non modifiés à l'état civil[2].

2 Décision-cadre 2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=33016

Le principe de non-discrimination

LES DÉFINITIONS JURIDIQUES DE LA DISCRIMINATION 14

LES SANCTIONS DES DISCRIMINATIONS 19

LES PROPOS ET VIOLENCES À CARACTÈRE LGBTPHOBES 22

LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES DANS L'ENTREPRISE 25

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

LE DROIT INTERNATIONAL

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

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

L'article 1 de la **Déclaration universelle** pose comme principe que : « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité.* »

Les Nations unies ont aussi développé les **principes de Jogjakarta**, lesquels sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'Homme en matière d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre pour la protection et pour l'interdiction absolue de la discrimination contre les personnes LGBT+. En 2024, le Secrétariat des Nations Unies a adopté une **stratégie sur la protection contre**

la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBT+. La stratégie réaffirme les engagements pris en interne à apporter un environnement sûr, favorable, accueillant et encourageant qui valorise l'ensemble du personnel des Nations Unies, indépendamment de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'orientation sexuelle et affective ou des caractéristiques sexuelles, afin de faire progresser l'égalité des chances, la non-discrimination, la tolérance zéro à l'égard des comportements interdits, le respect de la dignité et des droits et la participation effective. Elle réaffirme également les engagements pris en externe, conformément aux mandats des Nations Unies respectifs, aux normes et principes du droit international, et aux autres engagements pris au niveau mondial, y compris le Programme 2030, à prévenir, atténuer et combattre l'exclusion, la violence, la stigmatisation et la discrimination, et à faire progresser la protection et la réalisation des droits humains des personnes LGBT+, dans le cadre des efforts pour ne laisser personne de côté[3].

LE DROIT EUROPÉEN ET DE L'UNION EUROPÉENNE

L'interdiction des discriminations a fait l'objet d'une réglementation particulièrement abondante pour le Conseil de l'Europe et en droit de l'Union européenne.

La **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (CEDH)** de 1950 contient l'interdiction de la discrimination : « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le genre, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* », article 14.

La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** de 2000 affirme également le principe de non-discrimination en son article 21 : « *1° Est interdite toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.* »

Au niveau du **Parlement européen** deux résolutions importantes ont été adoptées :

- résolution du Parlement européen du 14 septembre 2021 sur les droits des personnes LGBTQI dans l'Union européenne[4],
- résolution du Parlement européen du 20 avril 2023 sur la dépénalisation universelle de l'homosexualité à la lumière des événements récents en Ouganda[5].

3 https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_lgbtiq_strategy_3jul_f.pdf
4 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0366_FR.html
5 https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0120_FR.html

Enfin, au niveau du **Conseil de l'Union européenne**, la directive 2000/78/CE adoptée le 27 novembre 2000 porte création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dont l'objectif est de lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail[6].

Dans la jurisprudence, un arrêt rendu par la **Cour de Justice de l'Union européenne** le 9 janvier 2025, stipule que l'obligation de communiquer son identité de genre, « Monsieur » ou « Madame », lors de l'achat d'un billet de train sur SNCF Connect « *n'est pas objectivement indispensable* ». « *L'identité de genre du client n'est pas une donnée nécessaire pour l'achat d'un titre de transport* », a estimé la justice européenne, saisie pour avis par le Conseil d'État français. L'association Mousse, qui lutte pour la défense des droits des personnes LGBT+, avait saisi la plus haute juridiction administrative française pour dénoncer la pratique de SNCF Connect « qui oblige systématiquement ses clients à indiquer leur civilité ». La Commissions nationale informatique et libertés (Cnil) avait dans un premier temps rejeté la réclamation de l'association, qui s'était donc tournée vers le Conseil d'État[7].

LE DROIT FRANÇAIS

La **Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen** du 26 août 1789, énonce, en son article premier, le principe d'égalité entre les personnes : « *Les Hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune.* »

L'article 5 du Préambule de la **Constitution** de 1946 énonce que « *nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

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

Sous l'égide de la DILCRAH, le **plan national d'actions** pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026 a été présenté en juillet 2023. Il s'articule en 5 axes :
- nommer la réalité des LGBTphobies,
- mieux mesurer les actes,

6 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078
7 https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2025-01/cp250002fr.pdf

- garantir l'accès et l'effectivité des droits,
- sanctionner les auteurs et les actes LGBTphobes,
- développer une stratégie européenne et internationale[8].

Enfin, la **jurisprudence** assure le passage de la règle abstraite au cas concret. Un exemple de décision de justice n la matière est donné le 24 juin 2024 par le Conseil de prud'hommes (CPH) d'Angers qui a donné raison à une femme transgenre, soutenue par la CFDT Service 49, et condamné l'enseigne de restauration collective qui l'employait pour «*discrimination liée à son identité de genre*» et «*harcèlement moral caractérisé*». Le jugement reconnaît la discrimination subie par la salariée: la nouvelle apparence de l'intéressée, «*à diverses reprises, (...) lui a valu des réprobations de la part de certains membres du personnel de la hiérarchie de la société (...), qui lui ont interdit l'utilisation de son nouveau prénom, (...) lui ont fait des remarques et (...) donné des consignes sur son maquillage, sans que des raisons objectives liées à la nature de la tâche relatives à son poste de travail ne les justifient pleinement*». De plus, le jugement admet un harcèlement moral et l'existence d'«*une situation généralisée ayant pour effet de dégrader la santé psychique de [la salariée] même s'il est possible de constater que les atteintes à la personnalité de la demanderesse ont pu avoir été le fait de comportements individuels non intentionnels de la hiérarchie*».[9]

Une autre situation a fait l'objet d'une décision et d'un rapport spécial le 23 juin 2023 du Défenseur des Droits pour dénoncer la discrimination subie par un couple homosexuel, employé dans une enseigne de bricolage. À la découverte par leur employeur de leur situation, ils avaient «*constaté que leurs plannings avaient été modifiés de telle manière à ce qu'ils n'aient jamais un jour de repos en commun. Un responsable leur aurait dit que le fait qu'ils travaillent dans le même service était "hors procédure"*». La situation devenue conflictuelle au sein de l'entreprise, après arrêt de travail, l'un des employés a été licencié pour abandon de poste; pour le deuxième employé, son CDD n'a pas été renouvelé. Dans sa décision, le DDD rappelle que «*dans le cadre du respect à la vie privée et familiale, il n'existe aucune obligation de la part du salarié, en cours d'emploi, de préciser la teneur de sa relation avec un autre salarié*» et qu' «*aucun salarié ne peut être licencié en raison de sa liaison avec un collègue (...), dès lors que ces faits tirés de sa vie privée n'ont pas entraîné un trouble objectif caractérisé rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Ce trouble s'apprécie au regard des fonctions du salarié et des finalités propres de l'entreprise*»[10].

8 https://www.dilcrah.gouv.fr/ressources/plan-national-dactions-pour-legalite-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-2023-2026

9 https://www.lexisveille.fr/discrimination-et-harcelement-moral-envers-une-salariee-transgenre-condamnation-dune-enseigne-de et https://web.lexisnexis.fr/LexisActu/conseildeprudhommesangers24juin2024.pdf

10 https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048059969

LA DÉFINITION JURIDIQUE DE LA DISCRIMINATION

LA DISCRIMINATION DIRECTE

LE CODE DU TRAVAIL

Pour le Code du travail, constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur un fondement prohibé, « *une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».
Elle est prohibée par l'article L. 1132-1 du Code du travail interdisant à l'employeur de prendre un certain nombre de mesures, mesures pouvant résulter d'un acte positif ou encore d'une abstention (ex : la non-embauche, l'absence d'évolution de salaire), qui seraient fondées sur un critère illégitime.

Quelles sont les mesures couvertes par l'interdiction de discrimination ?

Le Code du travail protège l'individu contre les discriminations dans les différentes phases de l'existence de la relation de travail :

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

Quels sont les critères prohibés ?

L'article L. 1132-1 du Code du travail vise les critères suivants : « *en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou*

mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

S'agissant de la discrimination dite LGBTphobe, il s'agit notamment des critères suivants :

- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- le genre ;
- les mœurs.

La situation de famille est également un critère pouvant être mobilisé pour décrire cette discrimination qui s'avère souvent fondée sur des motifs multiples.

Exemple de discrimination directe dans une convention collective (avant l'avènement du mariage et de l'adoption pour tous)[11]

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

Exemple de la reconnaissance d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle[12]

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

- il avait postulé à 14 reprises pour un poste de sous-directeur sans jamais obtenir de réponse positive,
- il était le seul de sa promotion à ne pas avoir accédé à un tel poste,

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

- il était un des candidats les plus diplômés,
- et enfin, plusieurs témoins avaient fait état d'une ambiance homophobe entre les années 1970 et 1990 dans l'entreprise.

L'employeur n'ayant pas été en mesure de démontrer que l'absence de progression de carrière reposait sur des justifications objectives, le juge a retenu l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
Le salarié, en sus de la reconnaissance de la discrimination dont il a été victime, a obtenu la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts en raison du préjudice moral et financier découlant de l'entrave au déroulement de sa carrière et de la perte de droits à retraite consécutifs à la discrimination.
L'article L1132-3-2 du Code du travail protège également contre toute mesure le ou la salarié·e qui aurait refusé une mutation dans un État incriminant l'homosexualité : « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité* ».

LE CODE PENAL

Le Code pénal[13] incrimine plus généralement toutes les distinctions opérées entre les personnes physiques pour des motifs interdits, et notamment en raison de leur orientation sexuelle ou affective ou de leur identité de genre. Cette interdiction a vocation à s'appliquer non seulement dans la sphère du travail, mais également dans toutes les sphères telles que l'accès au logement, l'éducation, ...
Il vise aussi les discriminations commises entre personnes morales en raison notamment de l'orientation sexuelle ou affective ou de l'identité de genre de ses membres ou de certains de ses membres.
La discrimination peut être punie d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 225-2 du Code pénal).

LA DISCRIMINATION INDIRECTE ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Une discrimination est indirecte lorsqu'une mesure ou une pratique est neutre en apparence, mais est en fait susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres en raison d'un motif prohibé[14]. Ce n'est pas l'intention de l'auteur qui compte et il importe peu de savoir s'il ou elle avait conscience de défavoriser une catégorie de personnes. La discrimination est caractérisée si la mesure qu'il ou elle met en place

13 Article 225-1 du Code pénal.

14 Cette définition de la discrimination indirecte n'est pour l'heure pas reprise dans le Code du travail. Il faut donc se référer à l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

ou sa pratique crée dans les faits une inégalité de traitement.
La discrimination indirecte est le reflet d'une notion plus large, celle de discrimination systémique ou structurelle. Celle-ci «*relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence*»[15], mais qui créent ou perpétuent une situation désavantageuse pour les personnes en raison d'un motif discriminatoire.

LA DISCRIMINATION PAR RICOCHET

La discrimination par ricochet consiste en un acte discriminatoire commis à l'encontre d'un ou une salarié·e en raison d'une personne qui lui est proche. Cette discrimination est reconnue comme prohibée par la CJUE, qui s'est prononcée sur le sujet dans une affaire concernant un traitement moins favorable subi par une salariée en raison du handicap de son enfant[16].

LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Certains agissements, lorsqu'ils sont fondés sur des critères de discrimination, pourront être qualifiés de harcèlement discriminatoire.
Selon l'article 1 de la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations « (...) *la discrimination inclut : 1/ Tout agissement lié à [un motif prohibé] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Trois éléments doivent être réunis pour caractériser le harcèlement discriminatoire au travail :
- un agissement à l'encontre d'une personne salariée ou agent public,
- lié à un motif prohibé par la loi,
- un agissement qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail.

Concrètement, il peut s'agir de blagues ou plaisanteries, propos déplacés, incivilités, brimades, mise à l'écart du collectif, changement d'affectation inexpliqué, reproches sans lien avec le travail effectué, fixation d'objectifs irréalisables, surcharge de travail ou sous-occupation, attribution de travail inutile ou sans lien avec les compétences de la personne,

15 *Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif*, Rapport, Laurence Pécaut-Rivolier, 2013.
16 Cour de Justice de l'Union Européenne, 17.08.08, aff. C-191/03 : https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=CELEX:62006CJ0303

dévalorisation du travail, refus ou retard dans la mise en œuvre de l'aménagement du poste de travail d'une personne en situation de handicap, etc.
La blague ou le faux humour s'appuyant sur des préjugés LGBTphobes par exemple, définis souvent par l'auteur comme portant peu à conséquence et n'offensant pas autrui, doivent toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués chez celui ou celle qui les reçoit. Ces attitudes sont bien entendu à bannir sur le lieu de travail.
Il faut noter que si la reconnaissance du harcèlement moral requiert en principe l'existence d'actes répétitifs, il peut être reconnu un harcèlement discriminatoire à partir d'un agissement unique[17].
Par ailleurs, le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits n'a pas agi avec l'intention de nuire.
Les auteurs du harcèlement peuvent être un ou une supérieur·e hiérarchique, collègue ou subordonné·e. Mais cela peut également être une personne extérieure à l'organisation intervenant dans le cadre de la relation de travail (prestataire, client ou cliente de l'entreprise, usager ou usagère du service public, etc.).

DES DIFFÉRENCES DE TRAITEMENT AUTORISÉES

Le principe de non-discrimination interdit à l'employeur de traiter différemment pour des motifs illégitimes.
À l'inverse, le traitement différencié entre salarié·es est possible dès lors que le motif de la différence est légitime. L'article L. 1133-1 du Code du travail souligne en effet que « *l'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* ».
D'autres différences de traitement sont quant à elles expressément autorisées par le Code du travail aux articles L.1133-2 à L.1133-5 (différences de traitement fondées sur l'inaptitude en raison de l'état de santé du ou de la salarié·e, mesures prises en faveur des personnes dans certaines zones géographiques visant à favoriser l'égalité de traitement).

17 Décision du Défenseur des droits MLD-2014-105 du 31 juillet 2014, Cour d'appel de Rennes n° 14/00134, 10 décembre 2014 : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=11899

SANCTIONS DES DISCRIMINATIONS

AU PÉNAL

L'auteur·e de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal).
Si le ou la salarié·e se constitue partie civile, l'auteur·e peut également être condamné·e, dans le cadre d'une action pénale, à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.
Si l'auteur·e est une personne morale, celle-ci est passible d'une amende de 225 000 euros. La personne morale peut également être placée sous contrôle judiciaire pendant 5 ans et être condamnée à l'affichage du jugement.

AU CIVIL

NULLITÉ DE L'ACTE OU DE LA MESURE

La nullité de toute mesure et tout acte discriminatoire est prévue par l'article L.1132-4 du Code du travail. Cette nullité implique une remise en l'état des choses avant l'acte ou la mesure discriminatoire.

LICENCIEMENT NUL

Lorsque la mesure en question est un licenciement, le licenciement doit être considéré comme étant nul. Le ou la salarié·e est alors en droit de demander la réintégration dans son emploi. Si la réintégration est demandée et obtenue, le ou la salarié·e est également en droit d'obtenir le versement des salaires dont il·elle a été privé·e entre le licenciement et la réintégration[18]. Il ou elle peut également prétendre à des dommages et intérêts s'il justifie d'un préjudice distinct de la perte de salaire, notamment d'un préjudice moral. Il ou elle ne peut en revanche prétendre à l'indemnité de rupture dans la mesure où l'on considère que le contrat de travail n'a jamais été rompu. S'il ou elle ne demande pas sa réintégration, ou si celle-ci est impossible, le ou la salarié·e peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Cette indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement[19].

RAPPEL DE SALAIRE

Si le ou la salarié·e parvient à démontrer avoir subi, pour des motifs discriminatoires, un retard d'évolution de carrière se traduisant notamment par un retard voire une absence

18 Cass.soc, 25.01.06, n° 03-47517 : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007051460
19 Nouvel article L.1235-3-1 du Code du travail. 151 Article L.1134-5 du Code du travail.

de progression de salaire, ou encore n'a pas perçu telle ou telle autre prime, il·elle peut obtenir des rappels de salaire correspondant à ceux dont il a été privé.

DOMMAGES ET INTÉRÊTS EN RÉPARATION DU PRÉJUDICE SUBI

Le ou la salarié·e victime peut enfin réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, préjudice moral et financier notamment.
À noter : Si l'action en justice doit être engagée dans un délai de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, les dommages et intérêts doivent quant à eux réparer l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

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

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

ACTION PÉNALE

Le ou la salarié·e ou l'agent ou agente s'estimant victime d'une discrimination au travail peut porter plainte dans un délai de 3 ans à compter des faits délictueux.
À savoir qu'en matière pénale, la charge de la preuve de l'infraction repose sur la partie poursuivante, c'est-à-dire principalement sur le ministère public et sur la partie civile. La preuve est libre, c'est-à-dire que tout moyen de preuve est admis, même celui obtenu de manière déloyale, telle que par exemple un enregistrement d'une conversation sans avoir averti les interlocuteurs.
À savoir aussi qu'en cas de doute, celui-ci profite à l'accusé·e : une insuffisance de preuve apportée par le ministère public et la partie civile peut donc avoir pour conséquence la relaxe de l'accusé·e.

ACTION CIVILE DU OU DE LA SALARIÉ-E

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

L'aménagement est le suivant :

- le candidat ou la candidate ou salarié·e présente au juge des éléments de faits laissant

supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Cela signifie que le candidat ou la candidate ou salarié·e n'a pas à prouver la discrimination, mais doit seulement apporter au ou à la juge des éléments matériels mettant en avant une différence de traitement. Le juge doit examiner rigoureusement l'ensemble des faits avancés par le ou la salarié·e.[20]

- puis, au regard de ces éléments, l'employeur doit prouver que les décisions qu'il ou elle a prises et que le ou la salarié·e met en avant sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Malgré cet aménagement de la charge de la preuve à la faveur du ou de la salarié·e, il reste néanmoins difficile de rassembler les éléments matériels permettant de mettre en avant une différence de traitement. Il ne peut qu'être conseillé au ou à la salarié·e qui pense être victime d'une discrimination, de constituer un dossier en rassemblant, au fur et à mesure, les éléments, les plus infimes soient-ils, étant de nature à démontrer la différence de traitement : mails, bulletins de salaire, questions posées par les élu·es du CSE/CSA à l'employeur, témoignages de collègues, courriers à l'inspection du travail seront autant d'éléments utiles au ou à la salarié·e en cas d'action en justice.

ACTIONS ADMINISTRATIVE ET CONTENTIEUSE DE L'AGENT

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

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

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

20 Cass. soc. 14 nov. 2024 n° 23-17.917 : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050510271

LES PROPOS ET VIOLENCES À CARACTÈRE LGBTPHOBES

La LGBTphobie est le sentiment ou la manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes perçues comme LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans, et autre vécu hors des normes de genres établis) et toute attitude hostile vers des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Elle se manifeste par des propos, des comportements ou des violences à l'égard de personnes, fondés sur ces éléments.

La loi ne sanctionne pas La LGBTphobie en tant que tel, mais son expression, publique ou non. Elle définit différents types de délits LGBTphobes (outre la discrimination) assortis de peines spécifiques :

- l'injure publique ou non publique ;
- la diffamation publique ou non publique ;
- l'incitation à la haine, à la violence ou à la discrimination.

La loi ouvre ainsi la possibilité à une personne d'engager à titre individuel des poursuites. Tout comme le ministère public, les associations dédiées à la lutte contre les LGBTphobies peuvent également exercer ce droit.

Attention aux délais de prescription !
Pour les injures, diffamations et provocations à caractère LGBTphobes : la prescription est d'un an à compter du jour où elles ont été commises.
Pour les discriminations : devant le conseil de prud'hommes, elles se prescrivent après 5 ans à compter de la révélation de la discrimination. Le délai est de 6 ans devant les juridictions pénales.
À noter : lorsque les discriminations sont continues, c'est-à-dire qu'elles se sont poursuivies dans le temps, le délai de prescription débute à la date où elles ont cessé (Cass. soc., 31 mars 2021, n° 19-22.557).

DES PROPOS PUBLICS OU PRIVÉS ?

La distinction est loin d'être neutre dans la mesure où le caractère privé ou public des propos injurieux ou diffamatoires entraînera des sanctions différentes. Les propos sont dits « publics » lorsque leur auteur a clairement voulu qu'ils puissent être entendus ou lus par tous (dans les lieux ou réunions publiques, sur un internet librement accessible, sur une affiche, etc.). Au contraire, lorsqu'ils sont tenus dans un cadre restreint, on considère que les propos ont été tenus dans un cadre « privé » (au travail, dans un courriel privé, par sms, etc.).

Juridiquement, le caractère privé ou public des propos dépend de l'existence ou non d'une **communauté d'intérêts entre les personnes destinataires de ces propos**. En d'autres termes, si les personnes sont liées par des objectifs communs et constituent une entité suffisamment fermée pour ne pas être perçus comme des tiers par rapport à l'auteur des propos, ceux-ci ne seront pas considérés comme publics. Qu'en est-il alors d'une communication faite à l'ensemble des salarié·es d'une même société ? Cela dépend du contexte mais il peut être argumenté que les salarié·e·s dans leur ensemble sont liés par une communauté d'intérêt. Par exemple, des tracts syndicaux portés à la connaissance des personnels de la police nationale uniquement ont déjà été jugés comme non publiques.

Attention ! Des propos revêtant un caractère confidentiel, aussi outrageant soient-ils, échappent à la qualification d'injure ou de diffamation (publique ou non publique). Par exemple, des juges ont pu considérer que des propos tenus dans « le cadre d'un entretien privé entre deux personnes » étaient confidentiels et ne relevaient pas de la diffamation non publique[21].

Sur les réseaux sociaux, un message est considéré comme privé s'il est accessible à un nombre restreint de personnes (les juges ne se sont jamais prononcés sur le seuil exact à ne pas dépasser pour que la conversation soit considérée comme privée). Pour Facebook ou Instagram, la frontière entre espace public et espace privé repose donc sur le paramétrage du compte. Par exemple, une publication est publique si elle est ouverte aux catégories « ami·e·s des ami·e·s » ou « tout le monde ». Pour X (anciennement Twitter), toutes les publications d'un compte public sont considérées comme publiques.

L'INJURE PUBLIQUE ET NON PUBLIQUE

L'injure LGBTphobe est définie comme « *toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait* », adressée à une personne ou à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle et affective ou identité de genre[22]. Quand elle est publique, l'auteur·e risque jusqu'à 1 an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsqu'elle est non publique, l'auteur risque jusqu'à 1 500 € d'amende[23].
En droit du travail, de tels propos sont jugés contraires à l'obligation de bonne foi et de loyauté (L1232-1 du Code du travail), mais surtout peuvent être constitutifs d'un manquement à l'obligation de préserver la santé des salarié·es (L4121-1 et L4122-1 du Code du travail). Que l'insulte le touche directement ou non, l'employeur doit donc lutter contre les injures, qui n'ont pas leur place sur le lieu de travail.

21 Cass.crim. 14.10.2014, n° 13-85.512 / https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029606448
22 Définition issue de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (article 29, alinéa 2 et 33 alinéa 2).
23 Article 33 alinéa 4 de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ; Article R625-8-1 du Code pénal.

Exemple d'injures à caractère LGBTphobe
Le prévenu (conseiller municipal FN) avait sciemment mis sur le même plan homosexualité et zoophilie (qui comme la Cour l'a rappelé est un trouble psychiatrique). Les juges ont considéré qu'un tel rapprochement contenait l'expression d'un mépris envers les personnes homosexuelles, constitutive d'un outrage et, comme telle, injurieuse. Le délit était donc caractérisé. L'élu d'extrême droite invoquait son droit à la liberté d'expression mais les juges ont rappelé qu'une telle injure en raison de l'orientation sexuelle relève de la restriction apportée à la liberté d'expression et que donc il ne pouvait s'en prévaloir![24]

Des propos LGBTphobes tenus dans le cadre du travail peuvent aussi correspondre à du harcèlement discriminatoire s'ils ont pour objet ou pour effet :
- de porter atteinte à la dignité de la personne,
- ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

LA DIFFAMATION PUBLIQUE OU NON PUBLIQUE

La diffamation LGBTphobe est définie comme toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne, ou d'un groupe, à raison de leur sexe de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, ou de leur handicap[25].

Exemple
La distinction entre diffamation et injure est parfois subtile. Mais, à la différence de la diffamation, l'injure ne fait référence à aucun fait précis. À titre d'illustration, la diffusion d'informations attribuant certains torts aux personnes d'une certaine orientation sexuelle et affective constitue une diffamation à caractère homophobe (diffusion de fausses informations imputant l'origine de certaines maladies à certaines orientations sexuelles et affectives, par exemple).
Des propos blessants ou dégradants basés sur des appellations péjoratives des personnes d'une certaine orientation sexuelle, identité de genre ou encore intersexuation constituent quant à eux une injure à caractère LGBTphobe (exemple : « *On n'a pas besoin de toi, on préfère travailler avec des mecs, pas des tapettes !* »).
Lorsqu'elle est publique, l'auteur·e risque jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende. Lorsqu'elle est non publique, l'auteur·e risque jusqu'à 1 500 € d'amende[26].
La distinction entre l'injure et la diffamation raciale est souvent subtile. En effet, dans certains cas, ces deux infractions peuvent coexister au sein d'une même allégation. Dans

24 Cass.crim. 28 nov. 2017, n° 16-85.637 : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036135671/
25 Définition issue de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse (article 29, alinéa 2).
26 Article 32 alinéa 3 de la Loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse ; Article R625-8 du Code pénal.

d'autres cas, un terme de l'allégation va relever de la diffamation alors que l'autre relève de l'injure. Contrairement à la diffamation, l'injure n'impute pas un fait précis non avéré à une personne, mais demeure un terme isolé.

INCITATION À LA HAINE, À LA VIOLENCE OU À LA DISCRIMINATION

L'incitation à la haine LGBTphobe est le fait de pousser par ses actes des tiers à manifester de la haine à l'égard de certaines personnes, en raison de leur couleur de peau, de leur origine, de leur religion, de leur, de leur statut sérologique, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur handicap.

Les moyens d'inciter à la haine, à la violence ou à la discrimination contre les personnes LGBT+ sont multiples : discours, menaces proférées dans des lieux publics et écrits, imprimés, affichés, vendus ou distribués dans un lieu public, ou tout autre moyen de communication au public.
L'article 24 de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 interdit de provoquer à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre.
Lorsqu'elle est publique, elle est punie d'1 an d'emprisonnement et/ou de 45 000 € d'amende.
Lorsqu'elle est non publique, l'auteur risque jusqu'à 1500 € d'amende[27].
L'entreprise, comme tous les lieux de vie sociale, est traversée par les mêmes rapports sociaux. Elle constitue donc un terrain où les préjugés, les stéréotypes et les discriminations se diffusent si on ne les combat pas activement. Les personnes LGBT n'y échappent pas.

LA RÉALITÉ DES DISCRIMINATIONS LGBTPHOBES DANS L'ENTREPRISE

DES DISCRIMINATIONS SOUS-ESTIMÉES

Selon le baromètre l'Autre cercle Ifop 2024[28] :

- **30 %** des personnes LGBT+ ont été victimes d'au moins une agression LGBTphobe sur leur lieu de travail
- **53 %** des personnes LGBT+ entendent des expressions LGBTphobes dans leur organisation
- **47 %** des personnes LGBT vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au genre de leur conjoint·e au travail.

27 Article R625-7 du Code pénal.
28 https://autrecercle.org/barometre-lgbt/

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

- les salarié·es du privé et agents de la Fonction publique ont plutôt tendance à ne pas révéler leur orientation sexuelle et affective. Ainsi, parmi les répondantes et les répondants à l'étude « Homophobie dans l'entreprise »[29], 66 % n'ont plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle et affective durant leur parcours professionnel. Et moins une personne se dévoile, moins les risques d'être discriminée sont grands ;
- dans un contexte où le rejet de la différence, l'ignorance et les préjugés sur les personnes LGBT+, les blagues, les injures, etc. se sont banalisés dans l'ensemble de la société, il est plus difficile d'identifier une discrimination d'autant plus lorsqu'on n'y est pas sensibilisé (en tant que témoin) ou qu'on l'a intériorisée (pour les victimes) ;
- enfin, pour éviter des actes LGBTphobes encore plus graves ou pour se faire accepter tout simplement, certaines personnes vont faire « profil bas » ne déclarer les discriminations dont ils ou elles sont victimes.

DES MANIFESTATIONS TRÈS VARIÉES

Le rapport 2024 de SOS homophobie[30] analyse plus précisément les situations LGBTphobes avec 2 377 cas reçus via les dispositifs d'écoute et de soutien :

- 23 % des cas de haine en ligne,
- 13 % de mal de vivre,
- 11 % pour des situations dans des commerces ou dans des services publics,
- 8 % en famille,
- 7 % dans le cadre de la religion.

Des discriminations se manifestent aussi dans l'emploi mais lors de la recherche d'emploi. Selon le 13e baromètre des discriminations dans l'emploi réalisé par l'Ifop pour le DDD et l'OIT : « *Si les principaux critères de discriminations évoqués par les victimes restent inchangés depuis 2013 (…), on constate une augmentation de la fréquence des citations pour les discriminations liées (…) à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (de 5 % en 2013 à 37 % dans le secteur privé en 2020) ; concernant l'orientation sexuelle, une personne homosexuelle ou bisexuelle a trois fois plus de risque d'être victime de discrimination au travail par rapport à un individu blanc, hétérosexuel et en bonne santé.* »

29 Homophobie dans l'entreprise, Falcoz Christophe (dir.), La Documentation Française.
30 https://www.sos-homophobie.org/informer/rapport-annuel-lgbtiphobies

C'est bien l'hétérocissexisme[31] qui semble constituer le fondement de LGBTphobie au travail. Une grande partie des attaques visant les personnes LGBT+ renvoie à des stéréotypes de genre ou à des préjugés tenaces sur ces personnes. Ces attaques peuvent commencer avec des remarques sur la tenue vestimentaire, la coiffure, les accessoires portés, les gestes et attitudes corporelles, la voix.

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

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

DE LA DISCRIMINATION « ISOLÉE » AU CLIMAT PROPICE AU HARCÈLEMENT

Les auteur·es de ces discriminations sont presque à parts égales des collègues ou des supérieur·es hiérarchiques. Mais, plus que les individus, il convient de souligner l'effet de groupe. En créant un climat propice au harcèlement où les attaques sont présentées comme des plaisanteries, où les accusations infondées et les insultes avec ou sans témoin se multiplient, l'effet de groupe alimente l'hostilité envers les personnes LGBT+ et les isole toujours plus, notamment en rendant plus difficile pour les témoins de se démarquer du groupe en venant appuyer les victimes.

L'importance du climat créé n'est pas des moindres puisqu'un climat anxiogène pour les personnes LGBT+ a des effets directs sur celles et ceux qui le subissent. Ceux-ci vont de la colère, à l'angoisse et au stress, en passant par les risques sur la santé mentale. Mais ils se traduisent aussi par de l'indifférence, de la démotivation au travail et une perte de confiance en soi (pour 6 personnes sur 10). Enfin, ces discriminations ont pour effet une prudence accrue à évoquer la vie privée pour 9 personnes sur 10. Et le fait de se sentir obligé·e à être le plus discret·e possible peut donner une image de la personne comme étant quelqu'un

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

de froid, distant, peu sociable, ce qui en somme peut contribuer à l'isoler réellement et avoir des effets négatifs sur le travail collectif, l'évaluation des compétences et la progression de carrière.

L'INVISIBILITÉ DES PERSONNES LGBT+

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

Mais si elles subissent cette invisibilité, les personnes LGBT+ en font aussi une stratégie pour se protéger, faute de mieux. Celle-ci se décline de diverses manières. C'est d'abord utiliser des mots neutres (ami·e, conjoint·e), jouer les hétérosexuel·les, et même de manière exceptionnelle être LGBTphobe afin de ne pas devenir la cible de moqueries ou être discriminé·e. Ensuite il s'agit de dissimuler son identité, en restant dans le strictement professionnel, ou encore en habitant loin de son travail pour éviter de croiser des collègues dans le temps libre. Enfin, certain·es se créent une couverture en inventant un·e partenaire de genre opposé ou en se faisant passer pour un·e célibataire endurci·e. Cette dissimulation peut également impliquer de renoncer à certains droits comme les congés pour Pacs/mariage, adoption, parentalité, etc. Toutes ces stratégies de dissimulation participent à ce que les sociologues nommées le stress minoritaire.

Comment agir dans la lutte contre les discriminations ?

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION 29

L'ACTION SYNDICALE : DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION COLLECTIVE ET ACTION EN JUSTICE 34

LES IRP : RÔLES ET MOYENS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 39

BIEN S'ENTOURER POUR MIEUX AGIR 42

LES ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION

La question des discriminations LGBTphobes dans l'entreprise reste relativement peu traitée par les acteurs ou actrices de l'emploi dans leur ensemble. En 2008, sur 100 DRH interrogé·es, seulement 15 travaillaient dans une entreprise qui menait une réflexion sur l'homophobie et seulement 2 avaient déjà eu connaissance de situations de discrimination à l'égard de personnes homosexuelles32. Si l'on s'intéresse aux entreprises ayant mené des travaux en matière de lutte contre les discriminations ou de diversité, seules 7 % d'entre elles mentionnent explicitement les questions LGBT+33. Pourtant, ignorer une telle réalité peut contribuer à la diffusion d'un climat LGBTphobe. Au regard de la réalité des discriminations LGBTphobes décrite précédemment, le retard dans la mise en œuvre d'actions pour lutter contre celles-ci confirme le besoin de sensibiliser et de former les acteurs ou actrices de l'entreprise, qu'ils ou elles soient cadres dirigeant·es ou non.

32 « L'Homophobie dans le monde du travail, déni et réalités, recherche sociale », n° 188, octobre-décembre 2008.

33 « Guide pratique orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir », IMS, Entreprendre pour la Cité - 2012

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

QUI SENSIBILISER ?

En tant qu'organisation syndicale, il est important de s'intéresser à la fois aux pratiques des militant·es et à celles des personnes que nous côtoyons au quotidien dans le travail. Les militant·es sont le visage de l'organisation pour toutes celles et tous ceux qui les identifient comme CFDT et doivent de ce fait refléter les valeurs et les positionnements de la CFDT. Les sensibiliser régulièrement sur la thématique des discriminations est essentiel pour qu'elles-mêmes et eux-mêmes puissent être pleinement acteurs du combat de la CFDT pour plus d'égalité et d'inclusion.
Les mandaté·es et les représentantes et représentants politiques de l'organisation, parce qu'ils portent la parole du syndicat doivent être exemplaires en la matière.
Il convient également de fournir à l'ensemble du personnel assurant des missions de management et de gestion des ressources humaines des clés pour comprendre le sujet et s'en saisir dans les missions qui sont les leurs. Ceci étant, des temps d'échange élargis à l'ensemble des salarié·es peuvent être à envisager, lorsqu'on sait le rôle des collègues directs en la matière (qui peuvent être auteur·es de discriminations ou acteurs et actrices vigilants pour éviter qu'elles ne perdurent).

La nouvelle obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche pour les recruteurs et recruteuses des entreprises de plus de 300 salariés et les entreprises de recrutement[34] offre aussi un espace pour aborder, dans le cadre plus large du recrutement non-discriminant, la question des discriminations LGBTphobes.

COMMENT SENSIBILISER ?

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

- **multiplier les différents types d'actions** permet une diversification des supports pour que le message final passe auprès de tout le monde et qu'il soit réactivé régulièrement. Ces actions consistent en des temps de communication, des temps d'échanges, des formations, des partenariats avec des associations LGBT+ sur des thèmes plus larges

34 Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214.

comme le vivre ensemble par exemple ;

- **multiplier les relais :** souvent la personne en charge des discriminations est aussi en charge d'autres dossiers, et tout ne peut reposer sur elle. Si l'organisation s'engage sur ces questions, c'est bien tous ses acteurs et actrices qui doivent s'emparer de la problématique à leur niveau. Envisager des formations dans une logique de démultiplication peut être pertinent. En effet, faire en sorte que chaque personne formée puisse transmettre ce qu'elle-même a appris est le meilleur outil pour que l'ensemble des militant·e.s et des acteurs du monde du travail soient sensibilisés aux discriminations LGBTphobes et puissent mieux les combattre. Car bien plus qu'une affaire qui ne concernerait que les personnes LGBT+, la lutte contre les discriminations LGBTphobes est bien l'affaire de tous et toutes ;
- **faire ensemble :** il s'agit ici de s'appuyer sur les acteurs et actrices spécialistes de ces questions (comme nous le verrons plus bas) mais aussi de comprendre que nombre d'enjeux sont des enjeux transversaux. Ainsi, il est possible dans de nombreux formats dédiés à d'autres thématiques d'adopter une approche qui rende visible les enjeux des discriminations LGBTphobes. Exemple : dans une formation sur l'égalité professionnelle qui aborde la question des stéréotypes, aborder la question des discriminations LGBTphobes (et inversement, dans une formation dédiée aux discriminations LGBTphobes, faire le lien avec les questions d'égalité femme-homme), par exemple quand, dans un cas comme dans l'autre, on évoque le continuum des violences.

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

DES CAMPAGNES D'INFORMATION

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

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

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

DES ACTIVITÉS DE SENSIBILISATION

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

- **réaliser un quizz sur les discriminations LGBTphobes :** il peut vous permettre, sur l'animation d'un temps, d'alpaguer les curieuses et curieux en amorçant la conversation. Pour inciter les personnes à se prendre au jeu, proposez-leur un cadeau s'ils ou elles répondent à toutes les questions. L'objectif ? Interpeller sur des situations liées aux discriminations et lancer l'échange à ce sujet. Profitez-en pour amener vos interlocuteurs et interlocutrices à s'interroger sur leurs propres pratiques.
  Attention cependant à ne pas les juger, poussez-les plutôt à argumenter et faites de même, quitte à rappeler le cadre légal et/ou à leur demander si leur positionnement serait identique concernant une personne hétérosexuelle. Parfois certains préjugés ne sont pas si tenaces. Si, par contre, la discussion est bloquée, n'insistez pas. Laissez la personne repartir, avec son quizz et les éléments de réflexion que vous lui aurez fournis, peut-être que les graines que vous avez semées donneront quelque chose avec le temps. Enfin, n'hésitez pas à orienter vos interlocuteurs et interlocutrices vers des organismes spécialisés : en tant que militant ou militante, vous pouvez vous trouver démunis face à certaines questions pointues. Informez autant que vous pouvez par rapport à ce que vous connaissez et appuyez-vous sur les structures spécialisées pour le reste.
- **créer l'événement avec du théâtre-forum :** quelques comédiennes et comédiens amateurs et amatrices ou professionnel·les interprètent une ou plusieurs saynètes (10-20 minutes chacune) qui illustrent des situations de discriminations LGBTphobes (en entreprise par exemple) et dont la conclusion est en général très négative. Elles sont ensuite rejouées, mais cette fois, les spectateurs et les spectatrices peuvent interrompre le déroulement des événements et en modifier le cours. Elles et ils peuvent par exemple monter sur scène pour remplacer ou ajouter un personnage qui viendra rectifier la situation.
  Une personne intermédiaire entre le public et les acteurs et actrices, le « joker », anime la séance, explique les règles, et est responsable du bon déroulé de la pièce. Cet outil implique un peu de préparation mais il peut se faire en lien avec des partenaires qui en ont l'habitude. En tout cas, c'est un outil extrêmement intéressant car il reflète des réalités vécues, implique toutes celles et tous ceux qui y assistent, et surtout s'adapte aux besoins (temps disponible, espace, thématique à aborder, etc.).
- **animer un débat mouvant avec différentes méthodes :** des temps d'échanges peuvent être proposés sur des sujets directement liés à la thématique des discriminations LGBTphobes (par exemple : « *Aujourd'hui, les personnes LGBT+ ont-elles les mêmes droits que les autres personnes ?* ») ou des sujets connexes (l'organisation du temps de travail, les relations entre collègues…).
  Ils peuvent être animés de diverses manières, n'hésitez pas à être créatifs : débat mouvant

ou « rivière du doute », porteurs de paroles, débat « boule de neige », barcamp, world café, hold-up créatifs, etc.[35]

DES TEMPS DE FORMATION

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

- qu'est-ce qu'une discrimination et comment l'identifier ?
- comment combattre nos stéréotypes ? (pour déconstruire les stéréotypes, comprendre leur mécanisme, et montrer qu'on a tous et toutes des stéréotypes et qu'il faut y être attentif au quotidien, et donner quelques clés d'action).
- comment réagir en cas de discrimination, en tant que témoin et/ou représentant ou représentante du personnel ?
- aujourd'hui, les personnes LGBT+ ont-elles les mêmes droits que les personnes hétérosexuelles ? (pour revenir sur quelques définitions et expliquer que même si les LGBT+ sont comme tout le monde, ils et elles subissent des discriminations particulières.)
- le droit face aux discriminations.

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

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

Vous pouvez aussi proposer à votre entreprise de signer la charte d'engagement LGBT+ de l'association l'Autre cercle[36]. Cette charte, valable tous les 3 ans, marque un engagement officiel sur la question parmi les actions qui peuvent être mises en place avec cette signature :

- sensibiliser et former les managers, les collaborateurs et collaboratrices sur les enjeux liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ;

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

36 Parmi les signataires : Alcatel-Lucent, le groupe Casino, DELL, Eau de Paris, IBM, Orange, Randstad, Veolia, Areva, Michael Page, Monoprix, la Lyonnaise des eaux, Barclays, BP, Groupe Volvo, la Société Générale, Vinci Autoroutes, FACE Hérault… https://autrecercle.org/la-charte-dengagement-lgbt/

- créer un environnement de travail respectueux et bienveillant pour les personnes LGBT+ en évitant les stéréotypes, les blagues ou les propos discriminatoires ;
- soutenir la création ou le développement de réseaux internes LGBT+ et allié·es ;
- communiquer sur l'engagement de l'organisation en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ en interne et en externe ;
- prendre en compte la situation spécifique des personnes LGBT+ dans la gestion des ressources humaines (recrutement, mobilité, évaluation, rémunération, etc.) ;
- adapter les avantages sociaux aux besoins des personnes LGBT+ (congés parentaux, mutuelle, prévoyance, etc.) ;
- accompagner les personnes transgenres dans leur parcours de transition au sein de l'organisation ;
- développer des partenariats avec des associations ou des institutions qui œuvrent pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations.

La Charte met en œuvre la promotion de la diversité et de la prévention des discriminations des personnes de LGBT+ dans le contexte professionnel. En la signant, les entreprises s'engagent à veiller notamment à l'égalité des droits et de traitement des collaborateurs et collaboratrices quelles que soient leur orientation sexuelle et affective et de leur identité de genre. Cette charte doit bien évidemment s'accompagner d'actions de communication, de formation et d'accompagnement, toutes visant à créer un environnement inclusif à l'égard des personnes de LGBT+.

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

Organisations syndicales et représentants du personnel sont des acteurs et des actrices incontournables dans la lutte contre les discriminations sur tous les lieux de travail, en entreprise et en administration.
Elles et ils doivent être force de proposition pour que l'employeur prenne des mesures destinées à lutter contre toute forme de discrimination sur le lieu de travail. Par leur présence, ils ont la possibilité de veiller à ce que l'employeur, et ses subordonné·es, ne se rendent pas coupable de discriminations. Elles et ils peuvent aussi alerter et agir lorsqu'une discrimination est révélée.
« *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes*

mentionnées dans leurs statuts. »[37]. À ce titre, les syndicats ont un rôle prééminent dans la lutte contre les discriminations, notamment dans l'entreprise par l'intermédiaire des délégué·es syndicaux et syndicales qui peuvent intervenir pour les prévenir, mais aussi les repérer et demander, éventuellement en justice, à l'employeur de les corriger.

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

DIALOGUE SOCIAL ET NÉGOCIATION COLLECTIVE : UNE VOIE À PRIVILÉGIER

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

Par ailleurs, l'Accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la diversité dans l'entreprise (2006) est un outil qui peut être pertinent en matière d'action contre les discriminations LGBTphobes, les parties syndicales et patronales s'étant accordées pour dire que ces questions de diversité relevaient bien de la négociation collective à tous les niveaux[38].

AU NIVEAU DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Les négociations d'une convention de branche qui se tiennent au niveau national doivent obligatoirement intégrer une négociation sur « l'égalité de traitement entre salarié·es et la prévention des discriminations »[39]. La convention de branche qui pourrait être signée à l'issue de ces négociations doit en effet obligatoirement contenir des clauses sur la pré-

37 Article L.2131-1 du Code du travail.

38 Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000047322025

39 Article L.2261-22 du Code du travail.

vention des discriminations pour pouvoir être étendue[40].
Malgré nos recherches, nous ne sommes pas parvenus à identifier d'accord de branche qui contiendrait une ou plusieurs dispositions destinées à lutter spécifiquement contre les discriminations LGBTphobes.

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Tous les 4 ans maximum, et chaque année en l'absence d'accord de méthode, doit avoir lieu dans l'entreprise une négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur la qualité de vie au travail[41]. Cette négociation doit, entre autres, porter sur « *les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle* ».
Cette obligation de négocier permet ainsi aux délégués syndicaux et aux équipes syndicales de se saisir de la question et d'être actif dans la lutte contre les discriminations LGBTphobes.

QUELLES MESURES NÉGOCIER, QUELQUES IDÉES

Les équipes syndicales peuvent se saisir de l'opportunité de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle pour enclencher un travail de fond sur le sujet des discriminations LGBTphobes. Via ces négociations, les équipes syndicales peuvent par exemple obtenir de l'employeur qu'il mette à jour les accords d'entreprise à la suite de l'adoption de la loi sur le mariage et de l'adoption pour tous.
Les équipes peuvent également dialoguer avec la direction au sujet des mesures permettant de garantir aux salarié·es discrétion et sécurité quant à leur orientation sexuelle et affective : par exemple, négocier pour obtenir de l'employeur que les salarié·es n'aient plus à justifier de leur situation familiale auprès de leur manager lorsqu'ils ou elles souhaitent bénéficier des congés pour événements mais plutôt au service RH ; ou encore, dans les entreprises à dimension internationale pratiquant l'expatriation dans des pays à risques pour les personnes LGBT+, que la gestion administrative des dossiers RH des salarié·es LGBT+ soit assurée au niveau de la France et non plus localement, comme c'est le cas chez Renault.

De nombreuses autres mesures peuvent être imaginées pour garantir aux salarié·es une non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle et affective et/ou l'identité de genre. Par exemple, il peut s'agir de supprimer la mention du genre dans les formulaires adminis-

40 L'extension des conventions de branche représente un fort enjeu pour l'ensemble des salarié·es de la branche car elle permet d'appliquer le texte étendu à tous et toutes les salarié·es de la branche. Elle présente aussi un intérêt pour les entreprises de la branche car c'est un moyen d'éviter le dumping social à l'intérieur d'une même branche.

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

tratifs dès que celle-ci n'est pas essentielle (SNCF, RATP).
Cela suppose néanmoins une réelle volonté de la direction et des équipes de se pencher sur la question de manière approfondie et régulière, et non de traiter les situations individuelles au cas par cas lorsqu'elles se présentent.
Pour aller plus loin, le rapport Pride[42] donne quelques exemples d'entreprises qui se sont engagées sur la question (IBM, Sodexo, EDF, Casino, Randstad).

L'ACTION EN JUSTICE : L'ULTIME RECOURS

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

Le Code du travail reconnaît aux syndicats professionnels le droit d'agir en justice, devant toutes les juridictions, qu'elles soient civiles ou pénales. Ce droit d'agir est possible sur des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent[43].
Cet intérêt collectif renvoie aux questions de principe ou de portée générale. C'est donc une voie d'action privilégiée en cas d'irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement.
Par exemple, un syndicat qui constaterait qu'une entreprise applique une politique discriminatoire à l'encontre de certaines et certains salarié·es pourrait envisager de saisir le tribunal de grande instance pour obtenir qu'il soit mis fin à cette politique et demander la réparation du préjudice en résultant. Le syndicat pourrait en effet invoquer le fait que son action relève bien de la défense de l'intérêt collectif de la profession car l'objectif poursuivi est le respect, par l'employeur, du principe de non-discrimination pour une catégorie de salarié·es.

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

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

42 ISM-CORUM, Bureau international du Travail, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (2016) Fierté (Pride) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre. (p. 39 à 46). https://www.ismcorum.org/wp-content/uploads/2024/03/116B09_46_fren.pdf

43 Article L.2132-3 du Code du travail.

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

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

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

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

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

L'ACTION DE GROUPE : UNE NOUVELLE VOIE DE RECOURS

La loi de modernisation de la justice du XXIe siècle du 18 novembre 2016 a créé une action de groupe en matière de discriminations dans les relations relevant du Code du travail. La loi n° 2025-391 du 30 avril 2025, dite loi DDADUE[44], a complètement remodelé le régime de cette action.

Les contours de l'action de groupe, visée à l'article 16 de la loi, sont les suivants :

L'objet de l'action

De manière très large, cette action permet à un groupe constitué d'agir en justice pour obtenir la cessation d'un manquement d'un même employeur à ses obligations et, le cas échéant, pour demander la réparation des préjudices subis.

Mais concrètement, pour ce qui concerne les discrimination LGBTphobes, l'action a pour objet :

- d'établir qu'un que plusieurs candidat·e.s à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou plusieurs salarié·e.s ou agents font l'objet d'une discrimination fondée sur un même motif. **À noter :** l'aménagement de la preuve est également applicable dans le cadre de cette action de groupe ;
- d'obtenir la cessation du manquement et la réparation des préjudices subis.

44 Loi n° 2025-391 du 30 avril 2025 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière économique, financière, environnementale, énergétique, de transport, de santé et de circulation des personnes.

Le titulaire de l'action

Cette action est ouverte aux organisations syndicales représentatives, mais aussi aux associations agrées intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant pour la défense des personnes LGBT+.

Le préalable à l'action

L'organisation syndicale ou l'association souhaitant engager une action de groupe doit au préalable demander à l'employeur de faire cesser la discrimination alléguée. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour en informer le CSE ainsi que les Organisations syndicales représentatives (OSR) dans l'entreprise. Puis, à leur demande, l'employeur doit engager une discussion sur les mesures permettant de faire cesser la situation de discrimination. Enfin, l'action de groupe peut être introduite à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande tendant à faire cesser la discrimination ou à compter de son rejet par l'employeur.

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

LES IRP : RÔLES ET MOYENS DANS LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Pour la prévention des discriminations LGBTphobes en entreprise, le Comité social et économique (CSE) et, dans la Fonction publique, les Comités sociaux (fusion des comités hygiène sécurité et conditions de travail et des Comités techniques depuis 2023) sont des lieux d'action primordiaux.
Pour les entreprises de plus de 300 salariés, le sujet sera de préférence évoqué dans la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Dans les autres entreprises, le CSE dispose de l'ensemble des prérogatives santé/sécurité.

Il y a par ailleurs la possibilité, via un accord de dialogue social, de mettre en place une commission supplétive « pour l'examen de problèmes particuliers » : c'est une clé d'entrée pour proposer de mettre à l'agenda de l'entreprise la question des discriminations (ce n'est pas le même sujet que celui de l'égalité femmes/hommes, qui peut faire également l'objet d'une commission). La mise en place du CSE ne s'est pas toujours effectuée dans de bonnes conditions pour le dialogue social. Les employeurs ont pour la plupart préféré limiter au strict minimum légal le nombre de commissions. Il reste que les moyens d'action restent les mêmes, y compris sans commission.
Quelle que soit la taille de l'entreprise, contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salarié·es s'inscrit comme une mission générale du CSE. Elle légitime ainsi l'intervention des élu·es en matière de prévention des discriminations raciales et de lutte contre le racisme, mais également de la prévention des discriminations LGBTphobes. Ainsi, le membre du CSE peut interpeller l'employeur de manière générale au sujet du respect du principe de non-discrimination et formuler des propositions pour améliorer les conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise. Il peut également lui présenter de manière plus précise les réclamations individuelles qui porteraient sur une violation du principe à l'encontre d'un ou une salarié·e.

Par ailleurs, dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE est consulté chaque année sur la politique sociale, les conditions de travail et d'emploi dans l'entreprise. Il a la faculté de formuler, à son initiative, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salarié·es et leurs conditions de vie dans l'entreprise.
À ce titre, le CSE peut jouer un rôle dans la protection des salarié·es contre toute discrimination au travail. [45]
Par exemple, il est parfaitement concevable qu'un CSE prenne la décision d'inscrire à l'ordre du jour d'une réunion une question relative à la politique de l'entreprise sur les mesures prises pour lutter contre les discriminations, ou encore une question relative à la politique de formation des managers sur les questions de discriminations. Cette inscription présente l'intérêt d'impulser des échanges autour de ces problématiques, mais également d'obtenir une réponse de l'employeur sur les mesures et décisions qu'il prend sur le sujet.

Le droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes

Le membre du CSE qui constate lui-même ou qui est saisi par un·e. salarié·e victime ou témoin d'une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise peut saisir immédiatement l'employeur[46]. Ce droit

45 Articles L.2312-5, L.2312-6, L.2312-12, L.2312-17, L.2312-26 et L.2312-27 du Code du travail
46 Articles L.2312-59 et L. 2312-5 du Code du travail.

d'alerte est évidemment applicable en cas de discrimination ou de harcèlement discriminatoire[47].
Dans ce cas, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Si l'employeur ne prend aucune mesure ou des mesures insuffisantes ou bien s'il existe une divergence sur la réalité de la discrimination, le représentant du personnel peut saisir directement le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue alors en urgence, c'est-à-dire selon les formes du référé (procédure accélérée au fond).
Attention ! Pour que le membre du CSE puisse agir en justice, le ou la salarié·e doit avoir été averti·e par écrit et ne pas s'y être opposé·e.
Le conseil de prud'hommes pourra ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette discrimination et assortir sa décision d'une astreinte.

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

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

FOCUS CNAS[48]

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

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

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

47 Cass.soc. 03.03.21, n° 19-23.305 ; Cass.soc. 03.03.21, n° 19-20.176.

48 Pour plus d'information concernant les conditions et les montants de prise en charge, se référer au Guide pratique des actions syndicales, « Cnas, ça assure ».

BIEN S'ENTOURER POUR MIEUX AGIR

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

Le Défenseur des Droits
Cette institution de l'État complètement indépendante a pour mission de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité d'accès aux droits. Elle peut être saisie directement et gratuitement par toute personne physique et morale qui s'estimerait discriminée. Le défenseur des droits est présent sur tout le territoire français grâce à ses délégué·es qui ont à la fois un rôle d'information sur les droits et de médiation. Par ailleurs, le défenseur des droits peut être sollicité pour organiser des formations sur le thème des discriminations.
Pour les victimes et témoins de discriminations, le numéro **39 28** est mis en place et disponible de manière gratuite et confidentielle. Il s'agit d'abord d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement, pour agir face aux **situations de discriminations**. Il est aussi possible d'être accompagné ou orienté en cas **de violences et de propos haineux**. Enfin, les équipes du Défenseur des droits vous répondent gratuitement et en direct pour vous accompagner au mieux selon les besoins de votre situation. Les échanges sont confidentiels.
http://www.defenseurdesdroits.fr

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

SOS homophobie
Association de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère LGBTphobe, SOS homophobie est présente dans plusieurs régions. Elle développe diverses actions :
- ligne d'écoute et espace de témoignage en ligne pour que victimes et témoins d'actes homophobes ou transphobes puissent obtenir des informations, une écoute attentive ou faire un signalement,

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

Faire un signalement sur le site de SOS homophobie est un acte militant qui aide à chiffrer les LGBTphobie dans notre pays.
https://www.sos-homophobie.org

L'Autre cercle

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

Bi'Cause

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

ANT

L'Association nationale transgenre (ANT) est une association nationale engagée spécifiquement pour la cause des personnes transidentitaires et des intersexué·es.
Par ailleurs, n'hésitez pas à vous renseigner, un certain nombre de salarié·es d'entreprises et administrations s'organisent en associations pour lutter contre les discriminations LGBTphobes. Certaines de ces associations font partie du collectif Homoboulot comme l'association Personn'ailes (Air France – KLM). http://www.ant-france.eu

Contact

Implantée dans diverses régions de France, l'association Contact soutient les personnes LGBT+ ainsi que leur entourage pour favoriser une meilleure compréhension mutuelle. Elle aide les personnes LGBT+ à s'affirmer, à préparer leur coming out et elle aide à faciliter la compréhension et l'acceptation par leur entourage. Contact offre également aux proches, tels que les parents, amis ou collègues, des ressources pour mieux appréhender les questions liées à l'orientation sexuelle, affective et à l'identité de genre. De plus, selon les antennes locales, Contact intervient dans les entreprises et les établissements publics pour sensibiliser aux enjeux des LGBTphobies et des discriminations en général.
www.asso-contact.org

Stop Homophobie
STOP Homophobie, association d'aide aux victimes de LGBTphobie, œuvre activement contre les discriminations basées sur le genre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre (OSIG), la situation familiale, l'état de santé, notamment le statut VIH, et la protection de la vie privée.
Elle offre un accompagnement juridique, social et psychologique immédiat aux personnes victimes de LGBT+phobies. Grâce à son expertise juridique, STOP Homophobie engage systématiquement des actions en justice pour obtenir des condamnations contre les auteurs de propos, violences et discriminations LGBT+phobes et sérophobes.
https://www.stophomophobie.com/

Le refuge
Reconnue d'utilité publique, la fondation Le refuge héberge et accompagne les jeunes LGBT+, âgés de 18 à 25 ans, rejetés par leurs parents, chassés du domicile familial, parce qu'ils sont homosexuels ou trans et/ou en questionnement identitaire.
https://le-refuge.org/

FRANSGENRE
Association nationale reconnue d'intérêt général avec pour objectifs l'information et l'entraide principalement autour des aspects médicaux, juridiques et administratifs des transitions, et la défense des droits des personnes trans.
https://fransgenre.fr/

Le Collectif intersexe activiste – OII France
Le CIA est lancé par et pour les personnes intersexes. Il est ouvert aux allié·es en soutien mais les décisions seront prises exclusivement par les personnes intersexes (étant entendu que personne ne va vérifier le dossier médical de qui que ce soit).
Le CIA cherche à développer des liens avec les luttes qui s'articulent particulièrement aux siennes: les luttes trans, féministes, LGB, des malades et des personnes en situation de handicap. Il s'inscrit enfin dans une perspective de solidarité internationale en maintenant des liens forts avec les organisations intersexes internationales et des autres pays du monde.
https://cia-oiifrance.org/

FLAG
Association LGBT+ des agents des ministères de l'Intérieur et de la Justice, pompiers, policiers municipaux et ses alliés. L'association FLAG propose une application mobile (Signalement FLAG!) pour signaler les agression LGBTphobe. Permettre aux victimes et aux témoins de LGBTphobies (insultes, agressions, violences familiales, discriminations, ...), de racisme, d'antisémitisme, de sexisme, de violencse conjugales, de sérophobie, etc. de

réaliser un signalement anonyme. Ce signalement sera daté et géolocalisé par la victime ou le témoin.
https://www.flagasso.com/

Le collectif éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire
Il a fêté ses 30 ans en 2024. Ce collectif, composé d'organisation syndicales, dont la CFDT, de syndicats étudiants et de fédérations de parents a établi une plateforme revendicative pour que les milieux scolaire et universaitaire soient plus inclusifs pour les élèves, les étudiant·es et les personnels. Le collectif est un interlocuteur de choix pour défendre et faire évoluer les droits des personnes LGBT+ à l'École et l'Université.
https://collectifeduclgbtiphobies.wordpress.com/a-propos/

FOCUS SUR LE PARTENARIAT RAVAD

Le Ravad, Réseau d'assistance aux victimes d'agressions et de discriminations, est une association regroupant des associations LGBT et des professionnels du droit. Elle assiste les victimes d'agressions et de discriminations en raison de l'orientation sexuelle et affective et de l'identité de genre. Elle est présente sur l'ensemble du territoire. En juin 2016, la CFDT a signé avec le Ravad une convention de partenariat visant à mieux accompagner les salarié·es victimes de discriminations liées à leur orientation sexuelle et affective ou identité de genre mais aussi pour mieux outiller et former ses militant·es sur cette question. Ce partenariat doit permettre à chaque victime d'être accompagnée dans son entreprise par les militant·es CFDT et de bénéficier du soutien de personnes ressources en matière de lutte contre les discriminations LGBTphobes.

Annexes

FOIRE AUX QUESTIONS 46

SOURCES ET RESSOURCES 49

NOTES 51

FOIRE AUX QUESTIONS (FAQ)

Pourquoi la CFDT s'intéresse aux LGBTphobies au travail et aux discriminations LGBTphobes ?

La CFDT pense que cette question est importante et ne relève pas que de la vie privée. Toutes les personnes, indépendamment de leur genre, orientation sexuelle et affective ou identité de genre, ont le droit de bénéficier des protections prévues par le droit international des droits de l'Homme, la non-discrimination étant un principe universel dans la législation internationale des Droits de l'Homme.

À ce titre, la lutte contre les discriminations intéresse aussi le syndicat dès lors qu'il se soucie des droits des individus. Les enquêtes menées montrent combien le sujet est sensible et combien les cas de discriminations sont fréquents et justifient une action y compris dans le domaine du travail.

Est-ce vraiment une question qui relève de l'action syndicale ?

Oui, parce que le syndicat a comme rôle d'agir pour assurer le respect de la loi qui interdit toutes les discriminations.

En effet, ce qui est en jeu c'est l'égalité de tous et toutes et donc la non-discrimination entre les individus. Mais le syndicat peut se faire aider par des associations spécialisées ou travailler en coopération avec elles.

Comment avoir une action syndicale sur ce sujet ?

L'action du syndicat peut passer par une action individuelle notamment en direction de l'em-

ployeur, ou par une action collective par le biais des élu·es du personnel ou de la négociation. Dans certains cas, le syndicat peut mener une action juridique pour obtenir satisfaction. Le dialogue social et la négociation sont d'autant plus pertinents qu'ils peuvent permettre d'agir à long terme pour obtenir des résultats et des avancées en ce domaine. C'est même sans doute par là qu'il faut commencer si la situation le permet.

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

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

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

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

Comment sensibiliser l'équipe syndicale (vos collègues) à ce sujet ?
Pour cela, le mieux est de commencer par faire une réunion avec les membres de la section, d'en discuter avec elles et avec eux. Cela peut être « à froid » ou à l'occasion d'un fait précis.

Il est possible de s'appuyer sur le guide pour ouvrir la discussion. Il y aura à se référer à l'action que mène la CFDT sur cette question, à présenter les possibilités d'action syndicale dans et hors de l'entreprise, à illustrer par des exemples concrets. Il peut être tout à fait bien de profiter de la participation de la CFDT locale à la Marche des fiertés pour lancer un travail sur ce sujet.

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

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

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

SOURCES ET RESSOURCES

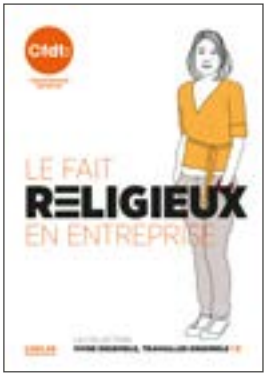
- Fiche thématique « **L'homophobie au travail** », Défenseur des Droits.
- « **17ème baromètre sur la perception des discriminations au travail** », rapport et étude des Défenseur des Droits (DDD) et de l'Organisation internationale du travail (OIT) de Paris, décembre 2024.
- « **Baromètre LGBT+** », 4e édition, l'Autre cercle et Ifop, 2024.
- « **Rapport annuel sur les LGBTphobies** », 28e édition, SOS homophobie, 2024.

- « **Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif** », rapport de Laurence Pécaut-Rivolier, 2013
- « **Homophobie dans l'entreprise** », de Christophe Falcoz, publié par la HALDE à la Documentation Française, 2008.
- « **L'Homophobie dans le monde du travail : déni et réalités** ». Florence Brunet, Recherche sociale, n° 188, 2008.
- « **Guide Pratique Orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir** », IMS Entreprendre pour la Cité, 2012.
- « **Le traitement du critère de l'orientation sexuelle dans les politiques « diversité » : quelles approches pour quels résultats ?** », mémoire de master 2 Expertise-intervention sur l'emploi et les ressources humaines, François Litzler, Université Lumière Lyon 2, 2012.
- « **Fierté (Pride) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre** ». ISM-CORUM, Bureau international du Travail, service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité, 2016.
- « **EU LGBT Survey : results at a glance** », European union agency for fundamental rights, 2013.
- « **Nés libres et égaux : orientation sexuelle et identité de genre en droit international des droits de l'homme** », Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, 2013.
- « **Les Principes de Jogjakarta : principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre** », développés par un panel international d'experts en législation internationale des droits humains et de l'orientation sexuelle et affective et de l'identité de genre, mars 2007.
- Guide « **Débattre autrement** », Animafac, 2013.
- « **N'être ni fille ni garçon** », documentaire Arte, 2016.
- « **Coming out : toutes les vies comptent !** », enquête de Contact en association avec la fondation Jean Jaurès sur l'acceptation du coming out dans la société de 2024
- « **Le petit guide du coming out, orientation sexuelle ou identité de genre : la confier ou l'accueillir** », Xavier Héraud, édition First, 2024.

- « **Le petit guide LGBTQIA+ : découvrir l'histoire, la culture et les identités queers** », Maurice Etienne, alias @SimiliQueer, édition First, 2024.
- « **Faire famille autrement** », Gabrielle Richard, édition Bingo Audio, 2022.
- Le guide « **VOILAT** (Visibilité ou invisibilité des lesbiennes au travail) », l'Autre cercle, 2022. Cette édition présente les résultats d'une étude menée sur la situation des femmes lesbiennes et bisexuelles dans le monde du travail. Il révèle qu'elles sont confrontées à une double invisibilité : celle de leur orientation sexuelle et celle de leur genre. Il analyse les causes et les conséquences de cette invisibilité et propose des pistes d'action pour favoriser l'inclusion et la visibilité des lesbiennes au travail. Il s'agit d'un guide utile pour les femmes lesbiennes et bisexuelles mais aussi pour les employeurs, les managers et les collègues qui veulent créer un environnement de travail respectueux et diversifié. https://autrecercle.org/voilat-visibilite-ou-invisibilite-des-lesbiennes-au-travail/
- « **Le guide des Allié·es LGBT+** », l'Autre cercle, collection Carrément, 2023. Ce guide explique ce que signifie être allié·e LGBT+, pourquoi c'est important et comment le devenir. Il prodigue des conseils pratiques pour agir comme allié·e au quotidien, que ce soit dans la sphère professionnelle ou personnelle. Il présente des témoignages de personnes qui se sont engagées comme allié·es LGBT+, qu'elles soient elles-mêmes hétérosexuelles ou homosexuelles, cisgenres ou transgenres, managers ou collègues, amis ou proches.
  Le guide, élaboré grâce à une enquête nationale et aux contributions de nombreux experts et expertes et personnes concernées, offre des recommandations concrètes et des outils pratiques pour accompagner les employeurs et employeuses, les managers et manageuses et les équipes RH/DEI dans l'inclusion des personnes trans et non-binaires.
  Ce que vous y trouverez :
  - un état des lieux précis de la situation des personnes trans et non-binaires en entreprise,
  - 10 actions clés pour garantir un environnement de travail inclusif,
  - des recommandations concrètes pour les employeurs, RH et managers.
  https://autrecercle.org/la-collection-carrement/

NOTES

N°**1**



N°**2**

N°**6**

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE

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

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

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

Prix : 2,50 € (Réf. L428)
ISBN 978-2-85465-259-8
ISSN 2493-5816