

FIERTEES

**AU TRAVAIL,
DANS LA VIE,
GAGNONS
L'ÉGALITÉ**

**Marches des fiertés :
le 27 juin 2026 (CFL)
14h Gratte-Ciel (Villeurbanne)**

**le 11 juillet (Centre LGBTI)
14h Place Maréchal Lyautey
Cortège intersyndical**

**Table ronde
29 juin 17h30 Bourse du travail**



Droits LGBTQIA+ : La CGT s'engage

Forte de ses valeurs fondatrices de justice sociale et de solidarité, la CGT s'est engagée de longue date dans le combat contre les discriminations et pour l'égalité des droits des personnes, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Au sein de la CGT, le travail militant sur les questions LGBTQIA+ est structuré depuis 1996 sous forme d'un collectif confédéral et désormais d'un groupe de travail permanent qui regroupe des syndiqué·es lesbiennes, gays, bi, trans et hétéros mandaté·es par leurs organisations territoriales ou professionnelles.

Plusieurs principes orientent notre action depuis vingt ans.

Nous considérons que les droits des personnes LGBTQIA+ sont l'affaire de toute l'organisation et de tout·es les militant·es. Nous sommes convaincu·es que les syndicats et le monde associatif doivent unir leurs efforts. Nous accordons une importance égale à toutes les composantes du sigle LGBTQIA+ : lesbiennes, gays, bi-es, trans, queer, intersexe et asexuel·les. Nous sommes attaché·es à obtenir de véritables droits, de préférence par la négociation d'accords collectifs par les syndicats, plutôt que par des chartes et codes de bonne conduite qui ne sont pas contraignants pour l'employeur·se.

Les LGBTphobies sont un phénomène constant dans le monde du travail

Aujourd'hui, bon nombre de droits acquis ne sont pas respectés.

Les inégalités de droits persistantes favorisent les discriminations dont sont victimes les personnes LGBTQIA+. Elles doivent cesser sans délai.

Les discriminations se déroulent en premier lieu dans le monde du travail. Année après année, enquête après enquête notamment le baromètre annuel de SOS homophobie, les chiffres restent sensiblement identiques. Il s'agit de harcèlement dans 46% des cas recensés.

En 2020, 49 % des personnes LGBTQIA+ discriminées au travail déclaraient l'être par des collègues, et 37 % par des supérieur·es hiérarchiques. En plus du harcèlement et des discriminations subies au quotidien, les personnes LGBTQIA+ voient généralement leur évolution professionnelle bloquée.

Les LGBTphobies sont à l'origine de climats délétères et qui génèrent de la souffrance au travail pour les salarié·es LGBTQIA+ quand elles ne les privent pas tout simplement de l'accès à l'emploi.

Les derniers rapports de SOS Homophobie indiquent que la part des cas de LGBTphobies en milieu professionnel est restée stable sur ces dernières années : environ 9% de l'ensemble. L'égalité des droits en France n'est donc toujours pas une réalité.

Les agressions physiques déclarées sont encore en progression. Elles concernent tout particulièrement les femmes. La CGT dispose d'outils pour lutter contre les discriminations et pour gagner l'égalité des droits. Rappelons que l'employeur·se a l'obligation de faire cesser toute situation discriminatoire.

La CGT exige aussi des employeur·ses qu'elles et ils créent des environnements de travail inclusifs pour les personnes LGBTQIA+, qu'elles et ils mettent en œuvre toutes les mesures nécessaires au respect des droits de ces salarié·es et que des négociations périodiques obligatoires avec les syndicats soient mises en place sur ces sujets dans les entreprises. Elle exige du gouvernement qu'il contraigne les employeur·ses à prendre ces mesures et à les formaliser par le biais de la négociation collective, et à mettre en œuvre des politiques publiques permettant sensibilisation, pédagogie et critères pour apprécier l'efficacité des mesures.

Les LGBTphobies prennent la forme d'une rumeur insidieuse, d'une insulte ouverte ou d'une raillerie douteuse,

occasionnelle ou répétitive, venant de la direction, d'un·e usager·ère, d'un·e client·e ou d'un·e collègue. Elles atteignent leurs victimes au plus profond de leur être, s'attaquent à la dignité même de la personne humaine. Par crainte d'incompréhension et de représailles, les personnes LGBTQIA+ gardent le plus souvent le silence sur leur vie privée au travail. Or ceci les écarte de certains droits découlant du mariage, du Pacs, des accords et conventions collectives, des prestations du CSE. Cette obligation ressentie de mener une double existence peut s'avérer très préjudiciable à la santé morale et physique des personnes.

Les personnes trans sont particulièrement exposées à l'outing, car la mise en adéquation du genre affiché et du sexe administratif en France reste complexe et arbitraire. Tant que les pouvoirs publics n'auront pas facilité le changement d'état civil pour ces personnes, le numéro de Sécurité sociale reste un révélateur immédiat de leur situation pour tout employeur potentiel.

Les syndicats CGT sont des acteurs incontournables pour agir contre ces injustices, pour le respect des droits existants et la conquête de droits nouveaux.



**Gagnons l'égalité
au travail
comme dans
la vie.**

La CGT revendique

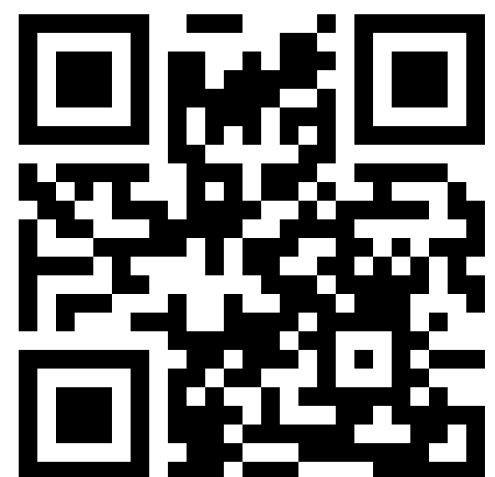
- une égalité des droits pour tous les couples, mariés, pacsés, vivant en concubinage;
- le changement d'état civil libre, gratuit, démedicalisé et déjudiciarisé pour les personnes trans qui le souhaitent;
- une obligation de résultat pour l'employeur·se dans sa politique dite de diversité;
- le rétablissement des moyens d'action des IRP attaquées par les lois Rebsamen, Macron;
- la mise en place d'environnements de travail inclusifs non sexistes et non LGBTphobes;
- pour respecter l'obligation de santé et de sécurité de l'employeur·se et lutter contre les LGBTphobies, faire bénéficier les personnes transgenres de congés rémunérés supplémentaires sans perte de salaire lors de leur période de transition suite à des opérations médicales;
- réparer les discriminations : utiliser la méthode CGT de la triangulation;
- rendre obligatoire la formation de tou·tes les salarié·es et des directions sur la question de l'égalité des droits;
- ouvrir des négociations avec les employeur·ses sur le thème de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ces négociations doivent aboutir à ce que l'employeur·se ait une obligation de résultat dans sa politique dite de "diversité", qu'elle ou il investisse dans les actions de prévention des discriminations;
- mettre en place des outils permettant de détecter et prévenir les discriminations (outil du nuage de point, enquêtes, cellule, commission et registre des candidatures);
- mettre en place une procédure type pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles;
- produire des documents "RH" neutres anonymisés en entreprise pour justifier de ses droits à congés liés à la parentalité et au mariages/PACS des salarié·es;
- mettre en place une permanence d'accueil pour les victimes de discriminations et/ou LGBTphobies.

L'extrême droite,
un danger pour les
personnes LGBTQIA+

Raciste, xénophobe, sexiste, l'extrême droite est également homophobe. Dans le passé, elle a défendu un système d'oppression contre les personnes LGBTQIA+ et s'est opposée à toutes nos luttes, souvent dans la violence. Aujourd'hui, elle reste le meilleur relais des discours haineux envers les personnes LGBTQIA+ !



cgtvilledelyon.fr





**fédération
des twinks**

la
cgjt

**fédération
des twinks**

la
cgjt

**fédération
des twinks**

la
cgjt

**fédération
des twinks**

la
cgjt