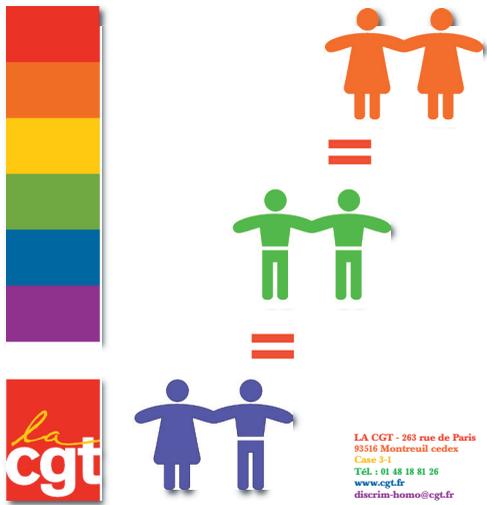


1969 – 2009 : Fier-e-s de nos luttes mais à quand l'égalité réelle ?

DÉFENDONS NOS DROITS



LA CGT - 263 rue de Paris
93116 Montreuil cedex
Case 3-1
Tél. : 01 48 18 81 26
www.cgt.fr
discrim-homo@cgt.fr

La Cgt, une fois de plus, s'engage dans les marches des fiertés Lgbt (Lesbiennes, Gaies, Bi et Trans) qui se déroulent du 16 mai au 4 juillet dans seize villes de France. Ces manifestations à caractère à la fois festif et revendicatif, ont pour mot d'ordre : « 1969 – 2009 : Fier-e-s de nos luttes, à quand l'égalité réelle ? ».

La Cgt combat toutes les discriminations, il n'y a pas de hiérarchie parmi les discriminations mais elles peuvent se cumuler (exemple : une femme, handicapée et lesbienne). C'est parce qu'elles ont toutes leurs particularités que depuis plusieurs années s'est créé un collectif confédéral de lutte contre l'homophobie. Celui-ci est au service des organisations de la Cgt et suit plus particulièrement les questions liées aux personnes Lgbt que ce soit pour gagner des droits ou pour lutter contre ces discriminations. Cette année, le collectif confédéral Cgt de lutte contre l'homophobie a mis en place un dispositif particulier pour impulser des initiatives auprès des unions départementales où des

marches des fiertés sont organisées. Plusieurs territoires nous ont déjà fait savoir qu'ils y participaient et qu'ils prévoient à cette occasion de contacter les unions locales et les syndicats pour qu'un maximum de salariés puisse se joindre à ces marches. Cette initiative annuelle est l'occasion de se rapprocher de plusieurs salariés, de leur faire connaître nos revendications, gagner des droits partout et encourager les victimes à se rapprocher des délégués Cgt pour les défendre.

Un peu d'histoire pour comprendre le mot d'ordre 2009...

L'année 1969 est considérée comme un tournant dans le mouvement de demande d'égalité des droits par les homosexuels, les lesbiennes, les bisexuels, les transsexuels et les transgenres. En effet, c'est en juin 1969 que ces derniers, aujourd'hui appelés Lgbt, se sont opposés aux forces de l'ordre de New-York lors de conflits violents suite à une « descente » de police dans un bar gay. Depuis, des luttes ont fait évoluer le droit aux États-Unis, dans le monde mais aussi en France. Pour mémoire : en 1982, la dépenalisation en France de l'homosexualité et en 1990, le retrait de l'homosexualité de la liste des maladies mentales par l'Organisation mondiale de la santé (Oms).

En novembre 2001, la Directive européenne du 27 novembre 2000 a fait l'objet d'une loi de transposition modifiant le code du Travail, le nouveau Code pénal et les statuts de la Fonction publique pour que la discrimination liée à l'orientation sexuelle y soit mentionnée. Le 30 décembre 2004, une loi crée la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) et interdit les propos homophobes (art. 20, 21 et 22).

Le droit français a beaucoup été modifié. Il mentionne l'orientation sexuelle et le harcèlement moral, mais il faut reconnaître que dans les faits, l'égalité réelle n'existe pas.

De plus, l'identité de genre n'est pas encore considérée comme un motif de discrimination. La défense des trans est donc très compliquée. Nous devons nous appuyer sur des textes et des arrêts de la Cour européenne spécifiques et le droit sur l'égalité femmes – hommes.

Pour cette année, le gouvernement français devrait retirer la transsexualité des maladies mentales mais nous restons attentifs au décret qui doit paraître... La Cgt a d'ailleurs signé l'appel du 17 mai contre la transphobie (rejet des transsexuels) dans le monde, et réalisé un tract à cette occasion pour lutter contre cette discrimination.

Gagner des droits, c'est possible !

Pour cela nous pouvons et devons négocier des accords dans les branches et dans les entreprises pour conquérir des droits nouveaux concernant notamment :

- l'égalité et la non-discrimination dans l'entreprise qui se traduisent souvent par des accords appelés « diversité ». Ils doivent concerner toutes les discriminations et ne pas en oublier. Ils peuvent permettre dans l'entreprise le déploiement de campagnes de communication contre les préjugés et faire évoluer les mentalités. Ils peuvent aussi permettre de former l'encadrement et les représentants pour qu'ils fassent vivre l'égalité réelle. Il peut être, entre autre, prévu un temps de délégation alloué ainsi que le suivi attentif des embauches et des déroulements de carrière de chacun pour qu'il y ait une vraie égalité et aucune discrimination ;
 - la retraite et le droit à la pension de réversion pour tous les couples, qu'ils soient hétérosexuels ou homosexuels ;
 - la possibilité pour tous les couples et donc aussi pour ceux de même sexe d'harmoniser les dates de congés ;
 - l'obtention de congés lors de la signature d'un pacte civil de solidarité (Pacs) comme pour le mariage ;
 - l'obtention de congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant du conjoint, mais aussi pour le décès d'un enfant du conjoint ou même le décès dudit conjoint ;
 - la reconnaissance de l'identité des trans : permettre aux transsexuels opérés ou non d'être identifiés dans leur identité revendiquée. Une personne née de sexe masculin mais qui se sent et se revendique une identité de femme pourra, dans l'entreprise, être reconnue au féminin et être identifiée avec son prénom féminin. De même, pour une personne née de sexe féminin mais qui se sent et revendique une identité d'homme.
- Nous pouvons et devons aussi intervenir dans les comités d'entreprise pour revendiquer l'égalité pour les activités sociales et culturelles.

Lutter contre les discriminations, c'est nécessaire !

En effet, les discriminations, les sanctions et les insultes envers les lesbiennes, les homosexuels, les bisexuels et les transsexuels au travail constituent encore la principale plainte dans les témoignages recueillis par l'association Sos homophobie (voir leur dernier rapport 2009 sur www.sos-homophobie.org).

De plus, les attentes des salariés envers les organisations syn-

dicales sont de plus en plus importantes. C'est ce que révèle le dernier baromètre publié conjointement par la Halde et l'Oit (Organisation internationale du travail) : le recours aux syndicats et représentants du personnel est considéré comme le niveau efficace d'intervention par 67% des salariés du privé et 78% de ceux de la Fonction publique. De plus, lorsqu'on demande ce qu'il faut faire en priorité en cas de discrimination, 55% des salariés du privé et 70% de ceux du public répondent d'abord qu'il faut « *en parler aux représentants du personnel ou à un syndicat* », avant le contact avec la direction ou la Drh, la recherche d'un conseil externe ou le dépôt d'une plainte.

Pour l'action utilisons le droit

Tout d'abord, il est nécessaire de se référer à l'article L 122-45 du code du Travail qui interdit les discriminations dans l'emploi et dans le travail.

Le délégué du personnel est le premier acteur dans l'entreprise. Il est titulaire d'un « droit d'alerte » et peut ainsi saisir l'employeur. Immédiatement, ce dernier peut faire une enquête avec le délégué. En cas de persistance du problème, le délégué saisit directement le bureau de jugement des prud'hommes qui peut ordonner à l'employeur toutes mesures pour faire cesser la discrimination (art L 422-1-1 du code du Travail).

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Chsct) peut jouer un rôle important. Il intervient notamment en matière de préservation de la santé, d'évaluation et de prévention des risques et d'organisation de travail. Le Chsct peut donc directement soutenir les discriminés et faire état de risques psychosociaux et de harcèlement moral.

Par ailleurs, toute personne qui s'estime discriminée du fait de son orientation sexuelle peut saisir l'inspection du Travail (enquêtes, rapports, etc.) et la Halde (procédures gratuites). De même que pour toute mesure discriminatoire, une contestation peut être défendue devant le Conseil de prud'hommes et pour certaines mesures, devant le tribunal correctionnel.

L'égalité fait avancer le droit pour tous et c'est par l'engagement de tous que nous le gagnerons. Le collectif confédéral Cgt de lutte contre l'homophobie se tient à votre disposition pour toute aide (discrim-homo@cgt.fr et 01 48 18 81 26).

Frédérique Bartlett

Membre de la commission exécutive confédérale