



MOIS DES FIERTES - JUIN 2024

Le 1er juin a commencé le mois des fiertés. Un mois important pour reconnaître, célébrer, et surtout parler de la question du genre et de ses représentations.

Il est d'autant plus important quand on lit la statistique récente concernant les actes homophobes et transphobes en 2023 : une augmentation de près de 15%.

Nous parlons dans ces actes de violences verbales, violences physiques et de plus en plus des guet-apens tendus à des personnes de la communauté LGBTQIA+ dans le but de leur faire subir des sévices physiques pouvant aller jusqu'à la mort.

Ce constat n'est pas celui qui est fait dans une dictature ou dans un pays en retrait sur la question des droits sociaux, mais en France, et date de l'année dernière. C'est un marqueur supplémentaire, s'il était nécessaire, de l'illibéralisme dans lequel s'enforce le pays. Et la prise de poste à Matignon d'un premier ministre ayant déjà fait son coming-out n'y change rien : ce n'est que de la peinture sur une façade qui s'effondre. On rappellera que ce gouvernement aura forcé le ministre Dussopt, alors aux prises avec l'opinion publique et l'assemblée nationale sur la réforme des retraites, à faire son coming-out également de façon publique, pensant ainsi amadouer l'opinion. Un acte d'une violence rare, dans un monde de requins où la question du genre n'est qu'un atout politique, et pas une cause pour défendre les droits de ses pair-es.

On entend trop souvent l'argument selon lequel "l'orientation sexuelle, c'est du privé, ça ne doit pas rentrer dans le cadre du travail ou de la vie publique".

Pourtant, chez Capgemini, on ne se gêne pas pour tenir des propos homophobes, transphobes

parfois sur les plateaux projets. En témoigne d'ailleurs le site de La Perle, pourtant aux mains de la direction, qui nous propose ces quelques extraits choisis :

Irrespectueux

Quelques remarques transphobes de plusieurs collègues : - "Non mais moi je suis blonde mais je me sent cheveux rose" - "Moi je me sent femme sexagénaire" - "Moi je vais dire que je me sent handicapé comme ça on sera obligé de me laisser passer dans les files d'attentes" - "De toute façon en 2024 plus rien n'est permis si on ne rentre pas dans les cases LGBT"

Entendu au bureau

Nous devons, collectivement, refuser que sous le couvert de "l'humour", des propos qui tombent sous le coup de la loi soient exprimés sur nos plateaux, par nos collègues, ou dans des afterworks. Nous devons intervenir lorsque nos collègues tiennent ces discours en public. Nous devons leur expliquer pourquoi ils sont problématiques. Ils vous diront peut-être qu'ils ne peuvent plus rien dire, et pourtant, c'est plutôt parce qu'ils continuent, tous racistes, homophobes, transphobes, mysogynes qu'ils sont, à dire tout ce qu'ils pensent que nous sommes obligés de faire ce genre de rappel de bon sens.

Car ces propos peuvent affecter directement nos collègues, qui peuvent être elleux-mêmes concerné-es directement, ou avoir de l'entourage concerné.

Travailler dans un climat hostile, même sous couvert d'humour, peut pousser des populations



déjà précarisées dans des situations de détresse mentale profonde, pouvant aller jusqu'au suicide. Les populations trans, notamment, connaissent un taux de suicide bien au-delà des moyennes nationales, et ce, quel que soit le pays.

À la CGT, nous n'attendons pas le mois des fiertés pour être résolument des alliés-es du combat que doit mener la communauté LGBTQIA+. Nous nous engageons chaque jour pour que la convergence des luttes devienne une réalité. Nous savons qu'il ne peut pas y avoir de lutte des classes dans un monde patriarcal, raciste et homophobe. Parce que les luttes sont intersectionnelles et que nous devons soutenir nos camarades qui subissent des discriminations, quelles qu'elles soient.

De son côté, la direction se contente du strict minimum. Une campagne d'affichage qui nous dit "Mon orientation sexuelle ne définit pas qui je suis". Va-t-elle faire comme toutes les grandes sociétés qui font du pinkwashing le temps du mois de juin, en nous pondant des logos arc-en-ciel sur les réseaux sociaux, mais qui continuent à discriminer leurs salarié-es le reste du temps en refusant de sanctionner les agresseurs ? Les seules rares mesures dans ce genre de situation sont des mesures d'éloignement. Mais ce n'est jamais l'agresseur qui est éloigné d'un projet. C'est toujours la victime, sous prétexte de la protéger. Que ce soit une personne LGBTQIA+, une personne racisé-e ou une femme. Et personne pour s'opposer fermement à ce genre de discours. Pas de formation des responsables, on se contente des beaux discours qui disent que c'est pas bien, d'être homophobe.



Quelques chiffres pour appuyer nos propos :

- 13 % des personnes LGBT+ déclarent avoir été questionnées sur leur orientation sexuelle au moment de l'embauche.
- 11 % des actes homophobes signalés se produisent sur le lieu de travail.
- 47 % des personnes LGBT+ victimes de discrimination le sont au moment de l'embauche ou sur leur lieu de travail (de la part de collègues ou de supérieur-es hiérarchiques)
- 20 % des personnes LGBT+ se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi
- 85 % des personnes LGBT+ ont ressenti au moins une fois au cours de leur vie professionnelle l'homophobie au travail

Alors plus que jamais soyons aux côtés de la communauté LGBTQIA+ pour obtenir l'égalité des droits et la fin des discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle des personnes, que ce soit chez Capgemini ou en dehors.

Pour un mois de combat, pour un mois de fierté, pour un mois de célébration !

On lâche rien !

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

**#ONESTLACGT
LACGTCAP.ORG**

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

 [@cgtcapgemini](https://twitter.com/cgtcapgemini)

 [@CGT_Capgemini](https://x.com/CGT_Capgemini)

 [linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini](https://www.linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini)

 [LAcgt Capgemini](https://www.facebook.com/LAcgtCapgemini)