



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET QUESTIONS DE GENRE : UN COMBAT SYNDICAL

Des camarades de Solidaires informatique ont été confrontées lors de négociations de Protocole d'accords pré-électorales à la question des informations obligatoires concernant les listes des électeur-rices et les informations concernant les listes aux élections professionnelles.

Explications :

La question du genre peut – et devrait – être abordé lors de la préparation des élections professionnelles notamment lors de la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP).

Au moment des élections, la loi prévoit que les listes des électeur-rices soient mises à disposition des salarié-es. Le format et les moyens d'affichages de ces listes sont sujets à négociation entre la directions et le CSE. Par défaut, l'entreprise va afficher les prénoms légaux, noms de familles, date d'entrée dans l'entreprise, la date et le lieu de naissance. **Ce qui peut faire de cet affichage un grand moment d'outing forcé des personnes trans** (sans compter que les collègues peuvent aussi ne pas reconnaître la personne) Une pratique syndicale à développer dans le PAP serait au minimum de :

1/ de faire en sorte qu'on utilise le prénom d'usage dans la liste électorale ;

2/ a minima, exiger de l'entreprise que les personnes qui ont un «prénom d'usage» dans la base de données de l'entreprise soient averti-es.

La question du nom d'usage se pose moins sur les autres documents liés aux élections :

- les professions de foi, les tracts, etc. sont des documents syndicaux, l'organisation syndicale est seule responsable de ce qu'elle écrit.

- la liste des élu-es envoyé-es à l'inspection du travail reste un document légal assez confidentiel à la diffusion très restreinte.

La revendication de l'utilisation du nom d'usage dans les listes a été porté dans une entreprise, d'un de nos adhérents, une grosse multinationale du numérique. Après 5 minutes de discussion, la juriste présente dans la salle a prétexté que la liste électorale était un document légal très encadré, et que l'entreprise ne pouvait pas changer le prénom, mais pouvait ajouter une seconde colonne «prénom d'usage». **Dans les faits, cela aurait outé les personnes avec encore plus de force.** Il a été convenu que le service des ressources humaines allait contacter les personnes pour les prévenir sachant

que cela n'est pas satisfaisant syndicalement pour nous.

La même semaine, cet adhérent a participé à une autre négociation de PAP dans une plus petite structure du secteur de l'informatique. Devant les même revendications, la direction a réfléchi 4 secondes avant de dire «oui, c'est une bonne idée, affichons les prénoms d'usage».

Il semble que les textes de loi ne soient pas très explicites sur l'utilisation des prénoms d'usage : le remplacement du prénom légal par le prénom d'usage est potentiellement juridiquement contestable.

Si cela doit arriver, le syndicat doit pouvoir réagir par une contre-offensive médiatique dénonçant la transphobie de cette contestation. Il serait par ailleurs intéressant devant un tribunal de faire valoir que l'employé-e n'est connu-e de ses collègues que sous son prénom d'usage, iel a une adresse mail a son prénom d'usage, etc.

Enfin, il faut prendre en compte que l'utilisation du prénom d'usage sur une liste électorale professionnelle peut aussi servir le dossier de la personne dans ses procédures personnelles de changement de prénom.