

TOUS ACTEURS CONTRE L'HOMOPHOBIE

Dans l'entreprise ou l'administration

- Collègues
- Hiérarchie
- Délégués du personnel, représentants et élus syndicaux
- Instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, CAP...)
- Ressources humaines/Employeur

En externe

- Médecine du travail/de prévention
- Inspection du travail
- Associations LGBT (représentant les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuelles et Trans)
- Organisations syndicales
- Défenseur des droits

Les lesbiennes peuvent être exposées à une double discrimination : sexisme et homophobie.

AGIR ENSEMBLE

Le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, reprend notamment les missions de la HALDE et assiste les victimes de discriminations.

Pour s'informer sur le droit et les bonnes pratiques :

- Sur le site internet : www.defenseurdesdroits.fr
- Par téléphone au **09 69 39 00 00**
(coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)

Pour saisir le Défenseur des droits :

- Par le formulaire en ligne sur : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « saisir »)
- Par les délégués du Défenseur des droits dans les départements : www.defenseurdesdroits.fr (rubrique « contacter votre délégué »)
- Par courrier postal :
Le Défenseur des droits
7, rue Saint-Florentin
75409 Paris Cedex 08

Que peut faire le Défenseur des droits ?

- Enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place);
- Procéder à une médiation, un règlement amiable ou proposer une transaction;
- Faire des recommandations;
- Présenter des observations devant les juridictions.

Homophobie au travail

PRÉVENIR, AGIR, RÉAGIR

La prévention de l'homophobie et de la transphobie : **une question d'égalité**

juin 2013

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Homophobie

Méconnaissance et préjugés entraînant **moqueries, violences ou évitement** d'une femme ou d'un homme en raison de son homosexualité. ■

Discrimination

Traitement défavorable d'une personne lié, par exemple, à son **orientation sexuelle**. La discrimination peut être intentionnelle ou non. ■

Ex: refus d'embauche ou de formation, absence d'évolution de carrière, inégalités salariales, « placardisation », licenciement...

Un **harcèlement** lié à l'orientation sexuelle constitue une discrimination.

PRÉVENIR LA TRANSPHOBIE

Les personnes transsexuelles et transgenres vivent un profond décalage entre le sexe assigné à la naissance et le sexe qu'elles revendiquent.

Depuis 2012, elles sont explicitement protégées contre les discriminations et le harcèlement liés à **l'identité sexuelle**.

Est discriminatoire et donc nul le licenciement intervenu suite à **l'annonce par le salarié de son choix de changer d'apparence physique et de sexe**.

Cour d'appel de Montpellier, 3 juin 2009, n°RG06/01812

POURQUOI EN PARLER ?

L'orientation sexuelle : une affaire pas si privée

La vie personnelle n'est pas absente du lieu de travail.

On raconte son week-end, on affiche dans son bureau des photos de famille, on organise des repas où sont conviés les conjoints...

Or, près d'un salarié/agent public sur deux estime que l'annonce de son homosexualité par un ou une collègue contribuerait à mettre mal à l'aise le reste du personnel. ■

Taire son homosexualité : le poids de l'invisibilité

67% des personnes homosexuelles souhaitent ne pas être visibles sur leur lieu de travail par crainte de conséquences négatives.

Cacher son homosexualité, voire s'inventer un conjoint du sexe opposé, est une manière de se protéger. Mais cela implique le renoncement à certains droits: congé pour PACS ou mariage, avantages familiaux, extension du bénéfice de la mutuelle...

Cette dissimulation peut aussi entraîner souffrance au travail et difficultés professionnelles. ■

Lorsque la direction de l'entreprise ou de l'administration prend des mesures contre l'homophobie, le dévoilement est facilité et le risque de discrimination diminue.

Annulation des sanctions et indemnisation d'un agent public **harcelé par un collègue homophobe.**

Tribunal administratif de Marseille,
29 septembre 2011,
n° 0907254

QUE DIT LA LOI ?

Sur la discrimination: art. L. 1132-1 du code du travail, art. 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et art. 225-1 et 225-2 du code pénal. ■

Sur le harcèlement moral: art. L.1152-1 du code du travail, art. 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 et art. 222-33-2 du code pénal. ■

Sur la protection contre les représailles subies par une victime ou un témoin ayant dénoncé une discrimination ou un harcèlement: art. L.1152-2 et L.1152-3 du code du travail, art. 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983 et art. 3 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. ■

Sur l'obligation de prévention et de sécurité des employeurs: art. L.1152-4, L. 4121-1 du code du travail et art. 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

En cas de harcèlement moral, l'absence de faute de l'employeur ne peut l'exonérer de sa responsabilité.
Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43914

Propos et rumeurs homophobes ciblant un salarié après qu'il a dévoilé son orientation sexuelle, puis licenciement du salarié: **annulation du licenciement et 35 000 € de dommages et intérêts.**

Cour d'appel de Douai, 18 février 2011,
n° 2011-006038