

AU TRAVAIL COMME DANS LA VIE, L'ÉGALITÉ DES DROITS DOIT ÊTRE UNE RÉALITÉ TOUTE L'ANNÉE



(texte réalisé avec le concours de JDS Avocats)

Le mois de juin est « le mois des Fiertés ». Mais les célébrations, les manifestations et les moments festifs ne suffisent pas à éliminer toute trace de discrimination en matière de genre. C'est au quotidien que partout, dans la vie courante comme dans les entreprises la lutte doit continuer pour le respect des droits humains pour toutes et tous.

Les droits des personnes LGBTQIA+ ont connu des avancées ces dernières années, mais le monde du travail demeure un lieu où persistent des discriminations, où les stéréotypes sont toujours dans les têtes et parfois même où des violences physiques ou psychologiques sont subies par les personnes. Derrière les politiques d'inclusion affichées par certaines entreprises, de nombreux salariés continuent de subir des remarques homophobes ou transphobes, des mises à l'écart, des freins à leur carrière, voire des ruptures de contrat motivées, directement ou indirectement, par leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

POUR DE NOMBREUSES PERSONNES LGBTQIA+, AU TRAVAIL, IL FAUT PARFOIS CHOISIR ENTRE VISIBILITÉ ET SÉCURITÉ.

De nombreux salarié-es renoncent à signaler des propos homophobes ou transphobes, ou retardent une transition de genre par crainte des conséquences professionnelles.

Ces situations ne sont pas marginales.

Selon une étude publiée sur le site de l'Observatoire des inégalités, 37 % des salariés LGBTQIA+ déclarent avoir été victimes de discrimination de la part de leur direction et 36 % de ces mêmes salariés déclarent avoir été victimes d'au moins une agression au travail (moqueries désobligeantes ou propos vexants ; insultes ou injures diffamatoires ; mise à l'écart, menaces et agressions contre leurs biens ou leur personne ; actes de violence physique ou sexuelle ; menace de révéler leur homosexualité ou leur identité de genre).

Pourtant, le Code du travail est sans ambiguïté. L'article L. 1132-1 interdit toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte, fondée notamment sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les mœurs ou encore la situation de famille. Toute décision fondée, même partiellement, sur l'un de ces motifs est nulle, qu'il s'agisse d'un refus d'embauche, d'une sanction, d'une mutation, d'un licenciement, etc.

La loi ne se contente pas d'interdire les discriminations : elle les sanctionne sévèrement. Toute décision prise en méconnaissance de l'article L. 1132-1 est nulle (art. L. 1132-4 C. trav.). La victime a droit à la réparation intégrale de son préjudice (art. L. 1134-5 C. trav.) et, lorsque la discrimination a conduit à un licenciement, celui-ci est frappé de nullité, ouvrant droit, en l'absence de réintégration, à une indemnité minimale de six mois de salaire.

Le Code pénal réprime également ces discriminations (art. 225 1 et s. C. pén.).

L'EMPLOYEUR EST RESPONSABLE

Les employeurs sont tenus, en vertu de leur obligation de sécurité (art. L. 4121-1 C. trav.), de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation implique notamment de prévenir les comportements discriminatoires, de faire cesser les agissements homophobes ou transphobes et, le cas échéant, d'en sanctionner les auteurs.

Lorsqu'un salarié dénonce des faits susceptibles de constituer une discrimination ou un harcèlement, l'employeur doit réagir sans délai et prendre toutes les mesures propres à faire cesser la situation. Selon les circonstances, le respect de cette obligation peut nécessiter la réalisation d'une enquête interne - sérieuse et impartiale - conformément aux recommandations du Défenseur des droits.



AU TRAVAIL COMME DANS LA VIE, L'ÉGALITÉ DES DROITS DOIT ÊTRE UNE RÉALITÉ TOUTE L'ANNÉE



LE RÔLE ESSENTIEL DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Face aux discriminations, les salariés ne doivent jamais rester seuls. Comme pour l'ensemble des thématiques liées à la vie sociale dans l'entreprise, les membres élus du CSE et les organisations syndicales jouent un rôle fondamental dans la prévention, le signalement et la lutte contre les atteintes aux droits des travailleurs LGBTQIA+.

Les représentants du personnel peuvent accompagner les victimes, déclencher des droits d'alerte, demander des enquêtes internes, solliciter des actions de prévention et, lorsque cela est nécessaire, saisir les juridictions compétentes, y compris via l'action de groupe en cas de discriminations systémiques fondées sur un même motif (art. L. 1134 7 C. trav.).

Le syndicat CGT de l'entreprise doit s'emparer de ces sujets et en cas de discrimination avérée soit du fait de l'employeur, soit du fait d'une hiérarchie quelconque ou de collègues, il a le devoir d'informer largement et de mobiliser les salariés pour que cessent les atteintes aux droits et aux libertés des salariés concernés.

DÉFENDRE LES DROITS LGBTQIA+ DANS L'ENTREPRISE, C'EST DÉFENDRE LES DROITS DE TOUS LES TRAVAILLEURS.

