



DOSSIER D'INFORMATION DESTINE AUX SYNDICATS

Les discriminations homophobes dans le monde du travail

Module de formation des délégués syndicaux



PIECES CONSTITUANT LE DOSSIER

1. Les discriminations homophobes dans le monde du travail
Module de formation des délégués syndicaux
2. Plaquette récapitulative
3. Questionnaire
4. Le rapport 2002
5. Le rapport 2003
6. Plaquettes d'information et d'adhésion
7. Cartes Sos homophobie



Les discriminations homophobes dans le monde du travail

Module de formation des délégués syndicaux

Préambule : présentation rapide de Sos homophobie

SOS est une association à but non lucratif loi 1901. Elle a vocation à promouvoir toute action susceptible de favoriser la lutte contre l'homophobie, à contribuer à la reconnaissance des droits fondamentaux de la personne homosexuelle et à agir pour la disparition de toute discrimination liée à l'orientation sexuelle.

Son action s'articule autour de **trois axes principaux** :

1) Constituer un **observatoire de l'homophobie**. **Accueillir, soutenir et informer** sur sa ligne d'écoute anonyme toute personne discriminée au simple motif de son orientation sexuelle, pour l'aider à sortir d'un sentiment d'isolement et lui proposer des moyens concrets d'agir.

Depuis six ans, à partir des appels reçus sur sa ligne, **publier un rapport annuel de l'homophobie** en France.

2) **Dénoncer** par tous moyens les manifestations et expressions publiques d'homophobie dont elle a connaissance, **intervenir** auprès des institutions et organismes publics ou privés pour **prévenir** ou dénoncer les discriminations et mesures à caractère homophobes qu'ils auraient pu instaurer.

3) Contribuer à **faire évoluer la société** sur la place, le statut, les droits des homosexuels et des lesbiennes, et faire de la libre orientation sexuelle une liberté fondamentale.

C'est dans cette logique que s'inscrit ce module de formation.

1) Qu'est-ce que l'homophobie ?

Pour vous ?

Que signifie ce terme? Quelles situations recouvre-t-il ?

Avez-vous eu affaire personnellement ou assisté comme témoin direct ou indirect à des manifestations que vous qualifieriez d'homophobes ? Plus particulièrement dans le cadre de votre activité professionnelle ?

Qu'en avez-vous pensé ? Etes-vous intervenu ?

Reprise des interventions

Tentative de définition

Le terme homophobie tire son origine du radical grec *phobos* qui signifie "crainte, peur irraisonnée, fuite due à la panique". L'homophobie serait donc une forme irréfléchie et primaire de la peur. Peur par ignorance, peur par rejet de la différence ou au contraire par crainte d'être assimilé — homo : le même.

Homophobie : crainte du même, du semblable — : " Et si j'étais pédé ou gouine moi aussi ? " "Me considèrera-t-on comme tel(le) si je prends la défense d'un gay ou d'une lesbienne ? " (Nous verrons grâce aux exemples d'appels reçus sur la ligne, les réticences exprimées par certains collègues d'homosexuels discriminés, à témoigner en leur faveur.)

De fait, l'homophobie peut être définie comme toute manifestation de rejet, violente *ou non*, envers des personnes et/ou des pratiques homosexuelles, *ou supposées telles*.

Il peut donc s'agir d'une « simple » injure publique (dans la rue ou dans un magasin) ou d'un viol ou d'un meurtre, en passant par le refus d'accès au bail, de garde d'enfant, les menaces de mort, le passage à tabac, le vol, le licenciement ou la démission après harcèlement.

Il est donc très difficile de lutter efficacement contre l'homophobie tant elle est protéiforme, y compris dans le monde du travail : de la peur d'être reconnu (rumeurs) au licenciement abusif (mise à pied pour faute grave sans preuve, CDD non renouvelé sans justification professionnelle), des réflexions ironiques aux insultes et injures, jusqu'au chantage, elle peut être partout et provoquer de graves séquelles psychologiques (stress, fatigue, déprime suivie parfois de dépression et/ou de tentative de suicide).

L'homophobie doit donc être considérée à égalité de toutes les autres formes de discrimination (racisme, sexisme, antisémitisme...) et condamnée. Bien que cela soit insuffisant, certains articles de loi la condamnent, notamment dans le cadre de la vie professionnelle.

2) Les droits des homosexuels dans le monde du travail

En droit, le principe de non-discrimination s'impose dans les rapports professionnels. Mais en pratique, comment éviter que l'homosexualité d'une personne ne lui porte préjudice ?

Réfléchissons à partir de cas concrets (exemples d'appels reçus depuis plusieurs années sur la ligne d'écoute) :

À l'embauche

- Stéphane est demandeur d'emploi et lors d'un entretien, il lit avec surprise dans son questionnaire d'embauche : " Trouvez-vous choquant que deux personnes de même sexe s'embrassent sur la bouche ? ".

>> Il est interdit de refuser d'embaucher une personne au seul motif qu'elle est homosexuelle, même si elle se déclare comme telle (peines encourues : 30000 euros d'amende et 2 ans d'emprisonnement). Les employeurs vont donc contourner la loi et employer des moyens détournés pour tenter de découvrir l'homosexualité de leurs candidats. Dans cet exemple ce n'est pas sur sa propre homosexualité que l'on interroge le candidat mais sur sa réaction face à celle d'un tiers. Manière habile de conclure, si sa réponse est : " Non, je ne suis pas choqué par deux homosexuels qui s'embrassent ", à son homosexualité.

Et de se protéger contre toute plainte éventuelle : le candidat rejeté ne pourra pas apporter la preuve de l'homophobie dont il est la victime, eu égard à la loi du 31 décembre 1992 qui soumet à la confidentialité les résultats des tests d'embauche. Mais c'est cette même confidentialité qui le protégera contre la divulgation de son homosexualité à des tiers appartenant déjà à l'entreprise qu'il souhaite intégrer.

De toute façon, la loi stipule que les informations demandées à un candidat doivent être en rapport *direct et nécessaire* avec l'emploi qui lui est proposé. Ce qui n'est certainement pas le cas ici.

En poste

- Sylvie est régulièrement insultée par une collègue de travail, celle-ci prenant exclusivement prétexte de son homosexualité.

- Martine, directrice d'école est violemment insultée par un parent d'élève qui la traite de « sale gouine » durant une réunion de travail devant des professeurs et d'autres parents.

- Emilie est responsable administratif dans une université. Depuis plusieurs années, son supérieur hiérarchique l'inonde de notes de service où des allusions à sa vie privée se mêlent à des commentaires professionnels. Résultat : elle se retrouve sous traitement médical pour surmonter stress et perte de sommeil dus à cette situation de harcèlement psychologique.

- Marc est propriétaire d'une entreprise à 48% avec son père, qui a découvert récemment son homosexualité par l'intermédiaire d'un tiers. Menaces, insultes, Marc se prépare en nous demandant des conseils juridiques, au cas où son père tenterait une action contre lui.

>> La faute est grave et sanctionnable : il est interdit d'établir un traitement discriminatoire entre les salariés "à raison de leur orientation sexuelle" (art. 122-35 CT).

Sylvie et Martine peuvent agir et porter plainte en s'appuyant sur les témoignages des collègues et parents d'élèves.

Emilie a de grandes chances de gagner son procès si elle porte plainte, son supérieur l'ayant insultée *par écrit* : la preuve de son homophobie est donc indiscutable.

Le cas de Marc est très particulier, l'affectif familial étant intimement lié à son cadre professionnel. Or il est toujours très pénible de traduire en justice un des membres de sa famille. Mais il ne faut pas hésiter à le faire si cela est nécessaire. C'est peut-être le cas ici, si un arrangement ne peut être trouvé par Marc après discussion avec son père.

Le licenciement

- Frédéric est gardien de sécurité dans un établissement sous contrat “sécurité-gardiennage” avec la mairie d’une grande ville. Un des responsables de la municipalité tient souvent des propos homophobes, tel que « les pédés, il faudrait tous les abattre ».

Frédéric, ainsi que trois autres collègues homosexuels, vont être licenciés pour fautes “graves” et “lourdes”, qu’ils déclarent tous inexistantes, l’influence de la mairie en étant plus certainement la cause.

>> Une fois de plus, l’employeur a bien contourné la loi interdisant tout licenciement pour homosexualité (art. 122-35 et 45 du CT), maquillant en faute grave ce qui n’est qu’une manifestation pure et simple d’homophobie.

- Employé dans une discothèque, Bruno se voit licencié pour faute lourde. Mais lors d’un entretien devant un inspecteur du travail, son employeur révèle explicitement les véritables raisons de sa décision : “ De toute façon, je ne veux pas d’homo ici ”.

>> L’employeur de Bruno peut être immédiatement condamné, ayant affiché le véritable motif de son licenciement.

Quelques fois, les choses sont plus compliquées : la Cour de Cassation a tempéré les art. 122-35 et 45 du CT en admettant que le licenciement d’un employé pour homosexualité pouvait être justifié en raison de son comportement, si celui-ci, “compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l’entreprise a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière” (arrêt du 17/04/91).

En l’occurrence, on joue sur les termes, il ne s’agit plus de “mœurs” ou d’orientation sexuelle mais de “comportement”. En caricaturant à peine, une tenue vestimentaire exubérante pour un commercial ou une voix trop efféminée pour un télévendeur pourrait donc suffire à les faire licencier.

De fait, dans tous les cas, la difficulté pour l’homosexuel — ou supposé tel — tend à faire reconnaître le véritable motif de son rejet et à recueillir des témoignages de collègues, indispensables à l’instruction d’une affaire.

Pour lutter contre tous les abus des employeurs et les frilosités des collègues, une procédure d’alerte a été mise en place (article 422-1-1 CT). Elle permet à un délégué du personnel, s’il constate qu’il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l’entreprise, de saisir immédiatement l’employeur qui doit effectuer sans délai une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de carence de l’employeur, le délégué peut saisir le Conseil des prud’hommes qui statuera en référé.

Même si et puisque l’arsenal juridique mis à la disposition des homosexuels discriminés au sein de leur entreprise reste assez mince et flou, le soutien d’un délégué du personnel s’avère primordial et une campagne de sensibilisation à l’homophobie dans le monde du travail doit être sans cesse menée et consolidée afin que les attitudes de discrimination ne deviennent plus que des événements isolés et marginaux.

Et c’est à vous, actuels et futurs délégués syndicaux, d’entreprendre cette campagne au sein de vos entreprises pour que toute personne discriminée n’hésite pas à faire appel à vous pour se défendre, se sente écoutée et comprise, en confiance, ne risquant plus d’être rejetée ou moquée.

A vous d'être actifs et d'aller *au devant* de vos collègues discriminés, de leur faire savoir que vous êtes là et êtes sensibilisés aux problèmes qu'ils pourraient rencontrer.

A vous de vous positionner comme des intermédiaires privilégiés.

A vous de servir d'allié essentiel aux homosexuels discriminés et de faire valoir leurs droits.

Dorénavant, nous comptons sur vous.



PLAQUETTE RECAPITULATIVE

1. L'embauche :

> Le code pénal interdit à l'employeur de refuser d'embaucher une personne en raison de son orientation sexuelle (**art. 225-1 CP**).

> Le Code du travail prévoit qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son orientation sexuelle sauf inaptitude constatée par le médecin du travail ». (**art. 122-45 CT**). L'employeur peut donc refuser l'embauche sur la base d'une inaptitude médicale. Il existe ainsi une marge d'interprétation qui peut donner lieu à des abus (voir **3. Le licenciement**).

2. La vie au travail :

> Le règlement intérieur de l'entreprise ne peut pas comporter une disposition établissant un traitement discriminatoire entre les salariés en raison, notamment, de leur orientation sexuelle. (**art. 122-35 CT**).

> Un délégué du personnel, s'il constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise peut saisir l'employeur, par une procédure d'alerte (**art. 422-1-1 CT**). L'employeur doit effectuer sans délai une enquête, et prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. En cas de carence de l'employeur, le délégué peut saisir le Conseil des prud'hommes qui statuera en la forme des référés, c'est-à-dire rapidement.

> La loi sur le PaCS dans son article 1^{er} ter a créé l'article 515-8 du code civil qui définit le concubinage comme une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. Les entreprises doivent donc accorder à tous leurs salariés concubins les mêmes avantages sociaux, qu'ils soient hétérosexuel/les ou homosexuel/les.

> D'autre part, l'article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires a été réécrit et protège tout fonctionnaire contre toute discrimination liée, notamment à son orientation sexuelle.

3. Le licenciement :

> Le Code du travail dispose qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses mœurs (...) sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (**art. 122-45 CT**). En revanche, le comportement du salarié dans l'entreprise peut justifier son licenciement.

> L'état de santé peut être un moyen indirect de licencier un salarié homosexuel. En effet le Code du travail prévoit que l'employeur, en présence d'une inaptitude constatée par le médecin du travail, peut licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap.

> Un employeur peut licencier un salarié malade lorsque la maladie entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit pourvoir au poste du salarié absent afin de pallier la désorganisation du service. La nature des fonctions exercées est un élément essentiel pour apprécier la validité du licenciement. Il n'y a pas de durée d'absence à partir de laquelle le licenciement serait fondé ou non fondé ; tout dépend des circonstances et de la taille de l'entreprise.

4. Se défendre :

> Le candidat à un recrutement ou le salarié doit établir les faits qui permettent de *présumer* l'existence d'une discrimination et c'est à l'employeur de *prouver* que sa décision n'est pas discriminatoire (**art. 122-45 CT**). Les organisations syndicales peuvent exercer en justice toutes actions en faveur de la victime sous réserve d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut mettre un terme à l'action engagée à tout moment de l'instance (**art. L. 122-45-1 CT**).



QUESTIONNAIRE FORMATION DES DELEGUES SYNDICAUX

I - QUESTIONS AU SYNDICAT

SYNDICAT :
Contact :
Téléphone :
Télécopie :
e-mail :

A. Dans le cadre de votre formation aux délégués syndicaux

1. Combien de formations organisez-vous par an ?
2. Combien de temps dure cette formation ?
3. Pouvez-vous nous communiquer le programme ?
4. Combien de personnes participent à ces formations ?
5. Utilisez-vous des intervenants extérieurs ?

B. Avez vous un module de formation sur les discriminations dans le cadre du travail ?

oui : Abordez-vous les discriminations liées à l'orientation sexuelle ?
Pouvez-vous nous communiquer le programme de ce module ?
L'intervention d'une structure spécialisée vous intéresse-t-elle ?

non : Pour quelle (s) raison(s) ce module n'existe-t-il pas ?
Seriez-vous intéressé par la mise en place d'un tel module de formation ?
L'intervention d'une structure spécialisée vous intéresserait-elle ?

C. Vos réactions, votre attitude en tant que syndicat vis à vis de l'homophobie

1. Vous sentez-vous concerné par ce problème en tant que syndicat ?
2. Avez-vous déjà été consulté pour ce genre de problème ?

D. Les formations, la place de SOS homophobie :

1. Accepteriez-vous que Sos homophobie intervienne dans une de vos formations pour parfaire vos connaissances sur le sujet ?
2. Selon vous, qu'avez-vous besoin de connaître sur les homosexuel·le·s pour mener à bien votre lutte en tant que syndicat si un problème lié à l'homophobie survenait dans une entreprise ?
3. Qu'attendez-vous de notre intervention ?
4. Vos remarques et/ou propositions :



II - QUESTIONS AUX DELEGUE(E)S SYNDICAUX

- 1/ Pensez-vous que les discriminations liées à l'orientation sexuelle existent ?

- 2/ Selon vous, est-ce fréquent sur un lieu de travail ?

- 3/ Pour vous le code du travail permet-il de lutter efficacement contre ces discriminations ?

- 4/ Comment réagiriez-vous si le cas se présentait sur votre lieu de travail ?

Merci de nous retourner ce questionnaire dans l'enveloppe ci-jointe