

## Qui contacter ?

✓ **les représentant-es du personnel** : ils ou elles peuvent vous accompagner dans vos démarches auprès des directions, des prud'hommes, ou vous donner toutes les informations nécessaires pour contacter les associations.

✓ **la section syndicale** : accompagnement, soutien, les équipes syndicales locales peuvent intervenir directement auprès des directions, faire valoir les accords d'entreprise (ou simplement les rappeler !) lorsqu'ils existent, et vous permettre de ne pas effectuer seul-e vos démarches. Le syndicat peut se porter partie civile aux côtés de la victime dans la procédure pénale, ou bien être intervenant volontaire dans la procédure prud'homme.

✓ **les associations** : outre SOS homophobie qui agit au niveau national, il existe des associations LGBT (Lesbiennes - Gays - Bi - Trans) dans certains secteurs professionnels.

Union syndicale Solidaires  
144 Boulevard de la Villette - 75 019 Paris  
tel : 01 58 39 30 20 - fax : 01 43 67 62 14  
www.solidaires.org - contact@solidaires.org

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Les associations

### SOS homophobie :

0810 108 135

ou 01 48 06 42 41

[www.sos-homophobie.org/](http://www.sos-homophobie.org/)

Pas d'écoute les jours fériés.

Lundi à vendredi : 18h - 22h

Samedi : 14h - 16h

Dimanche : 18h - 20h

Chat'écoute tous les jeudis 21h - 22h30  
et dimanches 18h - 19h30

### Le défenseur des droits :

09 69 39 00 00

[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

### Et localement :

## Orientations et identités sexuelles



**des droits à connaître  
et à respecter  
pour riposter !**

Union  
syndicale  
**Solidaires**

## Les différentes discriminations

Il s'agit d'une action, directe ou indirecte, qui vise à défavoriser une personne ou un groupe. Sont interdites notamment les discriminations fondées sur « le sexe », « l'orientation sexuelle », « l'identité sexuelle » ou encore la « situation de famille ».

### Une personne ne peut être victime de discrimination du fait de sa sexualité.

Le critère de l'identité sexuelle a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4). Ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe.

Sur le lieu de travail, la discrimination peut prendre des formes diverses : être écarté d'un recrutement, d'un stage ou d'une formation, être sanctionné ou licencié. Elle peut aussi être constituée de mesures, ou d'un ensemble de mesures, visant à empêcher l'accès à l'embauche, la formation, à faire obstacle ou, au contraire, provoquer une mutation, à ralentir l'évolution salariale, à bloquer l'accès à une qualification, une classification ou une promotion professionnelle.

L'article L1132-3-2 du code du travail précise qu'aucune sanction, mesure de licenciement ou mesure discriminatoire ne peut être prise à l'encontre d'un-e salarié-e qui refuse « en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat in-criminant l'homosexualité ».

## Je veux témoigner d'une discrimination

Les témoins de ces agissements discriminatoires sont protégés contre toute sanction, licenciement ou toute mesure discriminatoire, s'ils les attestent dans une procédure ou s'ils les relatent.

## Quels sont les recours possibles ?

✓ **Le défenseur des droits** : c'est une autorité indépendante (et non un juge) qui peut être saisie par un courrier motivé directement par la victime. S'il choisit de donner suite à la saisine, il dispose de pouvoirs d'enquête et d'audition, de vérification dans les locaux. A l'issue de l'instruction, il prend une décision individuelle. Celle-ci peut faire état de recommandations ou préconiser des observations dans une procédure judiciaire.

✓ **Le Conseil de Prud'hommes** : il peut être saisi d'une procédure en réintégration, annulation d'une sanction ou en réparation du préjudice né de la discrimination.

✓ **Le tribunal correctionnel** : l'auteur des faits de discrimination peut être poursuivi et condamné. Pour cela, une plainte peut être déposée. La victime peut aussi se constituer partie civile si un procès verbal est relevé par l'inspection du travail.

## Quelques conseils

Le recours aux tribunaux, civils ou pénaux, est un outil pour permettre à la victime de reprendre son activité dans des conditions normales, ou d'obtenir réparation d'un préjudice.

La constitution du dossier est un préalable obligatoire : ce sont les éléments matériels, déjà constitués ou à élaborer, combinés avec l'analyse de la réalité de l'entreprise, qui permettront d'élaborer les étapes de la défense de la victime.

Parmi les éléments matériels, certains sont indispensables :

- ✓ les témoignages écrits,
- ✓ les PV de CHSCT,
- ✓ les registres DP,
- ✓ les évaluations/notations sur plusieurs années,
- ✓ l'historique des postes occupés,
- ✓ le recensement précis des tâches et leur évolution...

Certaines de ces données, s'agissant de discrimination, pourront valablement faire l'objet de comparaisons pour établir une évolution ou une inégalité de traitement avec d'autres salarié-es.

Selon les cas, il n'est pas forcément nécessaire de saisir les tribunaux dans un premier temps. La réalité du dossier, du contexte de l'entreprise, pourront permettre à la victime d'établir avec les représentant-es du personnel et/ou le syndicat, une stratégie, en utilisant tous les moyens utiles (accords égalités au sein de l'entreprise, représentation du personnel, inspection du travail, défenseur des droits, tribunaux...).