



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

défense

Question écrite n° 101586

Texte de la question

M. Jean-Claude Fruteau attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la santé sur la situation des salariés homosexuels. En effet, selon une récente étude réalisée par l'association « l'autre cercle » et menée auprès de plus de 930 personnes, 20 % des salariés homosexuels considèrent que le climat dans leur entreprise leur est hostile. Moqueries, exclusions, mise à l'écart et harcèlement sont encore des pratiques trop répandues dans les entreprises ou la fonction publique. Pire encore, 26 % des personnes ayant participé à cette enquête déclarent être témoins ou victimes de comportements homophobes, qui n'ont pas été sanctionnés dans 92 % des cas. Il est urgent d'agir. Si les résultats de cette étude montrent globalement que le chemin est encore long pour dépasser les préjugés et les tabous dans le monde du travail, elle relève néanmoins que le climat est meilleur dans les entreprises et les organisations ayant un document citant l'orientation sexuelle. Aussi, il lui demande d'indiquer les mesures que le Gouvernement entend mettre en oeuvre pour mettre fin à cette situation ainsi que celles permettant de mieux sanctionner les auteurs de comportements homophobes envers leurs collègues.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la situation des salariés homosexuels. Les personnes victimes de discrimination dans l'accès à l'emploi et sur le lieu de travail disposent d'ores et déjà d'un grand nombre de possibilités de recours. Les dispositions législatives permettent la mobilisation d'un nombre d'acteurs important. Dix-huit critères de discrimination sont prohibés par l'article L. 1132-1 du code du travail, dont celui de l'orientation sexuelle. Plusieurs institutions interviennent contre les discriminations dans l'entreprise. Les inspecteurs du travail peuvent obtenir la communication de tout document ou élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence dans l'entreprise d'une discrimination prohibée par le code du travail ou le code pénal. Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte et peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin s'il y a lieu à cette situation. À défaut, le juge prud'homal peut être saisi par le salarié concerné ou, avec son accord, par les délégués du personnel. Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées, depuis au moins cinq ans, peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires. Il en est de même pour les associations oeuvrant dans le domaine du handicap. Les salariés eux-mêmes, victimes ou témoins de discriminations, disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes. Enfin, le recours au juge civil est facilité par l'aménagement de la charge de la preuve qui autorise la victime à présenter les éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, l'auteur supposé doit prouver au juge que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination ou à tout harcèlement. L'ensemble de ces dispositions est renforcé par des dispositions prévoyant des sanctions de nature civiles (art. L. 1132-4 du code du travail) et pénales (art. 225-1 du code pénal). La loi n°

2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire en matière de lutte contre les discriminations a permis notamment d'élargir le champ des discriminations prohibées à l'accès et la fourniture de biens et services et apporte des précisions quant aux définitions des discriminations directes et indirectes. L'accord national interprofessionnel sur la diversité, signé le 11 octobre 2006 par les trois organisations patronales et la CFDT, FO, CFTC et CGT, a été élargi le 22 mai 2008. Cet accord a pour objet de favoriser la diversité, l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, du recrutement, de l'affectation, de la rémunération, de la formation professionnelle et du déroulement de carrière, tout en anticipant l'évolution du marché du travail et en amenant les entreprises à prendre en considération l'ensemble de la force de travail disponible. Le label « Diversité » a été mis en place dans le cadre du comité interministériel à l'intégration du 24 avril 2006. Ce label est attribué à tous les employeurs publics et privés concernés par la prévention de toutes les discriminations reconnues par la loi. Les résultats obtenus en mars 2011 au terme de deux années d'existence, témoignent de l'intérêt rencontré par cet outil, puisque 255 labels ont été attribués à des entreprises privées et publiques ou à des organismes publics, concernant près de 770 000 salariés. S'agissant de la fonction publique, les articles 6 et 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi du 27 mai 2008 précitée énoncent les critères de discrimination applicables aux trois fonctions publiques. Celui de l'orientation sexuelle y est plus particulièrement mentionné à l'article 6. Comme dans le secteur privé, tout agent public, victime ou témoin de discriminations, peut déposer un recours devant le juge administratif et bénéficie d'une procédure particulière en termes d'aménagement de la charge de la preuve (comme pour les juridictions civiles). Par ailleurs, le 2 décembre 2008, le ministre en charge de la fonction publique et le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ont signé la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique. Ce texte, qui formalise un certain nombre d'engagements dans tous les grands domaines de la carrière des agents publics (recrutements, parcours professionnels, formation), vaut plan d'actions pour les ministères. Son suivi est effectué dans le cadre d'un comité de pilotage interministériel (et semestriel) animé par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la HALDE (devenu défenseur des droits depuis début mai 2011), ce qui permet de diffuser les bonnes pratiques ministérielles mais également de sensibiliser et d'informer les administrations sur des points précis d'actions qu'elles pourraient mener à l'avenir. Un bilan annuel des travaux est également présenté au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État : en ce sens, un état des lieux de la prévention, de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité dans le recrutement et la gestion des ressources humaines y a été présenté le 17 décembre 2009, puis complété lors de la séance du 24 janvier 2011, notamment sur des thématiques comme la mise en place de cellules d'alerte et d'écoute et de prévention des discriminations au sein des administrations.

Données clés

Auteur : [M. Jean-Claude Fruteau](#)

Circonscription : Réunion (5^e circonscription) - Socialiste, radical, citoyen et divers gauche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 101586

Rubrique : Droits de l'homme et libertés publiques

Ministère interrogé : Travail, emploi et santé

Ministère attributaire : Travail, emploi et santé

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 mars 2011, page 2202

Réponse publiée le : 4 octobre 2011, page 10648