

## Délibération n° 2007-371 du 17 décembre 2007

### ***Emploi – Emploi secteur privé / secteur public – Recommandation aux employeurs publics et privés***

*Le Collège de la haute autorité relève que la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail requiert des dispositifs comparables à ceux mis en œuvre pour lutter efficacement contre le sexisme ou le racisme.*

*Aussi, afin que cette forme de discrimination soit combattue au même titre que les autres, le Collège de la haute autorité recommande aux employeurs publics et privés de manifester clairement leur engagement en cette matière en mettant en œuvre une politique de formation et de sensibilisation, des dispositifs d'alerte favorisant le dialogue avec les salariés, et une politique de protection.*

Le Collège:

Vu le code du travail,

Vu le code pénal,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Sur proposition du Président,

Décide :

1. Dans ses Guides 2006 et 2007 « *Que répondent les entreprises à la Halde* », la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité relevait que le critère de l'orientation sexuelle était l'un des motifs de discrimination le moins souvent pris en compte au sein des grandes entreprises étudiées.

2. La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité afin de mieux cerner le phénomène de « l'homophobie dans l'entreprise » a fait faire une étude portant sur 3 thèmes principaux : le degré de dévoilement des personnes au travail, l'homophobie et les discriminations et inégalités subies.

3. Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité relève que la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail requiert des dispositifs comparables à ceux mis en œuvre pour lutter efficacement contre le sexisme ou le racisme.

4. Aussi, afin que cette forme de discrimination soit combattue au même titre que les autres, le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité recommande aux employeurs publics et privés de manifester clairement leur engagement en

cette matière en mettant en œuvre une politique de formation et de sensibilisation, des dispositifs d'alerte favorisant le dialogue avec les salariés, et une politique de protection des salariés.

**5.** En tenant compte des effectifs employés, cette politique de sensibilisation et de formation à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité devrait aborder tous les critères prohibés et contenir des éléments d'information sur :

- la politique de l'entreprise menée sur ces sujets
- les différents stéréotypes, notamment ceux liés à l'orientation sexuelle
- la législation anti discrimination et les droits des salariés

**6.** Les actions de sensibilisation et de formation pourraient s'appuyer sur les instruments de communication interne (livret d'accueil du salarié, affichage, journal interne, site intranet de l'entreprise...) et devraient concerner un public le plus large possible : dirigeants, encadrement, salariés, service des ressources humaines, responsables syndicaux et délégués du personnel.

**7.** Pour favoriser une meilleure remontée d'informations, les entreprises et structures publiques qui réalisent des enquêtes d'opinion internes auprès des salariés devraient ajouter une question relative aux discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'état de santé.

**8.** Les dispositifs d'alerte et de recours internes devraient permettre le recueil des plaintes relatives au harcèlement ou aux comportements et pratiques discriminatoires en ce qui concerne l'orientation sexuelle comme pour tous les autres critères de discrimination.

**9.** L'efficacité et la crédibilité de tels dispositifs devraient répondre à plusieurs exigences :

- la garantie d'indépendance, de neutralité du dispositif (absence de lien hiérarchique etc.)
- la garantie d'anonymat des réclamants
- la formation des écoutants sur le critère de l'orientation sexuelle
- la communication sur la mise en place d'un tel dispositif auprès de tous les salariés
- l'implication des partenaires sociaux dans la mise en place et le fonctionnement du dispositif

**10.** Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité recommande également un renforcement du rôle préventif et d'alerte des médecins du travail et des inspecteurs du travail par la mise en place d'une sensibilisation adaptée.

**11.** Une politique de sanction contre les actes et injures homophobes au même titre que contre les actes et injures racistes ou sexistes, avec notamment une communication sur les décisions condamnant de tels actes (sanctions disciplinaires...), sachant que la responsabilité pénale des dirigeants se trouve engagée en cas de non-respect de l'obligation de protection des salariés contre le harcèlement moral.

**12.** Le Collège de la haute autorité souhaite que ces recommandations soient mises en œuvre au cours de l'année 2008 et évaluera les efforts que les entreprises et les employeurs publics

accompliront pour atteindre cet objectif de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle dans le milieu du travail.

**13.** Le Collège de la haute autorité de lutte contre les discriminations charge son Président de transmettre la présente délibération aux employeurs publics et privés.

*Le Président*

Louis SCHWEITZER