



Discrimination? Mais où ça?

Harcèlement et puis quoi encore?

Dans le cadre des commissions de « diversité et égalité des chances », l'entreprise nous rappelle que la Charte d'« Engagement LGBT » (lesbiennes-gays-bi-trans) a été signée par le Président de VINCI Autoroutes, M. Pierre COPPEY en avril 2013.

Cette charte a été créée en 2012 par l'association « l'Autre Cercle », avec la participation d'entreprises, pour lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, reconnaissant ainsi l'existence de problèmes se posant sur ce sujet dans le contexte professionnel.

Cet engagement pris par le président de VINCI Autoroutes au travers de la ratification d'une telle charte semble à priori louable, mais en fait, ceci n'est qu'un nouveau moyen de dissimuler ce qui se passe réellement en termes de discrimination dans les trois entreprises concessionnaires d'autoroutes du groupe VINCI.

Pour la CGT qui est depuis longtemps la cheville ouvrière des luttes contre toute forme de discrimination et de ségrégation, cet engagement aurait tout son soutien si encore dans les entreprises de VINCI Autoroutes, dont ASF, il n'existait pas d'autres formes de discrimination qui engendrent encore des comportements oppressifs, voire parfois de harcèlements sur les bases d'autres critères que celui des mœurs.

Si le tabou de « l'autre » orientation sexuelle et de l'identité de genre, qui a des conséquences parfois dramatiques dans le milieu professionnel, méritait qu'enfin l'on s'engage à enrayer cette discrimination, les critères de religion, de sexe, d'origine, d'appartenance politique ou syndicale mériteraient tout autant une charte et l'éradication de l'hypocrisie qui touche aujourd'hui encore bon nombre de salariés dans notre entreprise.

La CGT le sait bien, elle le combat tous les jours, c'est pourquoi elle s'évertue justement à clamer qu'il ne faut pas rester seul :

C'est la collectivité qui protège l'individu.

Evidemment les personnes dites « vulnérables » sont les plus visées, et la CGT a constamment de nombreuses remontées venant de salariés subissant des propos détestables et indignes.

Propos, comportements et attitudes dommageables moralement et physiquement, qui, lorsqu'ils sont enfin dévoilés devraient alimenter les commissions RPS et faire agir les CHSCT.

Qu'en est-il aujourd'hui, quand la peur de retombées encore plus négatives empêche les victimes d'en parler ?

Comment lutter contre le fléau de la discrimination, du harcèlement et de l'oppression si ce n'est en agissant de manière collective pour défendre l'individu ?

Une chose est sûre : on se sent bien mieux, soutenu et défendu quand on a enfin décidé de passer outre ses craintes pour dénoncer ensemble les situations de souffrance au travail. L'éradication de ce fléau passera par des actes collectifs.

Les chartes, les plans d'actions et les mesures unilatéralement prises par nos dirigeants dans le domaine de l'égalité et de la diversité ne servent que leurs auteurs pour détourner les regards de leurs subordonnés et minimiser ainsi les conséquences de leurs décisions dévastatrices.

La discrimination ou le harcèlement exercé sur un individu a pour but d'isoler, voire même parfois stigmatiser la personne.

C'est justement pourquoi il faut prendre le contrepied en brisant l'isolement et en se rapprochant du collectif qui vous soutiendra et vous accompagnera dans votre défense :

C'est aussi pour cela que la CGT existe.

Ainsi, la CGT vous tend la main pour défendre votre cause et faire cesser les troubles, sans pour autant tomber dans la délation, nous pourrons ensemble évaluer les conséquences des assauts que vous avez pu subir, quels qu'ils soient, pour enfin trouver des solutions accompagnées.