

MINISTÈRES  
ÉCONOMIQUES  
ET FINANCIERS

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat  
général

# ZÉRO tolérance envers les actes anti-LGBT+



Journée internationale  
de **lutte contre l'homophobie  
et la transphobie**

17 mai 2022



# La lutte contre les haines anti-LGBTI+\* en France: les grandes dates

## 6 juillet 1750

Bruno Lenoir et Jean Diot seront les derniers condamnés à mort et exécutés pour motif d'homosexualité en France.

## 1791

la France est le premier pays à dépénaliser l'homosexualité.

## 1804

le Code civil du 21 mars 1804 ou « Code Napoléon » établit une majorité sexuelle différente: 15 ans pour les hétérosexuels et 18 ans pour les homosexuels.

## 1942

pénalisation de l'homosexualité pour les mineurs sous le régime de Vichy avec la loi n° 744 du 6 août 1942 qui porte la majorité sexuelle pour les actes hétérosexuels à 15 ans et à 21 ans pour les actes homosexuels (article 331).

## 1974

retour aux limites d'âges du Code Napoléon avec la modification de l'article 331 du Code pénal.

## 1982

l'Assemblée nationale vote la dépénalisation de l'homosexualité par la loi du 4 août 1982 et égalise l'âge de la majorité sexuelle. L'homosexualité n'est plus considérée comme un délit.

## 17 mai 1990

l'Organisation mondiale de la santé supprime l'homosexualité de la liste des maladies mentales.

\*LGBTI+ est l'acronyme complet signifiant « lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres, intersexes ». Le signe + a vocation à rendre l'acronyme plus inclusif en représentant l'ensemble des personnes dont le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne correspondent pas au modèle dominant binaire, hétérosexuel et cisgenre. L'acronyme plus court « LGBT+ » est aussi largement utilisé.

# La lutte contre les haines anti-LGBTI+ en France: les grandes dates

## **17 mai 2005**

première journée internationale contre l'homophobie.

## **2013**

le mariage est ouvert aux couples de personnes de même sexe. Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013.

## **27 janvier 2014**

loi du 27 janvier 2014 visant à harmoniser les délais de prescription des infractions prévues par la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, commises en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle ou du handicap. Dorénavant, les victimes d'injures et diffamations homophobes, biphobes, ou transphobes ont un an pour engager une action en justice pour les infractions commises en raison de l'identité sexuelle.

## **30 juin 2016**

extension du champ d'intervention de la DILCRAH (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+).

## **18 novembre 2016**

démédicalisation de la modification de la mention du sexe à l'état civil pour les personnes transgenres (mentionné dans le livret).

## **2 août 2021**

la loi bioéthique autorise les couples de femmes et les femmes célibataires à faire appel à la procréation médicalement assistée (PMA).

## **31 janvier 2022**

adoption de la loi interdisant les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une « personne ».

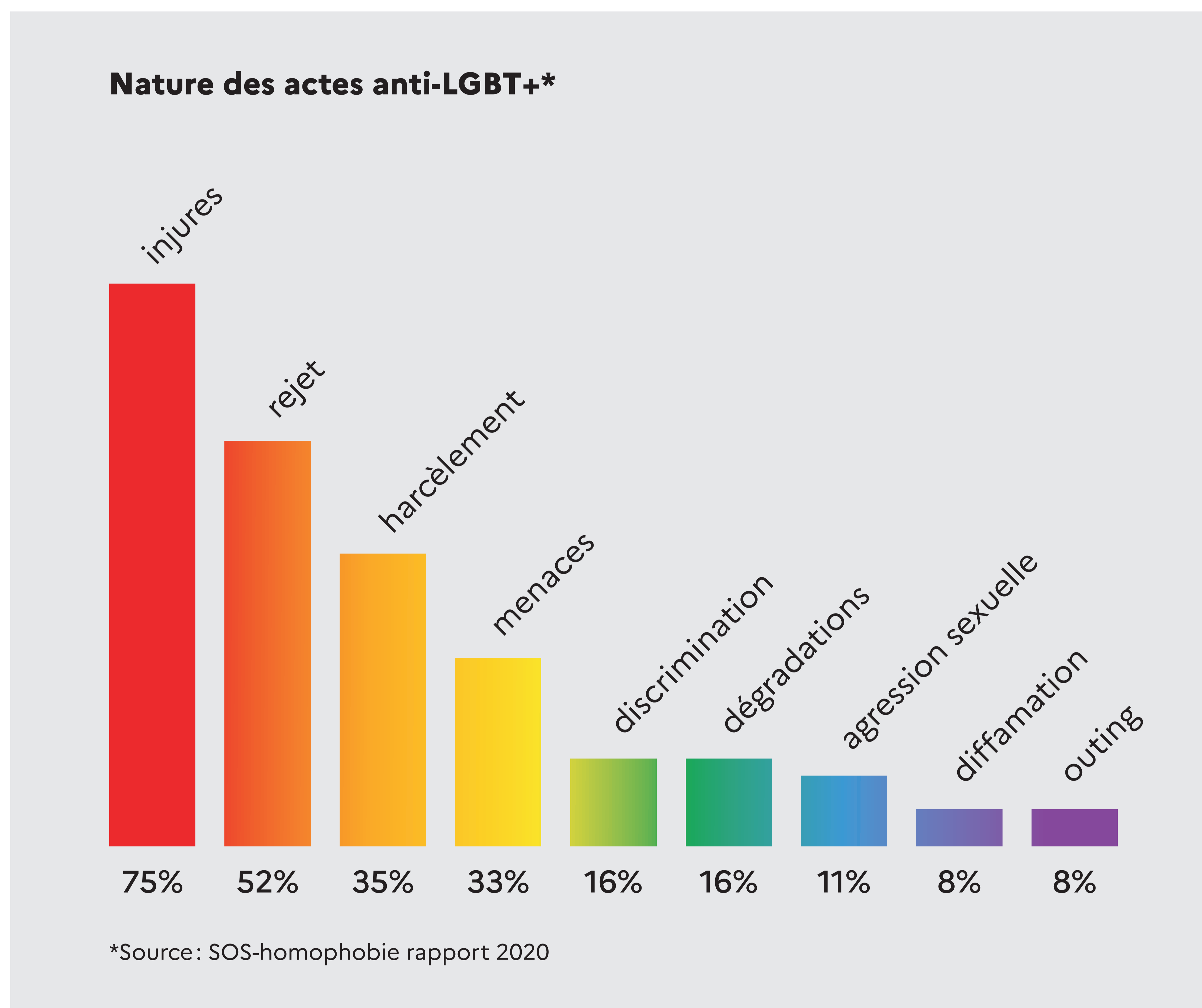
## **16 mars 2022**

ouverture du don de sang sans conditions aux homosexuels.

# Les violences anti-LGBT+ : une réalité cachée ?

## Des manifestations de rejet persistantes

**55%** des personnes LGBT+ ont subi des actes anti-LGBT+ au cours de leur vie.\*



## Des difficultés à porter plainte

**Seulement 20%** des personnes victimes d'actes LGBTphobes portent plainte.

Source: enquête IFOP 2019

# Les violences anti-LGBT+ : ampleur et conséquences

## Des LGBTphobies toujours présentes dans la sphère professionnelle

**39%** des personnes LGBT+ interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de **commentaires ou d'attitudes négatives** au travail.\*

**25%** des personnes LGBT+ ont été victimes d'au moins une **agression LGBTphobe** dans leur organisation de travail.\*\*

## Le choix contraint de l'invisibilité

On estime qu'**entre 1 et 2 millions** de personnes LGBT+ cacheraient leur orientation sexuelle au travail en France.\*\*\*

**1 personne sur 3** considère que le fait de révéler son homosexualité à son entourage professionnel peut avoir un impact négatif sur la carrière.

\*Source: Guide du Défenseur des droits 2017

\*\*Source: Baromètre LGBT+ Autre Cercle-IFOP 2020

\*\*\*Source: Guide du Défenseur des droits 2017

## **Transphobie : de quoi parle-t-on ?**

La transphobie désigne les marques de rejet et de violence à l'encontre des personnes transgenres.

## **La protection des transgenres**

### **1. Transphobie et discrimination**

#### **– Discrimination en raison de l'identité de genre**

La loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel modifiée par la loi du 27 janvier 2017 a consacré le critère de l'identité de genre en tant que critère spécifique de discrimination.

Les personnes trans sont donc désormais expressément protégées notamment dans le Code pénal, le Code du travail, ou le Code général de la fonction publique, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe.

#### **– Harcèlement moral discriminatoire**

L'attitude transphobe la plus récurrente qui consiste à se référer à l'état civil d'une personne trans, quand bien même il serait manifestement en contradiction avec le genre affiché par celle-ci, constitue un harcèlement moral discriminatoire.

## **2. Transphobie et droit au respect de sa vie privée**

Révéler la transidentité d'une personne contre son gré, en faisant par exemple référence à son identité antérieure, peut porter atteinte à la vie privée. Or, l'article 9 du Code civil protège le droit au respect de la vie privée. En outre, la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme consacre ce droit en son article 8. Ces dispositions peuvent être directement invoquées par les victimes devant les juridictions françaises.

## **3. Propos injurieux et diffamatoires à caractère transphobe**

Ils sont à présent explicitement punis par la loi dite sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 dont les dispositions ont été renforcées par celles de la loi du 27 janvier 2017.

## **Homophobie, transphobie, que dit la loi ?**

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre constituent **un délit passible** d'une peine pouvant aller jusqu'à **3 ans de prison et 45 000 euros d'amende**.

**Pour un agent public**, dans l'exercice de ses fonctions, les sanctions peuvent aller jusqu'à **5 ans de prison et 75 000 euros d'amende**. **Au-delà de ces sanctions pénales**, l'agent peut également faire l'objet de **poursuites au civil et de sanctions disciplinaires**.

### **Comment signaler des faits de violence ou/et de discriminations ?**

**1 – En vous rapprochant de votre assistant de prévention** qui vous accompagnera dans votre démarche de signalement auprès de votre bureau des ressources humaines et/ou supérieur hiérarchique.

**2 – En contactant la cellule d'écoute, de signalement et de traitement des discriminations Allodiscrim.**

Prendre un RDV en ligne sur **[allodiscrim.wethics.ue](https://allodiscrim.wethics.ue)**

Le code à renseigner est le 1989, un expert juridique vous rappellera dans les 12h.



## Qu'est-ce qu'un acte anti-LGBT+ ? : des exemples

### L' injure ou le comportement homophobe ?

Ce sont des propos ou comportements qui offensent ou blessent la dignité d'une personne en dénigrant son orientation sexuelle ou son identité de genre, réelle ou supposée.

Il convient de noter qu'à la différence de la diffamation, l'injure ne fait référence à aucun fait précis.

#### Exemples

« On n'a pas besoin de toi, on préfère travailler avec des mecs, pas des tapettes ! »

« Monsieur T. salue chaque matin tous ses collègues sauf Madame S., qu'il pense lesbienne. »

### Le propos blessant ou la plaisanterie déplacée ?

Un certain nombre d'expressions dégradant l'homosexualité sont parfois utilisées dans le langage courant, concernant aussi bien les hommes que les femmes.

Leur utilisation et leur répétition peuvent blesser et porter atteinte à la dignité de la personne. **Répétées, elles constituent du harcèlement discriminatoire.**

#### Exemples

« Ce truc, c'est du sérieux, c'est pas un truc de pédé ! »

« C'est l'histoire d'une camionneuse... »

## **Vous êtes encadrant(e), comment réagir ?**

- **Rappeler :**
  - l'interdiction des propos discriminatoires,
  - l'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des agents.
- **Inform**er sa hiérarchie et le service des ressources humaines.
- **Recevoir** la personne pour un rappel à la règle et au besoin formaliser l'entretien par un écrit, en rappelant que des sanctions sont possibles.
- **Être à l'écoute** des témoins éventuels. Le dispositif légal de lutte contre les discriminations organise la protection des témoins.
- **S'assurer** que les faits n'impactent pas la santé mentale de l'agent et lui proposer un dispositif d'écoute et d'accompagnement le cas échéant.
- **Rappeler** à l'agent les dispositifs de signalement interne des faits de violences et de discriminations (signalement *via* l'assistant de prévention ou/et signalement *via* la cellule ministérielle externe Allodiscrim).

## **Bercy se mobilise: les 10 engagements contre l'homophobie au travail**

Veiller à une stricte égalité des droits des agents, quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, est une nécessité.

La prévention et la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre et la création d'un climat inclusif doivent permettre à chacun et chacune de s'épanouir dans le cadre professionnel, et de jouir ainsi d'une bonne qualité de vie au travail.

Au-delà de l'obligation légale de non-discrimination, il s'agit d'une question d'éthique (respect, tolérance...) et d'exemplarité.

**Résultat d'un dialogue social, les ministères économiques et financiers ont pris 10 engagements dans ce sens, déclinés dans chacune des directions.**

## **Bercy se mobilise: les 10 engagements contre l'homophobie au travail**

- 1.** Le ministère s'engage explicitement à agir en faveur de l'égalité des droits et à lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, réelle ou supposée, des personnels lesbiens, gays, bi et trans (LGBT+).
- 2.** Tous les services des ressources humaines s'assurent que les règles et procédures ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 3.** Les directions prennent les mesures adéquates pouvant aller jusqu'aux sanctions contre tout comportement discriminant, agressions verbales ou physiques, propos insultants ou harcèlement en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- 4.** Les encadrants ont un rôle déterminant dans la lutte contre les discriminations. Ils sont formés aux bonnes pratiques et aux bonnes attitudes pour un encadrement sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 5.** Les directions mettent en œuvre sur tout le territoire des actions à destination de tous les agents, pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

## **Bercy se mobilise: les 10 engagements contre l'homophobie au travail**

- 6.** Le ministère s'engage à favoriser le travail entre les différents acteurs de la lutte contre la LGBTphobie. La cellule de prévention des discriminations, les médecins de prévention, les assistant(e) s de service social, les instances représentatives du personnel, les représentants du personnel et l'association LGBT+ COMIN-G, sont à la disposition des personnels, des encadrants et des services des ressources humaines pour des conseils et de l'accompagnement.
- 7.** Les directions s'engagent à soutenir et à valoriser les initiatives locales ou nationales ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des personnels LGBT+.
- 8.** Un partenariat est mis en place entre le ministère et l'association COMIN-G.
- 9.** La mise en oeuvre effective des engagements fait l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif.
- 10.** Le suivi des engagements ministériels, en lien avec l'ensemble des directions, fait l'objet d'un bilan annuel avec les représentants des personnels.

## COMIN-G

# Association du personnel lesbien, gay, bi, trans des ministères économiques et financiers et de leurs ami(e)s

- Un rôle actif dans la lutte contre l'homophobie au travail, pour l'égalité des droits, contre les tabous et les stéréotypes.
- L'organisation de moments de convivialité afin de briser l'isolement.
- Un acteur de prévention dans le domaine de la santé au travail.

Créée en 2004, COMIN-G vous renseigne sur les discriminations homophobes au travail et vous oriente vers les structures nécessaires à vos démarches administratives et juridiques.

COMIN-G adhère à HOMOBOULOT qui regroupe plusieurs associations LGBT+ dans le milieu professionnel.

Témoin ou victime d'homophobie ?

**[contact@comin-g.org](mailto:contact@comin-g.org)**

**[www.comin-g.org](http://www.comin-g.org)**