

# JOURNÉE INTERNATIONALE CONTRE LES LGBT-PHOBIES

17 MAI 2020



**COMIN-G**  
des couleurs pour le MINEFI

Association du personnel gay, lesbien, bi, trans.  
des Ministères économiques et Financiers et de leurs ami-e-s



Vers l'introduction

# INTRODUCTION

- Les Ministères Économiques et Financiers sont engagés aux côtés de COMIN-G (association des personnels LGBT+ et de leurs ami-e-s) dans une politique de lutte contre l'homophobie et la transphobie ;
- La lutte contre les LGBT+ phobies est un combat quotidien auquel chacun de nous peut prendre part dans le cadre professionnel ou privé ;
- Chaque 17 mai, nous rappelons aux collègues que la situation n'est toujours pas idéale et que l'on ne doit pas utiliser une différence, quelle qu'elle soit, pour blesser. La différence est une richesse ;
- Ce petit quiz de 4 questions vous apportera quelques réponses, si vous en avez encore besoin.



Première question



## QUESTION 1

- Avez-vous été témoin ou victime **de propos** à caractère homophobe, lesbophobe, biphobe ou transphobe ?

○ Oui

○ Non



## VOUS AVEZ RÉPONDU OUI

- Il est important de rappeler que la lutte contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie ou la transphobie commence par le refus de tels propos que la loi sanctionne.
- Ainsi, par exemple, les injures homophobes ou transphobes sont passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et 22 500 € d'amende, selon les circonstances de la commission de l'infraction (art. R624-4 du Code pénal et art. 33 al. 4 de la loi du 29 juillet 1881).



[Question suivante](#)



## VOUS AVEZ RÉPONDU NON

- Votre réponse est très encourageante. Ne relâchons pas nos efforts !
- Rappelons-nous que les injures homophobes ou transphobes sont passibles d'une peine pouvant aller jusqu'à 6 mois d'emprisonnement et 22 500 € d'amende, selon les circonstances de la commission de l'infraction (art. R624-4 du Code pénal et art. 33 al. 4 de la loi du 29 juillet 1881).

 Question suivante



## QUESTION 2

- Combien de salariés LGBT disent avoir été victimes de **moqueries désobligeantes ou de propos vexants** (sondage IFOP pour l'Autre Cercle réalisé en 2019 auprès d'un panel représentatif) ?

○ 19 %

○ 9 %



## VOUS AVEZ RÉPONDU 19 %

- Bonne réponse : 1 salarié-e sur 5 LGBT a déjà connu des moqueries ou propos désobligeants du fait de son orientation sexuelle ou identité de genre.
- C'est un chiffre trop important qu'il faut tout faire pour réduire : on ne vient pas au travail pour subir des moqueries ou des propos désobligeants, on vient pour faire son travail. Homo ou hétéro, tous égaux au boulot !



Question suivante



## VOUS AVEZ RÉPONDU 9 %

- Mauvaise réponse : 1 salarié-e sur 5 LGBT a déjà connu des moqueries ou propos désobligeants du fait de son orientation sexuelle ou identité de genre.
- C'est un chiffre trop important qu'il faut tout faire pour réduire : on ne vient pas au travail pour subir des moqueries ou des propos désobligeants, on vient pour faire son travail. Homo ou hétéro, tous égaux au boulot !



Question suivante





## QUESTION 3

- En cas de propos ou d'actes à caractère homophobe, lesbophobe, biphobe ou transphobe tenus ou accomplis dans le cadre professionnel, pensez-vous utile d'**avertir votre hiérarchie** ?

○ Oui

○ Non



## VOUS AVEZ RÉPONDU OUI

- C'est une bonne réaction.
- Il est important que votre hiérarchie intervienne pour mettre un terme à l'agression mais aussi pour soutenir et vous accompagner par la suite.
- Si les propos ou les actes à caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe ont été tenus ou accomplis par un(e) collègue, celui-ci (celle-ci) est passible de sanctions disciplinaires pour manquement à l'obligation de dignité dont doit être emprunt le comportement de tout fonctionnaire. Les sanctions pénales sont sans préjudice des sanctions disciplinaires.



Question suivante



## VOUS AVEZ RÉPONDU NON

- Les agressions, verbales ou physiques, dans l'exercice des fonctions professionnelles peuvent être très éprouvantes.
- Le caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe peut accroître le traumatisme. Dans ces circonstances, le rôle du chef de service est essentiel. Celui-ci doit faire cesser l'agression et signaler l'incident au référent protection juridique de la direction mais aussi soutenir et accompagner la victime dans ses démarches (dépôt de plainte, par exemple, après communication des préconisations des bureaux RH).



Question suivante



## QUESTION 4

- Avez-vous le **sentiment de pouvoir mieux agir** contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie après avoir répondu à ces questions ?
  - Oui
  - Non



## VOUS AVEZ RÉPONDU OUI

- Alors l'objectif de la journée mondiale de lutte contre les LGBT-phobies est atteint !
- Pour plus de renseignements :
  - Alizé :  
<https://portail.dgfi.finances.gouv.fr/alize/sites/Alize/accueil/les-ministeres/diversite-et-egalite-professionnelle/les-acteurs-de-la-politique-diversite.html> ;
  - COMIN-G : [www.comin-g.org](http://www.comin-g.org) ;
  - Défenseur des droits :  
<https://www.defenseurdesdroits.fr/> .

 Conclusion



## VOUS AVEZ RÉPONDU NON

- De nombreuses réponses peuvent vous être apportées par les différents acteurs de prévention
- Pour plus de renseignements :
  - Alizé :  
<https://portail.dgfip.finances.gouv.fr/alize/sites/Alize/accueil/les-ministeres/diversite-et-egalite-professionnelle/les-acteurs-de-la-politique-diversite.html> ;
  - COMIN-G : [www.comin-g.org](http://www.comin-g.org) ;
  - Défenseur des droits :  
<https://www.defenseurdesdroits.fr/> .

 Conclusion



## CONCLUSION

- Afin d'éviter d'être confronté-e-s à des situations de propos ou actes discriminatoires, COMIN-G et les ministères économiques et financiers, avec le soutien des organisations syndicales, ont mis en place une politique inclusive qui permette à chacun-e d'être soi au travail.
- Nous ne demandons pas plus de droits pour les collègues lesbiennes, gays, bis ou trans, juste le respect auquel chacun a le droit au travail.

