

# FICHE MEMO

Pour des établissements d'enseignement supérieur et de recherche libres de LGBTphobies, plus divers et inclusifs

## Les points essentiels à retenir

### Comprendre et reconnaître

L'Enseignement Supérieur et la Recherche est le lieu où les agressions LGBTphobes sont les plus courantes (Guide MESR, 2021). Les propos ou comportements blessants, excluants et violents font l'objet de sanctions disciplinaires et pénales.

#### Le chiffre clé

**1 personne LGBT+ sur 3 a déjà été agressée physiquement ou verbalement au travail** à raison de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre (IFOP pour l'Autre Cercle, 2024)

#### Rappel des principales qualifications pénales

##### Injure à caractère LGBTphobe

Parole écrite ou orale adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (par exemple, en dévalorisant son orientation sexuelle réelle ou supposée) - Art. R624-4 du Code pénal

##### Diffamation

Allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur de la personne - Art. R. 621-1 du Code pénal

##### Harcèlement moral à caractère LGBTphobe

Répétition d'agissements susceptibles de porter atteinte à la dignité et à la santé physique ou mentale de la victime - Art. 222-33-2 à 222-33-2-3 du Code pénal

##### Discrimination

Toute distinction opérée entre les personnes en raison de motifs non objectifs établis par la loi - Art. 225-1 à 225-4 du Code pénal

##### Violence à caractère LGBTphobe

Violences physiques faisant suite ou accompagnées d'agissements ou de propos LGBTphobes - Art. 222-7 à 222-14 et 132-77 du Code pénal

##### Incitation à la haine

Tout propos suscitant un sentiment d'hostilité envers une personne ou un groupe de personnes - Art. R625-7 du Code pénal

##### Et sur le plan disciplinaire ?

Un agissement LGBTphobe à l'encontre d'un·e étudiant·e ou agent·e est constitutif de harcèlement discriminatoire. Un acte isolé, même non répété, peut entraîner des sanctions disciplinaires.

### Glossaire

#### LGBT +

Personnes lesbiennes, Gays, Bisexuel·les et Transgenres. Le signe "+" vise à englober toutes les identités de genre et d'orientation sexuelle minorisées. On trouve aussi les sigles LGBTQ (pour Queer), LGBTQI (pour Intersexe) et LGBTQIA (pour Asexuel·le).

#### Orientation sexuelle

Correspond à l'attirance affective et/ou sexuelle pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité), ou à l'absence d'attirance sexuelle (asexualité).

#### Identité de genre

Correspond au sentiment profond d'appartenance à une identité féminine, masculine, non-binaire ou autre, indépendamment des caractéristiques biologiques (notamment les productions hormonales et les organes sexuels) et indépendamment de l'orientation sexuelle.

**L'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne sont pas un choix. Les LGBTphobies, si.** Dans l'enseignement supérieur et la recherche, aucune raison de voir sa santé et sa sécurité dégradées !

# FICHE MEMO

Pour des établissements d'enseignement supérieur et de recherche libres de LGBTphobies, plus divers et inclusifs

## Les points essentiels à retenir

### Prévenir et agir

Les conséquences possibles des LGBTphobies au niveau des personnes, de l'environnement de travail et de la collectivité sont nombreuses : absentéisme, demandes de mutation, mauvaise ambiance de travail, litiges et procédures judiciaires...

#### Le chiffre clé

**Une personne LGBT+ sur 7 souhaite changer d'établissement** d'enseignement en raison des discriminations qu'elle subit du fait de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre (IFOP, 2019)

#### Favoriser l'inclusion et la visibilité

> L'employeur ou l'enseignant·e n'a pas le droit d'interroger un·e agent·e ou étudiant·e sur son orientation sexuelle ou identité de genre. Cependant, chacun·e devrait être libre de parler de sa ou son conjoint·e, ou de demander à être désigné·e par le pronom qui lui correspond, sans avoir peur des réactions.

> Plus les personnes ont le choix d'être visibles, plus le bien-être au dans les études et au travail s'accroît. Le coming-out aide les personnes LGBT+ à se sentir mieux, créer des liens et être plus performants (BCG, 2021).

#### Témoin solidaire, à vous de...

- R**ompres le silence
- É**viter de vous mettre vous-même en danger
- A**pporter votre soutien et écoute
- G**uider la ou les personne(s) concernée(s) vers les contacts clés
- I**ntervenir pour que la situation s'arrête et ne se reproduise pas
- R**especter les décisions de la personne victime

Témoin direct :  
l'outil des "5D"



#### Encadrant·e ?

Réagir n'est pas une option, mais une obligation (art. 40 CPP, obligations en matière de santé et sécurité au travail).

## Glossaire

#### Personne cisgenre

Personne dont l'identité de genre est en adéquation avec le sexe assigné à la naissance

#### Personne trans

Personne dont l'identité de genre ne correspond pas avec le sexe qui lui a été assigné à la naissance

#### Personne intersexe

Personne qui fait l'expérience d'être né·e ou de grandir avec un corps qui ne correspond pas aux constructions sociales normatives du masculin et du féminin

#### LGBTphobies

Préjugés, croyances, actes ou comportements qui infériorisent les personnes LGBT+ par rapport aux personnes hétérosexuelles, cisgenres et dyadiques. Le terme de "LGBTphobies" est un terme parapluie qui recouvre des réalités différentes : gayphobies, lesbophobies, biphobies, transphobies, intersexophobies, queerphobies

Tous et toutes concerné·es pour passer de la culpabilité à la responsabilité et réagir. A fortiori si on est encadrant·e, réagir est une OBLIGATION.

# FICHE MEMO

Pour des établissements d'enseignement supérieur et de recherche libres de LGBTphobies, plus divers et inclusifs

## Les informations pratiques

Besoin d'une écoute et d'un accompagnement ? et/ou Vous souhaitez faire un signalement ?

	<u>En interne</u>		<u>En externe</u>
<b>CONTACTS</b>	<b>Cellule d'écoute et/ou de signalement de votre établissement</b> que vous soyez étudiant·es, doctorant·es ou agent·es (tous statuts)	Local	<b>Les associations locales</b>
	<b>Associations ou syndicats</b> étudiant·es ou de personnels, et leurs groupes LGBT+ quand ils existent	National	<b>Tchat d'En Avant Toutes</b> : <a href="https://enavanttoutes.fr/">https://enavanttoutes.fr/</a> <b>Les bénévoles de SOS homophobie</b> : <a href="https://www.sos-homophobie.org/aide-en-ligne">https://www.sos-homophobie.org/aide-en-ligne</a> <b>Auto-support de personnes trans ou non binaires dans l'enseignement sup</b> : <a href="mailto:autoSUP@outrains.org">autoSUP@outrains.org</a> <b>La Défenseuse des Droits</b> et ses équipes de juristes : <a href="https://www.antidiscriminations.fr">https://www.antidiscriminations.fr</a> <b>Police ou gendarmerie</b> : signaler des discriminations en ligne : <a href="https://www.service-public.fr/cmi3">https://www.service-public.fr/cmi3</a>

C'est un droit d'être protégé·e, de pouvoir signaler à son établissement et/ou porter plainte.

<b>DROITS AU TRAVAIL</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Les procédures pénales et disciplinaires <u>sont indépendantes</u>. Le non dépôt de plainte au pénal n'est pas un motif valable pour l'établissement pour "ne rien faire".</li><li>&gt; Les agissements LGBTphobes <u>constituent des délits</u>. A ce titre, l'article 40 du Code de Procédure Pénale impose à tout officier public ou fonctionnaire de signaler ces agissements sans délai au procureur de la République.</li><li>&gt; L'obligation de <u>prévention et de sécurité</u> au travail est garantie par le Code du Travail (Art. L.1152-4, L.4121-1) et le Code Général de la Fonction Publique (Art. L 136-1).</li></ul>
--------------------------	--

## Et maintenant ?

Pour faire disparaître durablement les LGBTphobies de nos environnements de travail, il est important de :



continuer à s'informer et à se former afin de cultiver un regard vigilant, lever les tabous et mettre ce sujet sur la table sans attendre



inclure et rendre visible les personnes LGBT+ : en célébrant le mois des fiertés en juin, en montrant son soutien par une affiche ou un sticker dans son bureau



refuser les comportements blessants comme **l'outing**, qui consiste à révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement, ou l'utilisation volontaire de pronoms qui ne lui correspondent pas - **mégenrage**. Dans le doute, demandez simplement : "comment veux-tu que l'on s'adresse à toi ?"