

67% des personnes
homosexuelles
souhaitent ne pas être visibles
sur leur lieu de travail par crainte
de conséquences négatives.

85% des comportements
homophobes sur le lieu
de travail n'entraînent pas de
conséquences pour leurs auteurs.

Les collègues puis la hiérarchie
sont désignés comme les principaux
auteurs d'actes homophobes.

Source : Défenseur des droits

www.defenseursdesdroits.fr

Ce que dit la loi

Les discriminations fondées
sur l'orientation sexuelle ou 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.

Vous êtes agents
des ministères
économiques et financiers,
ils sont à votre écoute pour
vous conseiller :

- votre service ressources humaines ;
- votre hiérarchie ;
- la cellule de prévention
des discriminations ;
- les instances représentatives
du personnel ;
- les représentants du personnel ;
- le réseau des médecins de prévention
et des assistant(e)s de service social ;
- l'association COMIN-G.



Secrétariat général des ministères économiques et financiers

Service des ressources humaines
Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle
Télédoc 272
139, rue de Bercy
75572 Paris CEDEX 12

Mai 2018



Bercy se mobilise

10 engagements contre l'homophobie et la transphobie au travail

Conception graphique : SIRCOM, studio graphique



10 engagements contre l'homophobie et la transphobie au travail

La lutte contre l'ensemble des discriminations est un engagement fort des ministères économiques et financiers.

C'est pourquoi, veiller à une stricte égalité des droits des agents, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre est une nécessité.

L'homophobie, la lesbophobie, la transphobie et la biphobie au travail sont un ensemble de comportements qui comprend les moqueries, les discriminations voire le harcèlement en utilisant l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, réelle ou supposée, des collègues lesbiennes, gays, bi et trans (LGBT).

Les pratiques de dévalorisation des personnels LGBT doivent être combattues. Un climat de travail respectueux doit permettre de réduire l'autocensure qui est fréquemment développée et qui crée des différences de droits entre les agents.

Les ministères économiques et financiers prennent 10 engagements qui sont le résultat d'un dialogue social et devront être déclinés dans chacune des directions.

1 Les ministères s'engagent 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.

6 Les ministères s'engagent 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 des ministères 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 les ministères et l'association COMIN-G.

9 La mise en œuvre 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.