

# À QUAND L'ARRÊT DES DISCRIMINATIONS LESBOPHOBES ?

**UNE ANIMATRICE PREND SA POSE AVEC  
UNE AUTRE COLLÈGUE.**

**J'ENTENDS UNE  
RÉFLEXION SUR UN TON MÉPRISANT  
D'UNE AUTRE ANIMATRICE :**

**"ELLES VONT SE CACHER POUR FAIRE  
DES "TRUCS" DANS LE BUREAU"; JE SUIS  
DÉJÀ ENTRÉE ET ÇA SENTAIT "PAS BON"**

Cette situation relève d'un **harcèlement discriminatoire** :

*C'est un agissement (propos ou acte) commis par un.e collègue de travail quel que soit le rang hiérarchique (supérieur.e ou subordonné.e), fondé sur un ou plusieurs critères de discrimination, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (Cf. Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.). Ex: Faire des plaisanteries sexistes et donner des surnoms racistes ou homophobes à ses collègues.*

**Si vous en êtes victime, le collectif féministe est disponible pour vous accompagner dans vos droits.**



# À QUAND L'ARRÊT DES DISCRIMINATIONS LESBOPHOBES ?

D'après une étude menée en 2021 par l'Ifop pour l'Autre Cercle l'association de référence pour l'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel. Quand elles se rendent visibles, les chiffres sont alarmants : plus de la moitié d'entre elles ont déjà subi une discrimination ou une agression lesbophobe en entreprise. Une réalité qui entraîne des pensées suicidaires chez 45% des victimes. La lesbophobie peut se cumuler aussi avec d'autres formes de discriminations, notamment raciales.

Pour rappel, le terme lesbophobie désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les lesbiennes. C'est une combinaison d'homophobie et de sexisme qui se traduit par une stigmatisation sociale à l'égard des lesbiennes ou des femmes considérées comme telles et des discriminations (au travail, dans l'espace public, la famille, le cercle d'ami-e-s, le voisinage, le monde de la santé...), par des préjugés négatifs, par des agressions qu'elles soient verbales (insultes, menaces, moqueries) ou physiques (coups, blessures, viols, meurtres...) ou par de la violence psychologique.

## **Pour un environnement de travail sans violences sexistes et sexuelles (VSST) et inclusif**

L'employeur est responsable de notre santé au travail. Il doit assurer un environnement non discriminant et prévenir les 25 critères illégaux de discriminations qui souvent se cumulent. Nous demandons :

- Des sensibilisations pour prévenir les discriminations et les préjugés envers les personnes LGBTI+
- Des formations à la prévention des violences sexistes et sexuelles
- La formation des acteur/trices de santé au travail, à la prise en compte et l'accompagnement des victimes de lesbophobie et plus largement des discriminations LGBTI+
- Le respect de l'égalité des droits dans la carrière, et les conditions de travail quelque soit notre orientation sexuelle réelle ou supposée

**Retrouvons-nous le mercredi 8 mars 2023  
à notre Conférence-Débat  
Pour l'égalité au travail et à la retraite !  
Rendez-vous de 9h à 12h -Salle Chaligny -  
15 rue de Chaligny 75012 Paris -A 2 pas du Métro Reuilly Diderot**

L'administration donne le droit à tout.e agent.e (fonctionnaires, non titulaires) de venir le 8 mars de 9h à 12h sur son temps de travail + temps de trajet aller retour. Il faut prévenir votre responsable au moins 3 jours à l'avance pour organiser votre absence. (code chronotime 6 AS4)

**COLLECTIF FEMINISTE SUPAP-FSU: [feministesupap@gmail.com](mailto:feministesupap@gmail.com)**