



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION

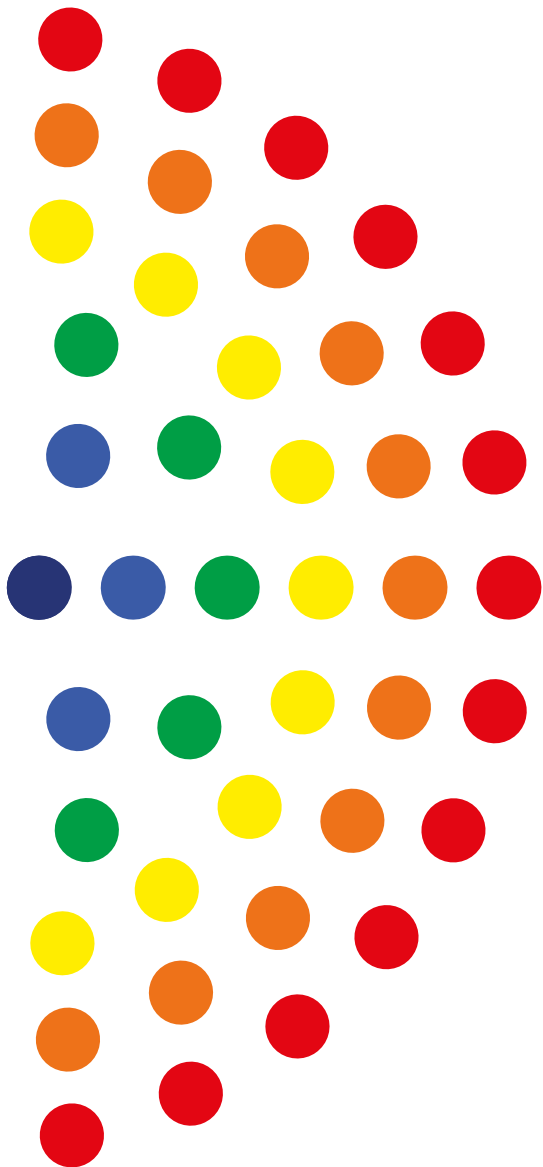
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+

dans l'enseignement
supérieur et
la recherche

Guide 2021

esr.gouv.fr



4 Pourquoi ce guide ?

- 6 La réalité de la haine anti-LGBT+ dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche
- 6 Les LGBTphobies : des agissements discriminatoires punis par la loi
- 7 La lutte contre la haine anti-LGBT+ : une mission de l'enseignement supérieur

Sommaire

8 Reconnaître les agissements LGBTphobes

- 9 Qu'est-ce qu'un agissement LGBTphobe ?
- 11 Quelles conséquences pour les victimes ?
- 12 Qui commet des agissements LGBTphobes ? Dans quels lieux ?

14 Prévenir et traiter les LGBTphobies

- 15 Prévenir les agissements LGBTphobes
- 16 Respecter les droits des personnes trans
- 18 Traiter les agissements LGBTphobes
- 20 Exemples d'initiatives des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

24 Partenaires et ressources

- 25 Les acteurs institutionnels

30 Glossaire

34 Annexes

- 35 Ressources complémentaires
- 36 Textes législatifs et réglementaires

A decorative border of colored dots (red, orange, yellow, green, blue) is located on the left side of the page, partially overlapping the dark blue background.

**Pourquoi
ce guide ?**

La haine anti-LGBT+ ou LGBTphobie (lesbophobie, gayphobie, biphobie, transphobie) désigne toute manifestation de mépris, de rejet ou de haine envers une personne ou un groupe de personnes en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, réelle ou supposée¹. La haine anti-LGBT+ s'exprime dans la rue, dans les transports en commun, sur le lieu de travail, sur les réseaux sociaux, dans le cercle familial. **L'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas épargnés.**

[Le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023](#), coordonné par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), mobilise l'ensemble des ministères. L'éducation contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ fait partie des neuf priorités de l'action publique. La lutte contre les LGBTphobies est donc un enjeu de société et une mission de l'enseignement supérieur et de la recherche.

En mars 2019, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, annonçait [plusieurs mesures](#) pour lutter contre la haine anti-LGBT+, dont la publication d'un nouveau guide. Le voici.

Ce guide a pour vocation d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur et de recherche dans **la mise en place d'actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies**. Il s'adresse à l'ensemble des personnels des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (personnel d'enseignement, de recherche, administratif, technique, de bibliothèques, médical, d'assistance sociale, personnel du Crous, de restauration, d'hébergement, etc.) ou bénévoles associatifs travaillant auprès des populations étudiantes. Ce guide est également une ressource à disposition des étudiantes et des étudiants qui souhaiteraient se doter d'outils pour prévenir et lutter contre les LGBTphobies. À cet égard, il rappelle leurs droits et leurs obligations.

¹. Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023, ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et l'Égalité des chances, Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), 2020.

La réalité de la haine anti-LGBT+ dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Une [enquête de l'IFOP](#) réalisée en avril 2019 pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) montre que l'établissement d'enseignement scolaire ou d'enseignement supérieur apparaît comme le lieu au sein duquel les agressions LGBTphobes sont les plus courantes (devant les bars, les transports en commun ou encore le lieu de travail). Ainsi, **20% des personnes LGBT+ interrogées déclarent y avoir fait l'objet d'injures ou de menaces verbales, 13% d'une ou plusieurs agressions physiques. De surcroît, 68% des personnes LGBT+ ayant été victimes d'intimidation, de menaces ou de commentaires blessants ou désobligeants en lien avec leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre l'ont déjà été en milieu scolaire².** Ces chiffres témoignent de la nécessaire prise en considération par les établissements d'enseignement supérieur et de recherche des agissements LGBTphobes qui se produisent dans leur enceinte.

Les LGBTphobies : des agissements discriminatoires punis par la loi

Au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, des personnes peuvent être victimes d'actes à caractère discriminatoire et de violences qui tombent sous le coup de la loi :

- Toute distinction opérée entre les personnes sur le fondement de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre constitue un délit passible de sanctions pénales ([article 225-1 du Code pénal](#)), au même titre que celle fondée sur le handicap, l'apparence physique ou encore les opinions politiques et religieuses.
- La répression des provocations, diffamations et injures non publiques à caractère raciste, sexiste, homophobe ou transphobe a été renforcée par un [décret du 3 août 2017](#) : les personnes poursuivies pour de tels faits encourrent une amende d'un maximum de 1500€.

2. *Enquête pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, IFOP, 2019.*

- Le mobile LGBTphobe comme circonstance aggravante : depuis la [loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017](#), [l'article 132-77 du Code pénal](#) prévoit un dispositif général aggravant les peines applicables aux infractions pénales commises avec un mobile homophobe ou transphobe, que la victime soit ou non lesbienne, gay, bi ou trans.

La lutte contre la haine anti-LGBT+ : une mission de l'enseignement supérieur

Au-delà du fait que ces actes sont pénalement répréhensibles, **prévenir et lutter contre les LGBTphobies fait partie des missions légales de l'enseignement supérieur**. En effet, conformément à [l'article L.123-2 du Code de l'éducation](#), le service public de l'enseignement supérieur contribue à la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles, à l'amélioration des conditions de vie étudiante et à la construction d'une société inclusive.

C'est ainsi que les établissements d'enseignement supérieur et de recherche respectent et font respecter les droits de leurs personnels et de leurs usagères et usagers, en s'assurant que les relations professionnelles et pédagogiques se déroulent dans **le respect et la dignité de toutes et tous**.



Reconnaître les agissements LGBTphobes

Qu'est-ce qu'un agissement LGBTphobe ?

La haine anti-LGBT+ se nourrit de tous les stéréotypes et de toutes les normes sociales liées au sexe, au genre et à la sexualité. Ces représentations sont à l'origine de manifestations très diverses et plus ou moins explicites de sexisme, d'homophobie, de transphobie... Ainsi, les LGBTphobies peuvent prendre différentes formes, de la plus grave (la violence physique ou psychique, l'injure, le harcèlement) à la plus anodine en apparence (la « blague », la remarque déplacée ou humiliante, la moquerie, etc.).

Les agissements LGBTphobes sont parfois de simples remarques. En effet, dans la langue parlée, des expressions et des tics de langage renvoient à une conception stéréotypée de la société, de façon binaire, à ce qui est bien/mal, supérieur/inférieur, etc. En réalité, ces remarques supposées "banales" sont des **agressions verbales LGBTphobes**, qui peuvent avoir des conséquences sérieuses lorsqu'elles s'installent dans la durée.

Les agissements LGBTphobes peuvent également se traduire par la profération d'**injures** ([articles 29 et 33 alinéa 1 et 2 de la loi du 29 juillet 1881](#)), par des **situations de harcèlement moral** ([article 222-33-2 du Code pénal](#)), par des **atteintes à la vie privée** ([article 226-1 à 226-7 du Code pénal](#)) et par du **cyberharcèlement**. Ainsi, il est important de rappeler que la loi s'applique aussi sur les réseaux sociaux : l'utilisateur d'un compte Facebook ou Twitter ou de tout autre réseau social est responsable des propos qu'il publie. Même si l'utilisateur n'est pas l'auteur des propos, et qu'il ne fait que « poster » ou « retweeter » des messages délictueux, il devient responsable de leur publication et peut être poursuivi pénalement au même titre que leur auteur.

Les agissements LGBTphobes peuvent également se traduire par des **violences physiques** ([articles 222-7 à 222-14 du Code pénal](#)). La sanction encourue est d'ailleurs aggravée lorsque ces violences ont été commises à l'intérieur ou aux abords d'un établissement d'enseignement ou d'éducation. De plus, les violences commises en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime constituent également une circonstance aggravante de nature à engendrer une sanction pénale plus lourde.

Enfin, les personnes LGBT+ sont particulièrement exposées aux **violences sexistes et sexuelles**, qui regroupent un certain nombre d'éléments sanctionnés par le Code pénal : le **harcèlement sexuel** ([article 222-33 du Code pénal](#)), l'**exhibition sexuelle** ([article 222-32 du Code pénal](#)), l'**agression sexuelle** ([article 222-22 du Code pénal](#)), le **viol** et la **tentative de viol** ([art. 222-23 du Code pénal](#)).

Quelques exemples d'agissements LGBTphobes :

- « Outer » une personne, c'est-à-dire révéler l'homosexualité, la bisexualité ou l'identité trans d'une personne sans son consentement, ce qui porte atteinte au respect de sa vie privée et de ses droits fondamentaux
- Faire des commentaires humiliants ou désobligeants fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne (par exemple : dire que la transidentité est « anormale »)
- Rendre socialement invisible, nier l'existence de certaines orientations sexuelles ou identités de genre (par exemple : émettre l'idée que l'homosexualité est une « phase »)
- Imposer des normes de genre (par exemple : critiquer une fille parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un garçon parce qu'il n'est pas « viril »)
- Faire des remarques misogynes (par exemple : traiter un garçon de « fille » pour l'insulter, dénigrer le « féminin », etc.)
- Faire des blagues homophobes et transphobes, répéter des chants festifs alimentant les stéréotypes
- Proférer des insultes (« pédé », « gouine », « travelo », etc.)
- Ne pas respecter le pronom et le prénom d'usage d'une personne trans (« mégenrer »)
- Émettre des injonctions vestimentaires liées au sexe
- Diffuser des rumeurs sur les activités sexuelles d'une personne
- Proférer des menaces à caractère sexuel
- Ne pas respecter l'intimité des personnes (voyeurisme), faire des remarques sur le corps
- Diffuser (téléphone, réseaux sociaux) des messages ou images à caractère sexuel ou des images privées/intimes d'une personne (« revenge porn »), sans le consentement des personnes concernées

Quelles conséquences pour les victimes ?

Les conséquences sur les victimes peuvent être multidimensionnelles et durables, notamment si elles n'ont pas reçu de soutien. Être victime d'un agissement banalisé, minimisé, voire dénié, c'est voir ses capacités de résistance et de confiance en soi et en autrui s'amoinrir. C'est aussi permettre à un sentiment de culpabilité, d'impuissance et même de peur s'installer. La discrimination et la violence portent atteinte à la construction de l'autonomie de l'individu, fortement valorisée dans notre société.

Les conséquences sur les victimes sont multiples :

- **Santé physique et mentale** : fatigue souvent négligée, entraînant des difficultés de concentration et de mémoire; maux physiques divers; stress; dépression; addictions (alcool, psychotropes); pensées suicidaires.
- **Poursuite des études et future carrière professionnelle** : perte de motivation, échec aux examens; absentéisme; interruption passagère; décrochage; abandon; réorientation.
- **Carrière professionnelle des personnels en poste** : absentéisme; arrêts-maladie; problèmes de formation; de promotion; de mobilité; procédures disciplinaires; licenciements.
- **Vie privée et sociale** : conflits; séparations; rapport à l'autre et à soi biaisé; repli sur soi; isolement lié au changement de lieu d'études ou de travail pour se protéger; isolement lié à l'hostilité d'une partie de l'entourage professionnel (autres étudiantes et étudiants, collègues) et personnel en cas de recours.
- **Problèmes administratifs et financiers** : déménagement; redoublement; perte de logement; arrêt-maladie.

Ainsi, l'enquête de l'IFOP réalisée en avril 2019 pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) montre que 63% des personnes LGBT+ interrogées ont déjà ressenti des sentiments de désarroi, de solitude, d'isolement ou de découragement en lien avec leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre et 24% ont déjà tenté de mettre fin à leurs jours au cours de leur vie (contre 7,2% de l'ensemble de la population générale). Par ailleurs, 15% des personnes LGBT+ aimeraient actuellement changer d'établissement d'enseignement en raison des discriminations qu'elles subissent du fait de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre¹.

1. Enquête pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, IFOP, 2019.

Parmi les LGBTphobies, la transphobie a de graves conséquences sur la qualité de vie des personnes trans. La transphobie se distingue en effet par une prévalence du rejet et des agressions physiques². Selon une étude de 2014³, 8 personnes enquêtées trans sur 10 auraient été victimes de discriminations transphobes au cours de leur vie, dont 37% plus de 5 fois pendant les 12 derniers mois. À cause de la souffrance générée par les agissements transphobes, on estime que leur taux de suicide est 7 fois plus élevé que chez les personnes cisgenres⁴. La transphobie est aussi source d'isolement puisque 40% des personnes répondantes disent avoir perdu contact avec un membre de leur famille. Enfin, la transphobie occasionne une déscolarisation des jeunes trans : un quart des personnes enquêtées déclare avoir renoncé à une formation par peur du rejet⁵.

Qui commet des agissements LGBTphobes ? Dans quels lieux ?

Dans un établissement d'enseignement supérieur et de recherche travaillent ou étudient des personnes aux statuts et fonctions très diverses (étudiantes et étudiants, vacataires, agentes et agents de droit public ou de droit privé...). Toutes ces personnes ne sont pas forcément soumises aux mêmes règlements ou aux mêmes règles de droit, mais **pour tous et toutes s'applique le Code pénal**. Des violences peuvent être commises entre pairs (entre personnels administratifs, d'enseignement, entre étudiantes et étudiants) mais aussi entre groupes dont les relations de travail et d'étude se mêlent, impliquant parfois des relations hiérarchiques ou de subordination.

Des agissements LGBTphobes peuvent se dérouler dans une multitude de lieux, y compris à l'extérieur des locaux de l'établissement :

- Pendant les cours (dans une salle de cours ou de travaux pratiques, en amphithéâtre...);
- Pendant les examens, oraux ou écrits (devant les jurys...);
- Pendant le suivi doctoral ou d'un mémoire;
- Sur le campus ou sur les lieux urbains à proximité;
- Dans les espaces collectifs (couloirs, cafétéria, bibliothèque, cantine, toilettes, parkings, jardin...);

2. *Rapport de SOS Homophobie*, 2019.

3. Arnaud Alessandrin et Karine Espineira, *Sociologie de la transphobie*, MSHA, 2015.

4. *Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023*, ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et l'Égalité des chances, DILCRAH, octobre 2020.

5. Arnaud Alessandrin et Karine Espineira, *Sociologie de la transphobie*, MSHA, 2015.

- Sur les lieux de recherche (salles de manip, colloques, terrains d'enquête, de fouille...);
- Dans les bureaux d'un personnel enseignant ou de recherche, d'un personnel administratif, dans les bureaux réservés aux doctorantes et aux doctorants;
- Dans les salles et terrains de sport, les équipements sportifs (y compris les vestiaires, les douches, etc.), les transports (bus, train, etc.) utilisés pour les déplacements sportifs;
- Dans un domicile (qu'il s'agisse ou non d'une résidence étudiante);
- Sur le lieu de stage;
- Sur le trajet de l'université;
- Lors de fêtes, de soirées étudiantes;
- Lors d'un bizutage (interdit par la loi) ou d'une journée d'intégration;
- Lors de voyages scolaires ou universitaires;
- Mais aussi par internet, par mail ou sur les réseaux sociaux...

Quel que soit le lieu, **l'établissement agit dès lors que les faits impliquent une personne membre de la communauté** et qu'ils portent atteinte à la dignité de sa fonction s'il s'agit d'un personnel. Un personnel, en tant que fonctionnaire ou agent public, peut être poursuivi et faire **l'objet de sanctions pénales et de sanctions disciplinaires**, au même titre qu'une étudiante ou un étudiant.

Même si les faits ont été commis **en-dehors de l'enceinte de l'établissement** (lors d'une soirée étudiante ou d'un weekend d'intégration par exemple), celui-ci peut engager **des procédures disciplinaires** à l'encontre de la personne concernée. En effet, dès lors qu'un lien est établi avec l'établissement, la section disciplinaire est compétente⁶.

Ainsi, il convient de rappeler le **principe d'indépendance des deux procédures** : « la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale (...) y compris dans l'hypothèse où c'est à raison des mêmes faits que sont engagées parallèlement les deux procédures, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence en prononçant une sanction sans attendre que les juridictions répressives aient définitivement statué » ([décision N° 310493 Conseil d'État](#)).

6. Pour plus d'informations sur la section disciplinaire, le [compte-rendu de la 6e journée nationale des missions égalité de l'enseignement supérieur et de la recherche](#) comporte une partie sur la prise en charge disciplinaire des situations de violences sexistes et sexuelles et de discriminations.



Prévenir et traiter les LGBTphobies

Prévenir les agissements LGBTphobes

La prévention des LGBTphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche s'inscrit dans **une politique d'établissement globale** qui incombe au chef d'établissement et au conseil d'administration ou aux organes en tenant lieu. Pour cela, l'établissement affirme son engagement contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, par exemple en inscrivant la lutte contre les LGBTphobies dans son règlement intérieur ou dans une charte dédiée.

L'établissement indique également le rôle et les coordonnées de **la personne référente sur les questions LGBT+**, ainsi que du **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes**.

Depuis **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, l'ensemble des établissements publics doit mettre en place un dispositif de signalement ayant pour objet de recueillir les signalement des agentes et des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés¹. Dans le cas des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, ce dispositif s'adresse aussi bien aux agentes et aux agents qu'aux étudiantes et aux étudiants.

L'établissement communique toutes les informations relatives à son dispositif de signalement auprès de l'ensemble de ses usagères et de ses usagers, sur son site internet et intranet, dans le guide de l'étudiante et de l'étudiant, mais également lors des journées d'accueil des nouvelles entrantes et des nouveaux entrants au moment de la rentrée universitaire.

La sensibilisation et la formation constituent un levier fondamental de l'effectivité de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au sein d'un établissement ou d'un organisme de recherche. Cela passe notamment par **la communication et la diffusion d'une information claire et accessible** auprès de l'ensemble des usagères et des usagers des établissements d'enseignement supérieur et de recherche : étudiantes et étudiants, personnels administratifs, de soutien à la recherche, d'enseignement et de recherche, de direction... Ceci peut prendre la forme de campagnes d'affichage², de projections, d'expositions, de conférences à des moments-clés de l'année, comme la rentrée universitaire, les fêtes d'intégration, la journée d'accueil des nouvelles entrantes et des nouveaux entrants ou encore **le 17 mai** (Journée internationale de lutte contre les LGBTphobies) et **le 31 mars** (Journée internationale de visibilité des personnes transgenres)³.

1. Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2. Des exemples de campagne d'affichage sont disponibles sur le site du ministère et en annexe.

3. Des exemples d'initiatives au sein d'établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont présentés dans la sous-partie « Traiter les agissements LGBTphobes ».

La **formation** est une priorité du [Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023](#). Elle permet de faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques de tous et de toutes : personnels, étudiantes et étudiants, services juridiques, ressources humaines, équipe de direction, organisations étudiantes, représentants syndicaux, associations sportives... Pour cela, les établissements peuvent s'appuyer sur les missions égalité-diversité et leur réseau national (CPED), se rapprocher des personnels d'enseignement et de recherche spécialistes de la thématique et/ou d'associations locales et nationales comme le Défenseur des droits pour organiser des modules de formation sur la prévention et le traitement des LGBTphobies⁴.

Respecter les droits des personnes trans

Le respect des droits des personnes trans et la prévention des agissements transphobes au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche représentent des engagements essentiels dans le processus de lutte contre la haine anti-LGBT+. En effet, la reconnaissance de l'identité de genre d'une personne est **un enjeu de respect de sa vie privée**, conformément aux [articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales](#) et [9 du Code civil](#).

Dans un [courrier du 17 avril 2019 adressé à l'ensemble des présidences d'université et directions d'établissements](#), le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation invite l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à **permettre l'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement** pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle. En effet, la modification de l'identité interne des agentes et agents ou des étudiantes et étudiants ne requiert pas de changement d'identité légale dans les registres de l'état civil.

Les personnes désireuses d'harmoniser leur identité de genre et leur identité administrative peuvent entreprendre ce que l'on appelle un changement d'état civil. Cette modification recouvre deux aspects : le changement de prénom et le changement de la mention « sexe ». Ces deux demandes peuvent être menées conjointement ou séparément. Les conditions de modification ont été simplifiées et allégées grâce à la [loi du 18 novembre 2016, dite de « modernisation de la justice du XXI^e siècle »](#).

4. Une liste d'associations nationales et régionales est disponible dans la partie « Partenaires et ressources ».

Dans le courrier de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, l'annexe liste les documents concernés, ou non, par l'utilisation du prénom d'usage :

- Liste non exhaustive des **documents qui peuvent mentionner le prénom d'usage sans modification préalable de la mention du prénom à l'état-civil de la personne concernée** : carte étudiante; carte de bibliothèque; liste électorale, d'émargement et de candidature aux élections; affichage des résultats d'examen; liste d'inscription, d'appel et d'émargement (séminaire, passage d'examens, etc.); adresse de messagerie étudiante.
- Liste non exhaustive des **documents qui ne peuvent pas être modifiés pour mentionner le prénom d'usage sans modification préalable de la mention du prénom à l'état-civil de la personne concernée** : diplômes; contrats doctoraux et contrats de travail; relevés de notes individuel (hors listes d'affichage des résultats d'examen); attestations de réussite; certificats de scolarité.

Par ailleurs, le courrier rappelle que :

- Depuis la rentrée 2019, **l'inscription sous le prénom d'usage** est possible dans les logiciels APOGÉE (Application pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants) et SVE/Scolarix (Scolarité et Vie Étudiante).
- **Les mentions «Madame/Monsieur»**, qui ne sont pas constitutives de l'état civil de la personne, **peuvent être supprimées des correspondances, formulaires et documents internes** aux établissements.
- De même, **les mentions «Madame/Monsieur»**, qui figurent aujourd'hui dans les modèles de diplômes annexés à la [circulaire n° 2019-134 du 25 septembre 2019](#) relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, **peuvent également être supprimées des diplômes** délivrés par les établissements, sur simple demande (circulaire n° 2019-134 du 25 septembre 2019 – point 13).
- Les établissements, saisis d'une demande en ce sens, **rééditent les diplômes** délivrés avec l'ancien prénom de l'étudiante ou de l'étudiant une fois que le changement de prénom est inscrit à l'état-civil (circulaire n° 2019-134 du 25 septembre 2019 – point 12).

Au-delà de l'utilisation du prénom d'usage, l'établissement soutient et accompagne en toute confidentialité les personnes transgenres. Légalement, rien n'oblige une personne à faire état de sa transition une fois son état civil devenu conforme à son identité de genre. Il est cependant possible que son assignation de naissance soit découverte un jour ou l'autre (Internet, anciennes connaissances, etc.). Si cela devait arriver, il convient de n'en parler avec elle qu'en cas de nécessité et **en toute confidentialité**.

L'établissement fait connaître son engagement en matière de lutte contre la transphobie. Le rappel du droit au respect de la vie privée et de l'intimité contribue à éviter les remarques intrusives ou maladroites. La personne concernée gère les étapes de sa transition, en collaboration avec son encadrement et les ressources humaines de l'établissement. Une communication dans l'environnement de travail pourra être décidée d'un commun accord. Aucune information n'est divulguée sans le consentement de la personne concernée⁵.

Voici quelques exemples de **bonnes pratiques** pour favoriser l'inclusion des personnes trans dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche :

- Porter une attention particulière aux personnes ayant vocation à effectuer des **dé-placements professionnels** dans des pays où leur transidentité pourrait les mettre en danger ;
- Porter une attention particulière aux **espaces non-mixtes** tels que les toilettes, les dortoirs ou les vestiaires des établissements, qui peuvent être des lieux d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans : pour cela, des toilettes mixtes ainsi que des vestiaires individuels peuvent être mis en place ;
- Porter une attention particulière aux **pronoms** utilisés : il convient d'employer les pronoms choisis et indiqués par la personne afin de respecter son identité de genre, à l'oral et à l'écrit ;
- Porter une attention particulière aux **marques de civilité** : les mentions « Madame » ou « Monsieur » pouvant porter atteinte au respect de la vie privée des personnes trans ou intersexes, il est important de les adapter à l'identité de genre des personnes concernées, ou de les supprimer si besoin ;
- Porter une attention particulière à l'existence de **critères d'évaluation dans certaines pratiques sportives** pouvant être différenciés selon le genre : il est recommandé de privilégier des critères d'évaluation fondés sur la technique, la qualité du mouvement ou encore la situation physique réelle (taille, poids, force, etc.).

5. *Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture*, Mission égalité, diversité et prévention des discriminations du ministère de la Culture, 2020.

Traiter les agissements LGBTphobes

En cas d'incident porté à la connaissance de l'établissement, **aucun propos, aucun acte LGBTphobe n'est laissé sans réponse**. Réagir face à un agissement LGBTphobe implique d'alerter les instances compétentes (présidence et direction des affaires juridiques, mission égalité-diversité), de rassembler toutes les informations nécessaires pour objectiver les faits et de prendre les mesures pour accompagner la personne ayant subi le préjudice (exemple : mesures conservatoires, protection fonctionnelle) et, le cas échéant, engager des procédures disciplinaires.

Toute personne peut être alertée d'une situation de violence. Il lui appartient de saisir le **dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes** mis en place au sein de l'établissement. Le fonctionnement de ce dispositif est précisé dans une [charte formalisée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique](#), ainsi que dans le [décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#). Le site internet du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation propose également une [cartographie de l'ensemble des dispositifs de signalement](#) existant sur le territoire français.

Il est également recommandé d'en informer la **personne référente sur les questions LGBT+** au sein de l'établissement. Celle-ci peut être la personne chargée de mission égalité, la personne référente racisme et antisémitisme ou toute autre personne désignée par l'établissement. En lien avec la direction des affaires juridiques et la direction de l'établissement, elle veille à la sécurité de la personne, l'oriente en fonction de ses besoins et lui conseille de rassembler pour elle-même tous les éléments qui permettront de constituer un dossier si elle souhaite engager une procédure.

Dans tous les cas, il est indispensable de porter cette information à la connaissance de l'établissement dans les meilleurs délais tout en respectant la présomption d'innocence.

- Lorsqu'un personnel, quel que soit son statut, est témoin ou victime d'un acte répréhensible pénalement, il doit le porter à la connaissance de la personne référente et de son supérieur hiérarchique. [L'article 40 du Code de procédure pénale](#) précise en effet que "toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs". Dans ce cas, la personne qui entreprend cette démarche doit prévenir son supérieur hiérarchique et la présidence de l'établissement.
- **Dépôt de plainte** : Si la personne et/ou l'établissement décide de déposer une plainte auprès de la police ou de la gendarmerie, il est nécessaire de rassembler le maximum d'informations (date et lieu des faits, nom de l'auteur, certificat médical, attestations de témoins, vidéos, captures d'écran, enregistrement de vidéosurveillance) et de s'adresser à un commissariat de police, à un poste de gendarmerie, ou par courrier au procureur de la République.

Attention ! les délais pour déposer une plainte sont précis : 1 an pour injures, diffamations, provocations à la haine anti-LGBT, 6 ans pour harcèlement, discriminations et violences, 20 ans en cas de crime (comme par exemple en cas de viol ou de violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner). S'il est recommandé d'agir vite pour signaler un incident, il est important de ne pas taire un incident connu après coup, surtout si les délais de prescription ne sont pas dépassés.

Le **témoin** d'une agression physique ou verbale LGBTphobe doit prendre les devants : aller vers la personne qui a subi ces violences et lui proposer de saisir la cellule d'écoute du dispositif de signalement et/ou de contacter la personne référente sur les questions LGBT+ afin de témoigner et d'être ensuite conseillée et accompagnée si elle souhaite entreprendre des démarches. Les témoins doivent écrire les faits vus ou entendus de la façon la plus détaillée possible sur une feuille de papier libre avec mention de leur identité et de leurs coordonnées. Même si une personne ne témoigne pas tout de suite, ses coordonnées peuvent être utiles si son témoignage est sollicité plus tard.

Si la personne a été victime de coups et blessures : un **examen médical** doit être fait par un médecin ou aux urgences de l'hôpital afin de faire constater les traces de coups et blessures, voire le traumatisme psychologique. Dans ce cas, il est nécessaire d'alerter le service de la médecine préventive de l'établissement.

Si la personne a été confrontée sur **Internet** à un contenu à caractère LGBTphobe, elle doit le signaler sur le portail officiel du ministère de l'Intérieur, **PHAROS**.

L'établissement peut également indiquer à une victime ou à un témoin qu'il est possible de recourir à une **association d'aide aux victimes**. La troisième partie de ce guide recense les associations dédiées aux questions LGBT+ et pouvant être sollicitées.

Exemples d'initiatives des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Le site de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission Égalité et Diversité (CPED) recense un certain nombre d'actions initiées par des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre les LGBTphobies.

Voici quelques exemples d'initiatives :

Aix-Marseille université (AMU)

- Création d'une bannière sur la journée internationale contre les LGBTphobies publiée sur le site institutionnel et les comptes de réseaux sociaux de l'université
- Exposition virtuelle sur Facebook des photographies d'Eléa Ropiot sur la Pride d'Amsterdam en 2017
- Animation avec L'Autre Cercle à l'intention des personnels « Diversité et orientation sexuelle : quels enjeux pour les personnels d'AMU » : format de sensibilisation sur l'inclusion dans la sphère professionnelle par L'Autre Cercle

Université d'Angers

- Possibilité depuis juillet 2018 pour les personnes étudiantes transgenres de l'université de s'inscrire sous leur prénom d'usage dans les documents internes de l'établissement
- Session de sensibilisation inscrite au plan de formation des personnels 2019
- Collaboration avec le Collectif Lucioles, association d'étudiant.es et de personnels constituée en 2018
- Partenaire de la conférence sur "L'histoire du mouvement LGBT, de Stonewall à nos jours" d'Act-Up Paris : cette conférence ouvre la Rainbowweek, une semaine créée par des élèves de 7 lycées angevins pour parler des questions de genre et d'orientation sexuelle à travers des conférences, des tables rondes et expositions.
- Festival culturel VQ Version Queer du 9 au 11 avril 2019 sur l'écriture, la représentation et la documentation des vies LGBT+ avec tables rondes et ciné-rencontres

Université de Lorraine

- Association à l'initiative « Nancy Friendly », quinzaine nancéenne contre l'homophobie et la transphobie
- Intervention le 17 mai de Pascal Tisserant, vice-président de l'université de Lorraine délégué à l'égalité et à la diversité, dans le cadre de la table ronde « Ensemble face à la haine » en partenariat avec la LICRA
- Durant le mois des fiertés ou l'occasion de la marche éponyme, le logo officiel de l'université de Lorraine se met aux couleurs du drapeau des fiertés sur tout le site officiel de l'université
- Campagne de sensibilisation avec une vidéo spécialement développée sur les réseaux sociaux, sur la possibilité d'utiliser son prénom d'usage
- Importante séquence LGBT+ incluant différents événements, dont la signature de la charte de L'Autre Cercle, mais également deux capsules vidéos de sensibilisation à l'identité de genre et à la prévention de l'homophobie, à destination des étudiantes et des étudiants

Université Lyon 1

- Mise en place d'un formulaire en ligne de demande d'utilisation d'un prénom d'usage dans les documents de scolarité sur le portail étudiant
- Mise à disposition sur le site de la mission égalité-diversité du Guide pour l'accueil médical des personnes trans, édité par l'association Chrysalide et du Guide pour les soignant.es qui prennent en soin des personnes trans, Québec (octobre 2020)
- Colloque en ligne « La prise en charge médicale des personnes LGBTI », 21 janvier 2021
- La mission égalité-diversité s'est associée au Crous de Lyon pour présenter l'exposition de photographies « Queer – Sexualités alternatives et transidentités » de Quentin Houdas, 22 mars-3 avril 2020
- Création d'un podcast, Amphi 25 – parlons discriminations, qui va à la rencontre d'étudiantes et d'étudiants dans un Amphi imaginaire numéroté selon le nombre de discriminations listées par la loi (25), lancé le 21 mars 2021 (pour la journée pour l'élimination de la discrimination raciale) et dont un épisode est consacré à la non-binarité (mai 2021). D'autres épisodes suivront contre les discriminations LGBTphobes.

Sorbonne université - ESPE de Paris

- Table-ronde animée par Nassira Hedjerassi, référente Egalité, et introduite par l'Inspecteur Général Robin Bosdeveix : a rassemblé deux membres de SOS Homophobie, des membres de Claf'outils, deux membres du Collectif éducation contre les LGBT-phobies en milieu scolaire & de l'Inter-LGBT, mais aussi les chercheurs Gaël Pasquier (UPEC-Espe de l'académie de Créteil, LIRTES, membre du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes), auteur de Construire l'égalité des sexes et des sexualités : Pratiques enseignantes à l'école primaire (PUR, 2019) et Georges Sidéris (Sorbonne Université – Espe de Paris).

Institut national des sciences appliquées de Lyon (INSA Lyon)

- Cycle d'événements porté par l'Institut Gaston Berger de l'INSA Lyon en 2019 : « Genre... on en parle ? Les droits LGBTQI+ ». Ce cycle de rencontres et d'échanges (exposition, projection, table ronde, etc.) a été organisé en collaboration avec l'association étudiante EXIT (association LGBT+ du campus de Doua INSA Lyon) et s'est déroulé sur deux semaines à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie.

Polytech Nancy

- Conférence « Toutes et tous contre les discriminations » organisée par les étudiantes et étudiants dans le cadre d'un projet d'intégration à la vie de l'école d'ingénieurs « Polytech Nancy ». Cette conférence sur la lutte contre les discriminations, sur l'orientation sexuelle et la transidentité a eu lieu dans les locaux de Polytech Nancy à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie du 17 mai 2018. Elle a été animée par Pascal Tisserant, vice-président délégué à l'Egalité - Diversité à l'université de Lorraine, ainsi que par les associations « Equinoxe » et « Spoutnik ».

A decorative border of colored dots (red, orange, yellow, green, blue) is located on the left side of the page, extending from the top to the bottom.

Partenaires et ressources

Les acteurs institutionnels

Toutes les informations sur les aides d'urgence à destination des étudiants et des étudiantes sont disponibles au numéro suivant : **0806000278**

Généralisation du logement d'urgence dans tous les centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous)

Pour que les étudiantes et étudiants en grande difficulté puissent bénéficier d'un logement d'urgence et ne pas tomber dans la spirale de la précarité, tous les Crous proposent des dispositifs d'hébergement d'urgence. Les personnels d'assistance sociale disposent pour les étudiantes et étudiants de logements temporaires dans certains Crous ou de logements provenant de conventions avec différents partenaires et s'emploient ensuite à leur fournir un logement définitif pour l'année universitaire.

Il est possible de trouver un logement social dans un Crous par l'intermédiaire de la plateforme messervices.etudiant.gouv.fr rubrique «trouver un logement».

Les aides financières d'urgence

Les allocations spécifiques annuelle et ponctuelle pour les étudiants et étudiantes en difficulté

Les aides spécifiques permettent d'apporter une aide financière rapide et personnalisée aux étudiants et étudiantes rencontrant de graves difficultés financières et à celles et ceux qui doivent faire face à des difficultés spécifiques durables, comme la rupture familiale ou la situation d'indépendance avérée. L'aide spécifique peut revêtir deux formes : une aide ponctuelle en faveur de l'étudiant ou de l'étudiante qui rencontre momentanément de graves difficultés, une allocation annuelle accordée à l'étudiant ou l'étudiante qui rencontre des difficultés pérennes. La personne concernée doit faire la demande d'aide auprès du Crous de son académie. L'attribution et le montant de l'aide d'urgence sont décidés au sein d'une commission. Le directeur du Crous peut néanmoins accorder une aide ponctuelle pouvant aller jusqu'à 200€ avant l'examen de la demande en commission sociale. Depuis le début de la crise sanitaire, au regard des circonstances exceptionnelles liées à l'épidémie de Covid-19 et de ses conséquences sur la situation sociale des étudiants et des étudiantes, le montant de l'aide ponctuelle a été majoré à 500€.

Le fonds de solidarité et de développement des initiatives étudiantes (FSDIE)

La part sociale du FSDIE, lorsqu'elle n'est pas intégrée aux aides spécifiques, peut également apporter une aide aux étudiants et étudiantes rencontrant des difficultés financières urgentes. Le FSDIE est alimenté par une partie de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC). Cette part est fixée par l'article D.841-11 du Code de l'éducation : « Les établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article D. 841-5 consacrent au minimum 30% des montants fixés dans cet article au financement de projets portés par des associations étudiantes et aux actions sociales à destination des étudiants et étudiantes portées par les établissements dans les domaines énumérés au premier alinéa du I de l'article L. 841-5 ». La circulaire du 21 mars 2019 relative à la contribution de vie étudiante et de campus précise que le produit de la CVEC « assure le financement du FSDIE ». L'article D.841-11 dispose qu'il s'agit d'une part minimale de 30% des sommes perçues par les établissements au titre de la CVEC. Les établissements qui le souhaitent peuvent augmenter cette part. Le montant de la part de la CVEC dédiée au FSDIE ainsi que sa répartition entre soutien financier aux projets étudiants et aide sociale sont arrêtés par le conseil d'administration de l'établissement, après avis de la commission ou conseil en charge de la vie étudiante et de campus. Pour en savoir plus et solliciter cette aide, les étudiants et étudiantes peuvent prendre contact avec le personnel d'assistance sociale de leur établissement.

Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, chargée de veiller à la protection des droits et des libertés et de promouvoir l'égalité. Ainsi, il constitue une aide importante qu'il est facile de solliciter, en particulier lorsqu'une personne de la communauté universitaire est confrontée à toute forme de discrimination ou de harcèlement. Toute personne physique (un individu) ou morale (une société, une association...) peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée, lorsqu'elle constate qu'un représentant de l'ordre public (police, gendarmerie, douane, enseignante et enseignant...) ou privé (un agent de sécurité...) n'a pas respecté les règles de bonne conduite ou lorsqu'elle a des difficultés dans ses relations avec un service public. Le [site Internet du Défenseur des droits](#) référence la liste de ses correspondants locaux. Il est également possible de renseigner en ligne un formulaire pour poser ses questions. 500 délégués locaux du Défenseur des droits sont répartis sur tout le territoire et il est possible de connaître les lieux et horaires pour les saisir sur le site du Défenseur des droits. Enfin, une permanence téléphonique est assurée du lundi au vendredi de 8h à 20h au 09 69 39 00 00.

Les associations nationales et régionales

Le **Caélif** est le Collectif des associations étudiantes LGBTQ+ d'Île-de-France. Il a été créé en septembre 2001. Il mène plusieurs actions : des enquêtes sur les LGBTphobies dans l'enseignement supérieur, des formations à destination des étudiantes et des étudiants, des associations et des institutions, des événements de sensibilisation, etc. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site caelif-interasso.org.

Le **Collectif éducation contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire** est une structure créée en 2004, qui rassemble 11 organisations très largement représentatives dans le monde scolaire et universitaire. Le Collectif écoute, conseille et accompagne les personnels, les étudiantes et les étudiants, les parents et les élèves. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site collectifeducglbtphobies.wordpress.com.

Le **Collectif Intersexes et Allié.e.s (CIA)** est un collectif LGBTQ+, membre de l'Organisation Internationale des Intersexes (OII) – Europe, lancé par et pour les personnes intersexes. Il défend une approche non-pathologisante des variations du développement sexuel. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site cia-oifrance.org.

Contact a pour but d'aider les familles à comprendre et à accepter l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre de leurs proches, d'aider les jeunes à communiquer avec leurs parents ou leur entourage et de lutter contre les discriminations et en particulier l'homophobie. Pour obtenir les coordonnées d'une association régionale, téléphonez au 01 44 54 04 70 ou connectez-vous sur le site www.asso-contact.org.

La **Ligne Azur** est disponible pour toute personne en questionnement, se sentant discriminée ou ayant subi des discriminations LGBTphobes, quel que soit son environnement. Ce dispositif s'adresse aussi aux proches, amis, collègues de travail, éducateurs, etc. Qui seraient en lien avec une personne en difficulté. Téléphonez au 0 810 20 30 40 et 01 58 91 12 92, tous les jours de 8 h à 23 h ou connectez-vous sur le site ligneazur.org.

Le **MAG Jeunes LGBT+** (Mouvement d'Affirmation des Jeunes Gais, Lesbiennes, Bi & Trans) est une association de jeunes lesbiennes, gais, bi et trans âgé-e-s de 15 à 30 ans. Elle accueille toutes les personnes qui passent la porte de ses locaux et leur propose des activités de convivialité, culturelles et militantes. Son rôle est également de faire de la prévention et de lutter contre les LGBTphobies (lesbophobie, gayphobie, biphobie et transphobie). Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site mag-jeunes.org.

OUTrans est une association féministe d'autosupport trans pour les personnes transmasculines, transféminines, non-binaires, en questionnement et pour leurs alliées et alliés cisgenres. Elle mène notamment des actions de sensibilisation, de production et de diffusion d'informations. Elle organise également des groupes de parole et de soutien, y compris en distanciel pendant la crise sanitaire. Pour plus d'informations, connectez-vous sur le site outrans.org.

Le **réseau d'assistances aux victimes d'agression et de discrimination (RAVAD)** fédère plusieurs associations et avocats qui assistent les victimes d'agressions et de discriminations. Centre LGBT Paris-Ile-de-France, 63-65 rue Beaubourg, 75003 Paris. Téléphonez au 06 89 81 36 90 ou connectez-vous sur le site ravad.org.

Le Refuge est une structure conventionnée par l'État qui propose un hébergement temporaire et un accompagnement social, médical et psychologique aux jeunes majeurs, filles et garçons, victimes d'homophobie. La structure dispose de 40 places d'hébergement à Montpellier, Paris, Lyon et Marseille et propose une écoute au sein de ses locaux d'accueil de jour ouverts à tous et à toutes. Téléphonez au 06 31 59 69 50 (24 h/24 et 7j/7) ou connectez-vous sur le site le-refuge.org.

Sida Info Service est un dispositif téléphonique et internet grand public permettant de répondre à des interrogations liées au VIH/sida, aux problématiques connexes et à d'autres pathologies qui par leur prévention, leur mode de transmission s'apparente au VIH. Téléphonez au 0 800 840 800, tous les jours de 8 h à 23 h, ou connectez-vous sur le site sida-info-service.org (question par mail ou en LiveChat).

SOS homophobie est une association nationale de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie. Elle réalise de la prévention contre les LGBTIphobies dans les établissements scolaires et des entreprises ainsi que d'un soutien aux victimes de LGBTIphobies par l'intermédiaire de sa ligne d'écoute, de son courriel et de sa commission de soutien juridique. Téléphonez au 01 48 06 42 41 ou connectez-vous sur le site sos-homophobie.org.

Enfin, dans de nombreux établissements d'enseignement supérieur, des **associations étudiantes LGBT+** peuvent constituer un relai essentiel pour les étudiantes et étudiants en situation de mal-être du fait de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre. Les maisons des études, les missions égalité – diversité et les bureaux de la vie étudiante recensent ces associations.

A decorative border of colored dots (red, orange, yellow, green, blue) is located on the left side of the page, extending from the top to the bottom.

Glossaire

Sexe

Le sexe désigne l'ensemble des marqueurs biologiques (l'appareil génital par exemple), physiologiques, génétiques... Le sexe est généralement décrit en termes binaires (« mâle » / « femelles ») mais les caractéristiques sexuelles à la naissance ne permettent pas toujours de déterminer le sexe de façon univoque : c'est le cas des personnes intersexes ou intersexuées.

Genre

Le genre désigne l'ensemble des normes, définies socialement, d'apparence, de comportement ou de rôle social qui identifient une identité, traditionnellement comprise de façon binaire comme « masculine » ou « féminine ». Ces normes sont définies et évoluent socialement.

Identité de genre

L'identité de genre correspond à l'expérience intime et personnelle du genre vécue par chaque personne. Le genre ressenti, qui définit l'identité, peut différer de celui qui a été assigné (à la naissance par une équipe médicale, ou plus généralement, par la société, tout au long de la vie). Les personnes dont l'identité de genre est conforme au sexe et au genre qui leur ont été assignés sont dites cisgenres. Pour d'autres, le genre assigné ne correspond pas à leur identité de genre. Il s'agit de personnes transgenres, transidentitaires ou simplement trans.

Expression ou apparence de genre

L'expression ou apparence de genre désigne la manière dont une personne exprime son genre dans son comportement et son apparence physique : habillement, coiffure, maquillage, langage corporel... L'identité de genre et l'apparence de genre ne coïncident pas nécessairement.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle désigne une attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle envers des individus. Cette attirance peut se porter sur les personnes du sexe opposé (hétérosexualité), sur les personnes du même sexe (homosexualité), sur les personnes de l'un ou l'autre sexe (bisexualité), sur des personnes sans considération pour leur sexe ou leur genre (pansexualité). L'asexualité désigne, quant à elle, l'orientation sexuelle des personnes qui ne ressentent aucune attirance sexuelle.

Non binaire

Une personne non-binaire est une personne qui ne se reconnaît pas dans un ou plusieurs des systèmes binaires homme-femme, masculin-féminin, homo-hétéro. Les personnes non binaires peuvent rejeter ces catégories, contester leur caractère figé ou exclusif, transcender l'idée de norme, ou se reconnaître dans des catégories différentes.

Queer

Le mot "queer" est issu de l'anglais signifiant "étrange", utilisé initialement comme une injure envers les personnes LGBTQ+. Aujourd'hui, il est revendiqué par les personnes qui ne souhaitent pas se définir par les catégories normatives de genre et d'orientation sexuelle.

Personne trans

Une personne trans est une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au genre qu'on lui a assigné à la naissance.

Transition de genre

La transition de genre désigne le processus de changement social, physique et administratif par lequel une personne adopte une présentation sociale en accord avec son identité de genre, avec un objectif de reconnaissance par la société et par la loi.

Intersexe

Le terme "intersexe" désigne une personne née avec des caractères sexuels (génitaux, hormonaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires typiquement mâles ou typiquement femelles, que ces caractéristiques soient visibles à la naissance ou apparaissent plus tard au cours de la vie.

Coming-out

Le coming-out désigne le moment choisi par une personne pour faire l'annonce volontaire de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Par opposition, "l'outing" désigne le fait de le rendre public sans le consentement de la personne concernée : il s'agit alors d'une atteinte à la vie privée sanctionnée par la loi en France. Pour la personne "outée", l'acte est violent, il peut l'exposer et la fragiliser.

LGBT+

L'acronyme LGBT, qui est le même en anglais, signifie lesbien, gay, bisexuel, trans. Il est apparu aux Etats-Unis au début des années 1990 à la place de l'acronyme LGB (lesbien, gay ou bisexuel), qui lui-même était préféré au terme "gay", qui n'englobait pas l'ensemble des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Un «+» peut également être accolé au sigle «LGBT», en référence notamment aux personnes intersexes.

Homophobie

L'homophobie désigne toutes les manifestations de rejet, d'exclusion, d'hostilité ou de violence morale ou physique envers les personnes homosexuelles ou l'homosexualité en général. Les victimes peuvent être des personnes homosexuelles ou, plus largement, les personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité.

Lesbophobie

La lesbophobie désigne l'ensemble des attitudes ou manifestations de mépris, de rejet, de haine ou de violence morale ou physique visant spécifiquement les femmes (qu'elles soient lesbiennes, bis ou hétéros). Le terme décrit une forme de stigmatisation sociale combinant homophobie et sexisme. Celle-ci s'exprime notamment par l'invisibilisation ou la négation des femmes lesbiennes.

Gayphobie

La gayphobie désigne l'ensemble des attitudes ou manifestations de mépris, de rejet, de haine ou de violence morale ou physique visant spécifiquement les hommes (qu'ils soient gays, bis ou hétéros).

Biphobie

La biphobie désigne l'ensemble des violences et des discriminations dont sont victimes les personnes bisexuelles ou identifiées comme telles.

Transphobie

La transphobie désigne le rejet, la haine ou les violences morales et physiques à l'encontre des personnes trans et des comportements associés aux transidentités, c'est-à-dire associés à un genre perçu comme non conforme.

A decorative border of colored circles surrounds the central text. The circles are arranged in a grid-like pattern along the top, bottom, and left edges. The colors include red, orange, yellow, green, and blue. The central area is a solid dark blue rectangle.

Annexes

Ressources complémentaires

- [Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture](#), Mission égalité, diversité et prévention des discriminations du ministère de la Culture, juin 2020
- [Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi](#), Défenseur des droits, 2017
- [Baromètre sur les LGBTphobies dans l'enseignement supérieur en France](#), Caélif, 2020
- [Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes](#), Direction générale de l'administration et de la fonction publique, 2019
- [Défendre les droits des personnes intersexes. Pour une évolution ambitieuse du droit et des pratiques](#), Flora Bolter, Anne-Lise Savart, Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), Fondation Jean Jaurès Editions, 2020
- [Enquête pour la Fondation Jasmin Roy, l'observatoire LGBT+ de la Fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT \(DILCRAH\)](#), IFOP, 2019
- [Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans](#), DILCRAH, 2019
- [Guide pratique contre les LGBTphobies](#), DILCRAH, SOS Homophobie et Défenseur des droits, 2018
- [Homophobie et transphobie, Prévenir et agir : la fonction publique s'engage](#), Direction générale de la fonction publique, 2017
- [Lutter contre les violences LGBTphobes](#), site internet etudiant.gouv.fr
- [Mesures pour lutter contre les LGBTphobies dans l'enseignement supérieur et la recherche](#), ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, 2019
- [Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023](#), , ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, DILCRAH, octobre 2020
- [Portail numérique de la vie étudiante](#)
- [Plan de mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT](#), DILCRAH, 2016
- [Rapport sur l'homophobie 2020](#), SOS Homophobie, 2020
- [Répertoire des ressources sur la haine anti-LGBT](#), DILCRAH

Textes législatifs et réglementaires

Responsabilité des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Article 40 du Code de procédure pénale

« Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »

Article L.123-2 du Code de l'éducation

« Le service public de l'enseignement supérieur contribue :

3°— À la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et à tous ceux qui en ont la volonté et la capacité l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche. À cette fin, il contribue à l'amélioration des conditions de vie étudiante, à la promotion du sentiment d'appartenance des étudiants à la communauté de leur établissement, au renforcement du lien social et au développement des initiatives collectives ou individuelles en faveur de la solidarité et de l'animation de la vie étudiante;

3° bis— À la construction d'une société inclusive. À cette fin, il veille à favoriser l'inclusion des individus, sans distinction d'origine, de milieu social et de condition de santé; [...]»

Renforcement de la répression des provocations, diffamations et injures non publiques à caractère raciste, homophobe ou transphobe

Décret n° 2017-1230 du 3 août 2017 relatif aux provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire

Fonctionnement du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

[Décret n° 2020-256 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique](#)

Mobile LGBTphobe comme circonstance aggravante

[Article 171 de la loi n°2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté](#)

[Article 132-77 du Code pénal](#)

Utilisation du prénom d'usage

[Lettre de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation au sujet des recommandations pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres dans la vie étudiante et dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche](#)

[Circulaire n° 2019-134 du 25 septembre 2019 relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation](#)

Respect du droit à la vie privée

[Article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#)

«1— Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2— Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.»

Article 9 du Code civil

« Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé. »

Discrimination

Article 225-1 du Code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 225-1-1 du Code pénal

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 225-2 du Code pénal

« La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1°— À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2°— À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3°— À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4°— À subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 5°— À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6°— À refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Article L. 1132-1 du Code du travail

«Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif local, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Articles 6 à 7 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Relation sexuelle

Article 227-27 du Code pénal

« Les atteintes sexuelles sans violence, contrainte, menace ni surprise sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de deux ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende :

- 1°— Lorsqu'elles sont commises par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ;
- 2°— Lorsqu'elles sont commises par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions. »

Omission de porter secours

Article 223-6 du Code pénal

« Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. [...] »

Violences

Article 222-7 du Code pénal

« Les violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner sont punies de quinze ans de réclusion criminelle. »

Article 222-9 du Code pénal

« Les violences ayant entraîné une mutilation ou une infirmité permanente sont punies de dix ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende. »

Article 222-11 du Code pénal

« Les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. »

Article 222-16 du Code pénal

« Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui, sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Menaces

Article 222-17 du Code pénal

« La menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes dont la tentative est punissable est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet. La peine est portée à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende s'il s'agit d'une menace de mort. »

Article 222-18 du Code pénal

« La menace, par quelque moyen que ce soit, de commettre un crime ou un délit contre les personnes, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, lorsqu'elle est faite avec l'ordre de remplir une condition. La peine est portée à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende s'il s'agit d'une menace de mort. »

Agression sexuelle et viol

Article 222-22 du Code pénal

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

Article 222-23 du Code pénal

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Article 222-25 du Code pénal

« Le viol est puni de trente ans de réclusion criminelle lorsqu'il a entraîné la mort de la victime.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article. »

Article 222-26 du Code pénal

« Le viol est puni de la réclusion criminelle à perpétuité lorsqu'il est précédé, accompagné ou suivi de tortures ou d'actes de barbarie.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables à l'infraction prévue par le présent article. »

Exhibition sexuelle

Article 222-32 du Code pénal

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du Code pénal

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1^o— Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;

2^o— Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1^o— Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions;

2^o— Sur un mineur de quinze ans;

- 3°— Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- 4°— Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur;
- 5°— Par plusieurs personnes agissant en qualité d’auteur ou de complice.
- 6°— Par l’utilisation d’un service de communication au public en ligne ou par le biais d’un support numérique ou électronique;
- 7°— Alors qu’un mineur était présent et y a assisté;
- 8°— Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.»

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du Code pénal

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d’emprisonnement et de 30 000 euros d’amende. »

Provocation au suicide

Article 223-13 du Code pénal

« Le fait de provoquer au suicide d’autrui est puni de trois ans d’emprisonnement et de 45 000 euros d’amende lorsque la provocation a été suivie du suicide ou d’une tentative de suicide [...]. »

Atteintes à la vie privée

Article 226-1 du Code pénal

« Est puni d’un an d’emprisonnement et de 45 000 euros d’amende le fait, au moyen d’un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l’intimité de la vie privée d’autrui :

- 1°— En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel;
- 2°— En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l’image d’une personne se trouvant dans un lieu privé.

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé.»

Article 226-2 du Code pénal

«Est puni des mêmes peines le fait de conserver, porter ou laisser porter à la connaissance du public ou d'un tiers ou d'utiliser de quelque manière que ce soit tout enregistrement ou document obtenu à l'aide de l'un des actes prévus par l'article 226-1 [...].»

Article 226-4-1 du Code pénal

«Le fait d'usurper l'identité d'un tiers ou de faire usage d'une ou plusieurs données de toute nature permettant de l'identifier en vue de troubler sa tranquillité ou celle d'autrui, ou de porter atteinte à son honneur ou à sa considération, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. Cette infraction est punie des mêmes peines lorsqu'elle est commise sur un réseau de communication au public en ligne.»

Atteinte à la représentation de la personne

Article 226-8 du Code pénal

«Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende le fait de publier, par quelque voie que ce soit, le montage réalisé avec les paroles ou l'image d'une personne sans son consentement, s'il n'apparaît pas à l'évidence qu'il s'agit d'un montage ou s'il n'en est pas expressément fait mention [...].»

Injure publique et non publique

Article 29 de la loi du 29 juillet 1881

«Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiches incriminés.

Toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait est une injure.»

Article 33 de la loi du 29 juillet 1881

«L'injure commise par les mêmes moyens envers les corps ou les personnes désignés par les articles 30 et 31 de la présente loi sera punie d'une amende de 12 000 euros.

L'injure commise de la même manière envers les particuliers, lorsqu'elle n'aura pas été précédée de provocations, sera punie d'une amende de 12 000 euros.

Sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende l'injure commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap. [...]»

Provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence

Article 24 de la loi du 29 juillet 1881

«Seront punis de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende ceux qui, par l'un des moyens énoncés à l'article précédent, auront directement provoqué, dans le cas où cette provocation n'aurait pas été suivie d'effet, à commettre l'une des infractions suivantes :

- 1^o— Les atteintes volontaires à la vie, les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne et les agressions sexuelles, définies par le livre II du code pénal ;
- 2^o— Les vols, les extorsions et les destructions, dégradations et détériorations volontaires dangereuses pour les personnes, définis par le livre III du code pénal. [...]»

**L'ensemble des textes
est disponible sur
legifrance.gouv.fr**



**MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

