



**Prévenir et agir**

# **Lutte contre les LGBT-Phobies :**

**Le ministère de l'intérieur s'engage**



**L**e ministère de l'intérieur, garant des valeurs républicaines et des libertés individuelles, s'est engagé de longue date dans une politique de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les discriminations.

La lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre constitue un enjeu essentiel de cette politique, formalisé dans l'axe 6 du protocole d'accord du 4 juin 2018 relatif à la promotion de la diversité et à la prévention des discriminations au ministère.

L'homophobie peut être à l'origine de comportements (moqueries, insultes, brimades, discriminations, harcèlement) manifestant un rejet ou une haine envers des personnes en fonction de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelle ou supposée.

Ces pratiques de dévalorisation des agents doivent être combattues, de même que les préjugés et les stéréotypes conduisant à de tels comportements.

Ce guide a vocation à accompagner les agents et les managers en proposant de bonnes pratiques permettant de garantir le bien-être et l'épanouissement professionnel de chacun, ainsi que des équipes.

Il insiste naturellement sur :

- Le respect de la vie privée et de la dignité humaine,
- Le rôle à jouer par l'encadrement en matière de protection des agents.

## Sommaire

1. Rappel du cadre juridique.....	3
2. Quelques définitions clés .....	6
3. Les chiffres.....	8
4. Prévenir .....	9
5. Réagir .....	11
6. Accompagner le changement de sexe .....	13
7. Contacts.....	15

## 1. Rappel du cadre juridique

Le principal texte de référence en matière de lutte contre les discriminations est la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle vaut pour toutes les discriminations, qu'elles soient constatées dans le privé ou dans la fonction publique.

Le statut général de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983) avait déjà édicté une interdiction de discrimination qui a été complétée ultérieurement : «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race» (article 6).

Cette garantie générale vise aussi bien les fonctionnaires que les agents non titulaires.

La discrimination peut être directe : il s'agit de la situation d'une personne qui est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable sur le fondement, notamment, de son appartenance ou non appartenance supposée à une ethnie, de ses convictions, de son orientation sexuelle réelle ou supposée (Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008)

La discrimination peut être indirecte : dans cette hypothèse, des mesures supposées neutres écartent une personne de ses droits (Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

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** d'emprisonnement et **45 000 €** d'amende pour une personne physique.

Lorsqu'un agent public refuse sur ces mêmes fondements de fournir un service ou un bien dans un lieu accueillant du public ou interdit l'accès à un lieu accueillant du public, les peines sont portées à **5 ans** d'emprisonnement et à **75 000 €** d'amende (article 225-1 et suivants du code pénal).

Par ailleurs la victime peut demander la réparation de ses préjudices financier et moral devant les juges administratifs ou civils.

Depuis la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, toute personne transgenre peut obtenir, sous certaines conditions, la modification de la mention du sexe à l'état-civil sans justifier d'une intervention médicale.

### **La protection pendant le recours**

Certaines personnes hésitent à engager des procédures par peur de représailles. Mais il faut savoir que des garanties sont accordées aux agents et aux fonctionnaires qui entameraient des démarches visant à dénoncer des agissements de discrimination, et que tout acte de remontrance consécutif est également interdit (Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et article 3 de la loi du 27 mai 2008)

Une protection similaire existe à l'égard d'un agent qui a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter l'égalité de traitement entre les fonctionnaires en raison de leur sexe (article 6 bis).

Le statut général protège également les personnes acceptant de relater des faits de discrimination directe ou indirecte (Article 6 de la loi 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires et article 3 de la loi du 27 mai 2008).

## 2. Quelques définitions clés

L'**orientation sexuelle** désigne l'attraction sexuelle et/ou affective envers des individus du sexe opposé (hétérosexualité), de même sexe (homosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité).

L'**identité de genre** fait référence au sentiment d'appartenir au genre féminin ou masculin. Le changement d'identité de genre peut se présenter sous des formes différentes qui ont en commun le sentiment d'une profonde différence entre le sexe biologique et l'identité vécue par l'individu concerné.

Un **comportement** est considéré comme **homophobe** ou **lesbophobe** dès lors qu'il correspond à de l'hostilité verbale, physique ou à un comportement discriminatoire au regard de l'orientation sexuelle réelle ou supposée d'un individu. L'atteinte à la dignité d'une personne en dénigrant son orientation sexuelle peut suffire à caractériser un comportement homophobe. Le comportement **transphobe** concerne les personnes transgenres.

Ainsi, tout comportement discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre est prohibé par la loi. Sur le lieu de travail, en particulier au sein de la fonction publique, chaque agent doit être respecté et se sentir en sécurité physique et morale. L'orientation sexuelle comme l'identité de genre relèvent de la sphère individuelle et ne doivent faire l'objet ni de jugement, ni de commentaire.

**LGBT** est un acronyme signifiant : lesbiennes, gays, bisexuels, transidentitaires. Il est communément utilisé pour parler des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre statistiquement minoritaires.

Le **changement de sexe** ne désigne pas une orientation sexuelle mais la transition d'un genre vers l'autre. Pour certaines personnes en effet, le sexe de naissance ne correspond pas à leur identité intérieure (c'est **l'identité de genre**). Il s'agit de personnes transidentitaires. Ainsi, le changement d'identité de genre peut déboucher sur un changement de sexe.

La **transphobie** désigne les marques de rejet et de violence à l'encontre des personnes transidentitaires. Elle se distingue de l'homophobie, en ce qu'elle ne vise pas une personne en fonction de son attirance sexuelle (réelle ou supposée) pour une personne de même sexe. Elle vise une personne qui déroge aux normes de genre. En effet, la personne transidentitaire interroge les représentations du féminin et du masculin.

### 3. Les chiffres

En 2018, les forces de police et de gendarmerie ont enregistré 1378 victimes d'infractions à caractère homophobe ou transphobe contre 1 026 en 2017, soit une hausse de 34,3 % (Source : Ministère de l'intérieur - mai 2019)

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) a par ailleurs établi que 55 % des personnes LGBT avaient déjà été confrontées au cours de leur vie à au moins une forme d'agression anti-LGBT, et plus d'une sur cinq à des violences physiques. (Source : enquête IFOP - mai 2019)



## 4. Prévenir

### Sensibiliser / former les agents

La diversité et la prévention des discriminations doivent se vivre au quotidien :

- L'encadrement doit être exemplaire. Il doit veiller à ce que son propre comportement soit irréprochable. Les choix de promotion, nomination, attribution de dossiers, etc. doivent être objectivés, excluant par là même toute forme de discrimination.
- L'encadrement doit veiller à la formation et la sensibilisation des agents, conformément aux objectifs du ministère : tous les nouveaux arrivants au ministère suivent systématiquement une sensibilisation à la prévention des discriminations. Des formations existent par ailleurs au catalogue de formation ministériel et certaines sont obligatoires pour tout nouvel arrivant. Un « jeu sérieux » est également disponible sur la plateforme de formation en ligne ministérielle FOR-MI, accessible par internet (<https://eformation.sdrf.drh.interieur.gouv.fr>)
- L'encadrement doit veiller à la bonne intégration des agents, LGBT ou non. À cet effet, les pratiques managériales doivent être inclusives.

### Communiquer

Des actions de communication spécifiques concourent à renforcer la déconstruction des stéréotypes et préjugés qui sont souvent à l'origine des pratiques discriminantes et des violences que peuvent subir les personnes LGBT.

En interne, un site intranet est dédié entièrement aux thématiques de l'égalité et de la diversité (<http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/>). Il propose de nombreuses informations juridiques, des actualités sur les bonnes pratiques et les initiatives développées dans les territoires, ou

encore des outils de communication. Il permet également un accès rapide aux informations relatives aux trois cellules d'écoute de lutte contre les discriminations et le harcèlement mises en place par le ministère de l'Intérieur.

## 5. Réagir

Des expressions dénigrant l'homosexualité ou le changement de genre sont parfois utilisées dans le langage courant, pour plaisanter ou non. Le recours à ce type d'expressions doit être strictement évité. Elles instaurent en effet un climat de mépris vis-à-vis des agents concernés. A titre d'illustration, le terme « tapette », employé pour désigner des hommes jugés trop efféminés pour l'offenseur, constitue une agression verbale homophobe.

L'exemplarité du langage et du comportement est un facteur clé de succès d'une politique de lutte contre les discriminations. Ne pas réagir face à des propos discriminatoires contribue à les légitimer, voire les cautionner.

L'encadrant détient une responsabilité particulière. Il doit être particulièrement vigilant aux propos et plaisanteries qui, même dans les cas où ils ne sont pas motivés par une volonté de nuire, ont pour conséquence de vexer, blesser avec un risque de mise à l'écart et d'exclusion de la victime. Ainsi, l'encadrant doit :

- Systématiquement intervenir en cas d'injure, de propos ou de comportements inappropriés. Il s'agit en effet de protéger l'agent victime ;
- Rappeler l'interdiction des propos discriminatoires et l'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des agents ;
- Assurer la meilleure prise en charge de la personne victime de ces propos ou de ces comportements discriminatoires ou insultants ;
- Informer les services des ressources humaines et les acteurs tels que la médecine de prévention ;
- Recevoir l'agent coupable de comportement discriminatoire pour un rappel à la règle et, au besoin, formaliser l'entretien par écrit, en rappelant que des sanctions sont possibles ;
- Envisager, si nécessaire, des sanctions.

En effet, en cas d'action judiciaire, l'administration devra apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser les agissements litigieux et tenter de rétablir une situation de travail normale.

## 6. Accompagner le changement de sexe

La transition est un moment important dans la vie d'une personne qui mérite une attention particulière. C'est une situation qui peut se présenter et qui doit être traitée avec sérieux, objectivité et professionnalisme.

### Quand l'agent doit-il informer son employeur ?

L'agent n'a aucune obligation légale d'avertir son employeur de sa démarche, même si elle est postérieure à l'embauche. Toutefois, compte-tenu de l'impact visible et des répercussions possibles sur l'environnement de travail, il est conseillé qu'au moins les services des ressources humaines soient avertis.

### Comment réagir face à l'annonce d'une transition ?

L'annonce du projet de transition est un moment difficile qui peut être redouté par la personne concernée, mais aussi par la DRH.

La meilleure attitude à adopter doit être bienveillante. Le cadre peut notamment rassurer l'agent sur les efforts qui seront faits pour que tout se passe bien au plan professionnel.

### Etapas exigeant une attention de l'administration

Lorsque l'aspect physique l'impose, et avec l'accord de l'agent sur les modalités de communication, les aspects pratiques et essentiels à la vie en collectivité doivent être envisagés, avant même la phase de réaffectation, tant aux niveaux administratif que médical (la question de l'accès aux vestiaires ou aux toilettes, la modification de l'identité dans l'adresse mail, les badges ou l'organigramme, ou encore port de tenues liées au nouveau genre).

Avant, pendant ou après la phase de réaffectation, l'agent peut redouter les réactions au niveau professionnel, avec ses collègues et sa hiérarchie. Un effort de pédagogie peut être nécessaire. L'encadrant doit :

- Rappeler tant l'engagement d'exemplarité du ministère en matière de lutte contre les discriminations, que celui de la hiérarchie à réserver un accueil positif à l'agent en transition,
- Rappeler les règles de retenue professionnelle qui imposent de ne pas poser de questions intrusives et qui interdisent toute remarque, allusion, plaisanterie ou sous-entendu qui pourraient perturber l'environnement de travail.

## 7. Contacts

Tout agent du ministère, affecté en administration centrale, en services déconcentrés ou au sein d'un de ses opérateurs, et qui estime être victime ou témoin d'une discrimination ou d'un harcèlement, a plusieurs possibilités pour signaler les agissements qui lui paraissent enfreindre les dispositions de l'[article 225-1 du code pénal](#) . Il peut :

- solliciter un entretien avec sa hiérarchie de proximité
- saisir son référent RH local, son assistant de prévention ou le référent diversité de sa structure, s'il lui est impossible de s'adresser à sa hiérarchie
- demander un rendez-vous à l'assistant de service social ou au médecin de prévention dont il dépend
- enfin, si aucune des démarches ci-dessus n'a pu aboutir ou ne lui paraît possible, il peut contacter la cellule d'écoute en charge de son périmètre.

## Cellules d'écoute

Le dispositif de cellules d'écoute a été déployé au ministère de l'Intérieur depuis la fin de l'année 2017, ce qui permet de lutter plus efficacement contre les discriminations de toutes sortes et contre le harcèlement.



### STOP-DISCRI

La cellule d'écoute de la gendarmerie nationale

01 84 22 15 67

IGGN Cellule STOP DISCRI  
1, boulevard Henri Barbusse 92240  
Malakoff

L'accès à la page internet nécessite une carte agent ou un identifiant et mot de passe détenus uniquement par les agents relevant de la gendarmerie nationale.



### SIGNAL-DISCRI

La cellule d'écoute de la police nationale

01 86 21 55 55

IGPN Cellule SIGNAL DISCRI  
Place Beauvau 75800 Paris Cedex 08



### ALLO-DISCRI

La cellule d'écoute au sein du secrétariat général

01 80 15 33 00

Ministère de l'Intérieur/SG/DRH/SDASAP  
/CELLULE ALLÔ DISCRI  
Place Beauvau 75800 Paris Cedex 08

[Plus d'information](#)

## Les représentants du personnel

Les représentants du personnel ou les représentants syndicaux sur le lieu de travail, peuvent être informés des faits. Ils peuvent conseiller et accompagner les agents sur d'éventuelles démarches.

## Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits lutte contre les discriminations, et favorise un égal accès de tous et toutes aux droits.

Toute personne physique - un individu - ou morale - une société, une association, etc. - peut le saisir directement et gratuitement lorsqu'elle pense qu'elle est discriminée.



### **Une association de défense spécialisée**

Selon la nature de la discrimination, les associations peuvent aider, accompagner, conseiller. FLAG ! au ministère de l'Intérieur assure une présence au sein de chacune des grandes composantes du ministère.

**Les contacter :** [www.flagasso.com](http://www.flagasso.com)

Maison des associations

BP51

206 quai de Valmy

75010 PARIS

Mail: [secretariat@flagasso.com](mailto:secretariat@flagasso.com)

