



MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique



Lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ au travail

Prévenir et agir :
la fonction publique s'engage

Sommaire

| | |
|---|----|
| De quoi parle-t-on ? | 2 |
| Pourquoi est-ce essentiel de prévenir et d'agir dans ces domaines ? | 3 |
| Que faire pour réagir ? | 4 |
| Ce que dit la loi | 9 |
| Les sanctions disciplinaires | 10 |
| Les décisions du Défenseur des droits (DDD) | 11 |
| La lutte contre l'homophobie et la transphobie : la fonction publique mobilisée, quelques illustrations | 13 |
| Le Label Diversité | 17 |



Le Gouvernement défend des valeurs fortes d'inclusion et d'égalité de traitement entre toutes et tous, quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Pourtant, malgré le renforcement des politiques publiques et les actions menées, les actes et propos LGBTphobes existent encore.



De quoi parle-t-on ?¹

LGBTphobie, ce terme désigne toute attitude négative envers les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres.

Les LGBTphobies au travail se caractérisent par des propos ou des réactions de rejet, des moqueries, des injures, des discriminations, et même du harcèlement ou des violences physiques envers les personnes LGBT+.

L'orientation sexuelle fait référence à une **attirance émotionnelle, physique et/ou sexuelle** 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. La plupart des personnes ont une identité de genre qui coïncide avec le sexe biologique, elles sont **cisgenres**. Pour certaines personnes en revanche, le sexe biologique ne correspond pas à leur identité de genre : elles sont **transgenres**.

¹ Les définitions sont issues du guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi » publié par le Défenseur des droits, 2017 <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide-num-lgbt-06.05.19.pdf>

LGBT+ est l'acronyme signifiant lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres. Il est souvent accompagné d'un « + » pour inclure d'autres orientations sexuelles, identités et expressions de genre.

Attention : l'identité de genre d'une personne ne présage pas de son orientation sexuelle. Aussi, l'expression d'« identité de genre » doit être utilisée, l'expression d'« identité sexuelle » entraînant une confusion avec l'orientation sexuelle et résumant la transidentité à une question morphologique.

Le terme « transsexuel » ne doit pas être utilisé : issu du vocabulaire médical, il est aujourd'hui rejeté et considéré comme stigmatisant et transphobe par les personnes transgenres.

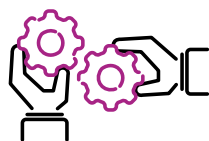


Pourquoi est-ce essentiel de prévenir et d'agir dans ces domaines ?

Selon le 3^e Baromètre LGBT+ réalisé en 2022² par l'association l'Autre Cercle en partenariat avec l'IFOP :

- ① 3 personnes LGBT+ sur 10 ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation de travail ;
- ① Seule une personne LGBT+ sur deux est visible dans son environnement professionnel.

² https://mcusercontent.com/54d0ee28f55fc08d3863ff337/files/e3805847-3012-fdf8-ddbc4bf6200175bf/CP_BarometreLGBT_3juin2022.pdf



Que faire pour réagir ?

Créer un espace de travail bienveillant pour que chaque agent public se sente inclus dans son organisation.




Signer la Charte d'engagement LGBT+ L'Autre Cercle


Créée en 2012 par l'association L'Autre Cercle, cette charte vise à promouvoir l'inclusion des salariés et des agents publics LGBT+ dans les entreprises et les administrations. L'Autre Cercle fédère près de 180 organisations publiques et privées signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ réunissant plus de 2 millions de salariés et agents. Au sein des organisations qui ont signé la charte de L'Autre Cercle, les LGBTphobies et les discriminations sont significativement moins présentes.

#17mai

Créée en 2012 par l'association L'Autre Cercle, la **Charte d'Engagement LGBT+** vise à promouvoir l'inclusion des salariés et des agents publics LGBT+ dans les entreprises et les administrations



27 administrations l'ont signée



#17mai

Quels sont les engagements de la charte L'Autre Cercle ?



-  **1** Créer un environnement inclusif pour les personnes LGBT+
-  **2** Veiller à l'égalité entre toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle et identité de genre

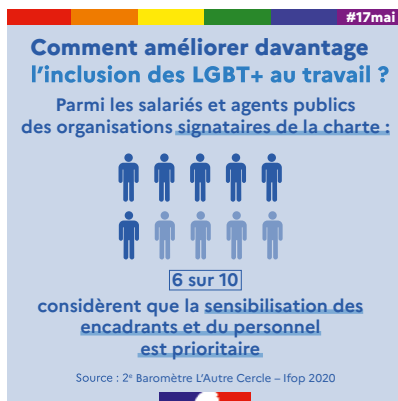
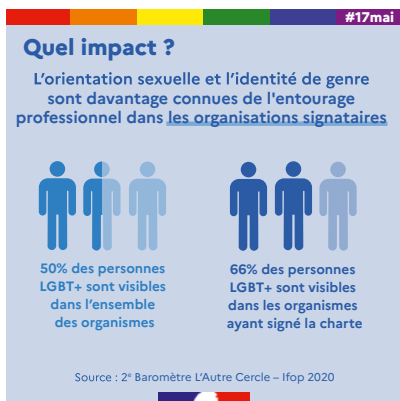
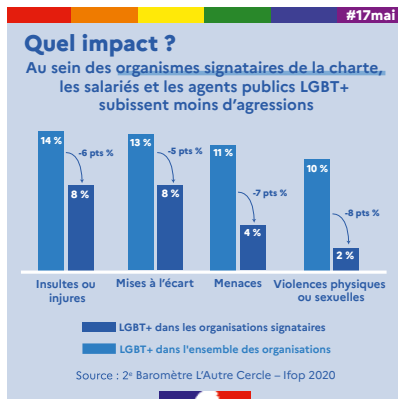


#17mai

Les organisations signataires s'engagent aussi à...

3 Soutenir les victimes de propos ou d'actes discriminatoires

4 Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel

Mesurer les discriminations

Une campagne de **testing** réalisée par le Professeur L'Horty en 2018 intitulée « Discriminations dans l'accès à l'emploi public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle », portant sur les recrutements dans la fonction publique, n'a pas mis en évidence de discriminations liée à l'orientation sexuelle.



La formation comme outil pour comprendre les préjugés et leurs conséquences

Une offre de formation portant sur la lutte contre la haine anti-LGBT+ sera proposée dès l'été 2023 aux agents de la fonction publique de l'État dans le cadre du marché interministériel de formation aux valeurs de la République et aux principes du service public.

- ❶ Les fondamentaux de la lutte contre la haine anti-LGBT+ (pour tout agent public).
- ❷ Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans la politique RH (pour acteurs RH).
- ❸ Intégrer la lutte contre la haine anti-LGBT+ dans son management (pour les cadres).
- ❹ Accompagner un agent en situation de transition (pour les cadres et les acteurs RH).



Signaler les LGBTphobies

Les dispositifs de signalement des discriminations : rendus obligatoire par l'article L. 135-6 du code général de la fonction publique, ces dispositifs mis en place par les employeurs publics visent à recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou qui sont témoins d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, d'une discrimination, de harcèlement moral

ou sexuel ou d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation. Ils sont également chargés d'orienter les victimes vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de traitement des faits signalés.

FLAG! : une application pour accompagner les victimes de violences LGBTphobes

La plateforme de signalement FLAG!³ permet, depuis avril 2020, aux victimes et témoins de violences LGBTphobes, sérophobie et violences conjugales d'effectuer un signalement anonyme.

FLAG! est d'ores et déjà déployé dans certains ministères (ministère de l'Intérieur, ministères sociaux).

#17mai

FLAG!
Intérieur et Justice LGBT+

est une association LGBT+ dont les objectifs sont :

- Lutter contre les discriminations faites aux LGBT+
- Améliorer la prise en charge des victimes

C'est pourquoi, en avril 2020, une plateforme de signalement a été créée

→

#17mai

FLAG! Une plateforme de signalement

- 1 Une application à destination du grand public
- 2 Un intranet pour les entreprises et les organismes publics partenaires

³ <https://www.flagasso.com/>



#17mai

FLAG! Une application à destination du grand public

Pour qui ?
Victimes et témoins de violences LGBTphobes, sérophobie, violences conjugales

Comment ?

- 1 Signalement anonyme
- 2 Acte caractérisé, daté et localisé
- 3 Orientation vers les interlocuteurs pertinents (dépôt de plainte, pré-plainte en ligne, associations spécialisées...)



#17mai

FLAG! Un intranet

Pour qui ?
Agents de la fonction publique victimes ou témoins de violences LGBTphobes

Dans quelles administrations ? →

Comment ?

- 1 Signalement anonyme sur le réseau interne
- 2 Information des ressources humaines en interne
- 3 Orientation vers différentes options (dépôt de plainte, IGP, IGGN, dispositif de signalement...)

#17mai

Sur l'application FLAG! entre avril 2020 et février 2021 :

- 1 573 signalements ont été effectués
- 3 896 faits ont été rapportés (possibilité de signaler plusieurs faits via un même signalement)

Focus

Les signalements alimentent une cartographie en "temps réel" pour accentuer les politiques publiques sur les zones les plus "à risque"

À qui s'adresser ?

S'ils sont victimes de LGBTphobie sur leur lieu de travail, les agents peuvent faire appel à différents interlocuteurs : managers de proximité, autorité hiérarchique, service RH, comités sociaux, dispositifs de signalement, représentants du personnel, instances représentatives du personnel, associations, conseillers de prévention des risques professionnels, médecins de prévention et assistants de service social.

Des associations de défense des droits des agents LGBT+ au sein des administrations

Elles sont à la disposition des agents, telles que FLAG! au ministère de l'Intérieur et des Outre-mer et au ministère de la Justice, COMIN'G aux ministères économiques et financiers, Diversités Sociales aux ministères sociaux, ALGO MAEDI au ministère des affaires étrangères et du développement international, et Rainbhôpital à l'AP-HP.



Ce que dit la loi

Selon le code pénal, constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de critères définis par la loi au sein desquels figurent les critères de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre.

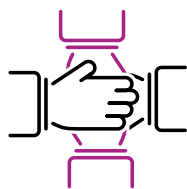
Les **discriminations** fondées sur l'**orientation sexuelle** ou l'**identité de genre** sont un délit passible d'une peine maximale de **3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour une personne physique**. De plus, toutes les injures



sont interdites par la loi, que ce soit en personne ou en ligne (réseaux sociaux, SMS, etc.), aussi bien en public qu'en privé, et que la victime soit présente ou pas (propos rapportés). Le caractère LGBTphobe de l'injure est une circonstance aggravante. En cas d'injure publique LGBTphobe, la peine encourue est de 1 an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende tandis que l'injure non publique LGBTphobe est sanctionnée par une contravention de 1 500 euros maximum⁴.

Lorsqu'un agent public refuse sur ces mêmes fondements de fournir un service ou un bien dans un lieu accueillant du public ou en interdit l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

Par ailleurs, la victime peut demander la réparation de ses préjudices financier et moral devant les juridictions administratives ou civiles compétentes.



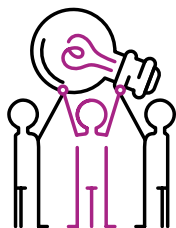
Les sanctions disciplinaires

Les agents auteurs de discriminations s'exposent également à des sanctions disciplinaires :

Monsieur X., maître ouvrier au sein d'un hôpital, a tenu en public en 2014 des propos insultants à caractère homophobe

⁴ https://ressource.sos-homophobie.org/Ressources/Guide_pratique_contre_les_LGBTIphobies_2023_SOS_homophobie.pdf

et injurieux à l'égard de son supérieur hiérarchique, Monsieur Y. L'enquête administrative ayant démontré que les propos de M. X. étaient avérés, il a été convoqué en 2016, devant le conseil de discipline puis sanctionné par une exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans assortie d'un sursis de 18 mois pour « comportement inadapté dans l'exercice de ses fonctions envers son cadre et son collègue ».



Les décisions du Défenseur des droits (DDD)

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante qui peut être saisi gratuitement de toute réclamation pour des faits de discrimination ou de harcèlement, notamment fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Il déploie également des actions de lutte contre les LGBTphobies et de promotion de l'égalité (étude, élaboration d'outils, formation, partenariats, etc.).

Décision 2021-207 du 23 juillet 2021 relative à des recommandations concernant un professeur de lycée professionnel victime d'agissements de harcèlement moral en raison de son orientation sexuelle de la part d'une collègue ayant conduit à une importante dégradation de son état de santé sans que son administration lui ait apporté de protection suffisante.

L'action disciplinaire étant prescrite, le Défenseur des droits a recommandé au recteur d'indemniser le réclamant des préjudices matériels et moraux subis, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens



et de proposer au réclamant, conformément à sa dernière demande, une mutation vers un autre poste au sein d'un autre établissement.

Décision 2021-217 du 27 juillet 2021 relative à des faits de harcèlement d'ambiance discriminatoire imposés à une gardienne de la paix en raison de son identité de genre et aux refus d'avancement en lien notamment avec les préjugés transphobes.

Le Défenseur des droits recommande au ministère de l'Intérieur de procéder à la réparation des préjudices qui ont résulté du harcèlement discriminatoire et des refus d'avancement discriminatoires et l'invite également à prendre des mesures d'ordre général pour éviter que des situations similaires ne se reproduisent à l'avenir, notamment en sanctionnant les agents participant à un harcèlement d'ambiance discriminatoire et en neutralisant les périodes de congé pour maladie lors de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.

Décision-cadre 2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres.

Le Défenseur des droits recommande aux employeurs privés et publics, lorsque la personne transgenre en exprime le souhait, d'utiliser le prénom choisi et de modifier son titre de civilité sur tous les documents administratifs y compris les bulletins de salaire, ou supports (messageries électroniques, annuaires internes, intraweb...) que son prénom et son sexe aient été ou non modifiés à l'état civil. Ceci afin de respecter son droit à la vie privée et de ne

pas l'exposer à des réactions de rejet et des discriminations fondées sur le décalage entre son apparence et son identification au sein de l'organisation. L'employeur doit également autoriser l'accès aux vestiaires ou toilettes correspondant à l'identité de genre de la personne.

À cet effet, une circulaire relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État sera prochainement publiée. Cette circulaire visera à renforcer l'inclusion des agents LGBT+ dans les services publics.



La lutte contre l'homophobie et la transphobie : la fonction publique mobilisée, quelques illustrations



Les ministères sociaux ont fait le choix d'inclure leurs actions spécifiques aux LGBT+ au sein de leur plan « Diversité »

Les ministères sociaux sont, par exemple, engagés depuis 2012 dans la lutte contre les discriminations concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Cela fait l'objet d'actions de sensibilisation et de prévention régulières, auxquelles est associée l'association LGBT+ des ministères sociaux « Diversités sociales ». Les ministères sont également signataires de la charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle et adhérents de l'association. En complément de la



Ligne d'Écoute et d'Alerte, les ministères sociaux ont également signé, en février 2022, une convention avec l'association FLAG! afin qu'elle mette à disposition son application de signalement spécifique aux actes de LGBTphobies.



Le ministère de la Culture doublement signataire de la charte LGBT+ de L'Autre Cercle

Dans le cadre de l'engagement du ministère de la Culture en faveur de l'égalité et de la diversité, et après l'obtention des labels Égalité et Diversité de l'AFNOR en novembre 2017, le ministère de la Culture a signé la Charte LGBT+ de L'Autre Cercle dès 2018. Une seconde charte LGBT+ cible les établissements d'enseignement supérieur et les engage auprès du personnel, de leurs enseignantes et enseignants, de leurs étudiantes et étudiants, élèves LGBT+ et non LGBT+.



Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche agissent sur la prévention auprès de leurs élèves

Parce que l'école accueille tous les élèves dans leur diversité, elle doit veiller à l'intégration de chacun d'eux pour leur permettre de réussir. La circulaire « Pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire », publiée au Bulletin Officiel du 30 septembre 2021, rappelle les

règles à suivre pour prévenir les stéréotypes et préjugés, promouvoir les bonnes pratiques et accompagner les élèves transgenres. Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports réaffirme ainsi son engagement pour lutter contre les discriminations, et forme à cet effet les personnels de l'éducation nationale aux enjeux de la transidentité.

- ① Le ministère de l'Enseignement supérieur et la Recherche a publié en 2021 le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ » qui vise à 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.



Le ministère de l'Intérieur et des Outre-mer lance une grande campagne de sensibilisation avec des situations décalées

La transphobie est l'un des 16 thèmes abordés par les dessins d'une campagne d'affichage⁵ élaborée par le dessinateur Antoine Chereau. Conçue en concertation avec tous les périmètres du ministère de l'Intérieur et des Outre-mer, cette campagne a pour objectif de sensibiliser les agents et personnels du ministère



5 <http://egalite-diversite.interieur.ader.gouv.fr/index.php/label-diversite-du-ministere-de-l-interieur/289-actualites-label-diversite/27754-campagne-discriminations-c-est-non-tous-egaux-a-l-interieur-trois-visuels-denoncant-les-lgbtphobies>



au sexisme et aux discriminations qui ont encore trop souvent cours dans la société, comme au sein de l'administration.



Toutes les actions des ministères sont à retrouver sur la page du site de la fonction publique :

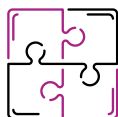
<https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/choisir-le-service-public/prevention-des-discriminations-et-promotion-de-la-diversite-dans-la-fonction-publique/inclusion-des-agents-lgbt>



Des engagements publics

- ① Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques et la DGAFP mettent en œuvre la politique de labellisation Diversité des administrations publiques qui vise notamment à lutter contre les discriminations et à favoriser des recrutements exempts de toutes discriminations.
- ① La DILCRAH, délégation interministérielle placée sous l'autorité du Premier ministre, a pour mission de donner une impulsion à l'action publique en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et, depuis 2016, la haine anti-LGBT+. Ses priorités consistent à parvenir à une République exemplaire, à affirmer la réalité des faits, à mesurer les phénomènes, à garantir l'accès et l'effectivité des droits, à sanctionner les auteurs et enfin, à accompagner les victimes.

- ① La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), créée en 1947, a depuis la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007 un rôle de conseil et de proposition auprès du Gouvernement, et de contrôle des engagements internationaux de la France dans le domaine des droits de l'homme. À ce titre, elle est dotée d'une sous-commission « racismes, discriminations et intolérance », et d'une rapporteure permanente « Lutte contre la haine anti-LGBTI ».



Le Label Diversité

Les Labels Diversité et Égalité sont des labels d'État. Le label Diversité (LD), créé en 2008, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans le secteur privé et associatif ainsi que dans la fonction publique. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer. Ce label, délivré par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail.



Le Label Diversité évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi.



Les références juridiques

- ❶ Code pénal (art. 225-1 à 225-4).
- ❷ Code du travail (art. L. 1132-1).
- ❸ Article L. 131-1 du code général de la fonction publique.



Une bibliographie et des adresses utiles

- ❶ Le plan national triennal d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+
- ❷ Guide DDD – Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi
- ❸ Guide DDD – Bonnes pratiques : prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT
- ❹ www.defenseurdesdroits.fr
- ❺ www.dilcrah.fr
- ❻ <https://www.flagasso.com/boite-a-outils.html>
- ❼ <https://www.autrecercle.org>
- ❽ <https://outrans.org>
- ❾ www.fonction-publique.gouv.fr

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**