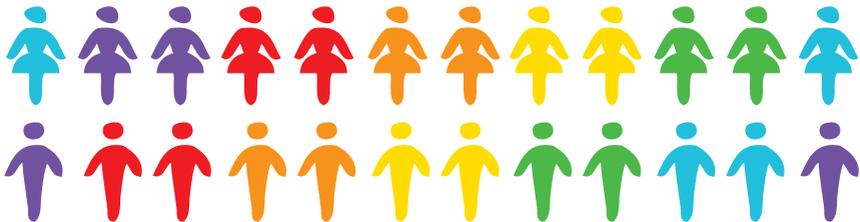




# Lutte contre l'homophobie et la transphobie les bons réflexes



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

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

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

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

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



# 10 engagements contre l'homophobie au travail

- 1** Les ministères s'engagent explicitement à agir en faveur de l'égalité des droits et à lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, réelle ou supposée, des personnels lesbiens, gays, bi et trans (LGBT).
- 2** Tous les services des ressources humaines s'assurent que les règles et procédures ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 3** Les directions prennent les mesures adéquates pouvant aller jusqu'aux sanctions contre tout comportement discriminant, agressions verbales ou physiques, propos insultants ou harcèlement en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.
- 4** Les encadrants ont un rôle déterminant dans la lutte contre les discriminations. Ils sont formés aux bonnes pratiques et aux bonnes attitudes pour un encadrement sans discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.



- 5** Les directions mettent en œuvre sur tout le territoire des actions à destination de tous les agents, pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
- 6** Les ministères s'engagent à favoriser le travail entre les différents acteurs de la lutte contre la LGBTphobie. La cellule de prévention des discriminations, les médecins de prévention, les assistant(e)s de service social, les instances représentatives du personnel, les représentants du personnel et l'association LGBT des ministères COMIN-G, sont à la disposition des personnels, des encadrants et des services des ressources humaines pour des conseils et de l'accompagnement.
- 7** Les directions s'engagent à soutenir et à valoriser les initiatives locales ou nationales ayant pour objectif de lutter contre les discriminations à l'encontre des personnels LGBT.
- 8** Un partenariat est mis en place entre les ministères et l'association COMIN-G.
- 9** La mise en œuvre effective des engagements fait l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif.
- 10** Le suivi des engagements ministériels, en lien avec l'ensemble des directions, fait l'objet d'un bilan annuel avec les représentants des personnels.



## J'AI BESOIN D'UN CONSEIL

L'encadrant(e) peut s'appuyer sur différents acteurs et dispositifs pour l'accompagner :

- Le service RH
- La direction
- La cellule de prévention des discriminations :  
[cellule.discrimination@finances.gouv.fr](mailto:cellule.discrimination@finances.gouv.fr)
- Les instances représentatives du personnel
- Les représentants du personnel
- Le réseau des médecins de prévention  
et des assistant(e)s de service social
- L'association Comin-G





# Sommaire

- 8 **Réagir** face aux injures  
ou comportements homophobes
- 10 **Réagir** au langage  
courant blessant et aux plaisanteries déplacées
- 12 **Accompagner** le changement de sexe
- 15 **Discrimination :**  
les repères juridiques
- 22 Glossaire



# Réagir face aux injures ou comportements homophobes

## Qu'est-ce qu'une injure ou un comportement homophobe?

Ce sont des propos ou comportements qui offensent ou blessent la dignité d'une personne en dénigrant son orientation sexuelle ou son identité de genre, réelle ou supposée.

### Exemples :

- On n'a pas besoin de toi, on préfère travailler avec des mecs, pas des tapettes !
- Monsieur T. salue chaque matin tous ses collègues sauf Mme S., qu'il pense lesbienne.

## Pourquoi est-ce un problème?

Parce qu'on est au travail et que chaque agent(e) doit être respecté(e).

Toute injure ou comportement homophobe, comme les injures et les comportements racistes par exemple, sont inacceptables et prohibés.



## Quelle est l'attitude attendue de l'encadrant(e) ?

Au-delà de l'interdiction légale de prononcer des propos à caractère injurieux basés sur un des critères, les ministères économiques et financiers s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination.

L'encadrant(e) doit systématiquement intervenir en cas d'injure ou de comportement homophobes

- Il(elle) doit rappeler :
  - L'interdiction de propos homophobes ou discriminatoires.
  - L'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des agents.
- L'encadrant(e) doit informer sa hiérarchie et la direction des ressources humaines.
- L'encadrant(e) doit recevoir la personne pour un rappel à l'ordre et au besoin formaliser l'entretien par un écrit, en rappelant que des sanctions sont possibles.
- L'encadrant(e) doit être à l'écoute des témoins éventuels

Le dispositif légal de lutte contre les discriminations organise la protection des témoins.



# Réagir au langage courant blessant et aux plaisanteries déplacées

## Qu'est-ce qu'un propos blessant ou une plaisanterie déplacée?

Un certain nombre d'expressions dégradant l'homosexualité sont parfois utilisées dans le langage courant, concernant aussi bien les hommes que les femmes.

Leur utilisation et leur répétition peuvent blesser.

### Exemples :

- Ce truc, c'est du sérieux, c'est pas un truc de pédé !
- C'est l'histoire d'une camionneuse...

## Pourquoi est-ce un problème?

Ces propos et leur répétition peuvent conduire à l'isolement et à l'exclusion et entraîner souffrances au travail et difficultés professionnelles.

Comme l'apparence physique, la maladie etc., l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne doivent pas être l'objet de propos ou de plaisanteries déplacés.



## Quelle est l'attitude attendue de l'encadrant(e) ?

Au-delà de l'interdiction légale de prononcer des propos à caractère injurieux basés sur un des critères de discrimination, les ministères économiques et financiers s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination.

Les encadrant(e)s doivent être particulièrement vigilants aux propos et plaisanteries qui, si l'intention n'est pas toujours de nuire, ont pour conséquence, de blesser, de mettre à l'écart et d'exclure les personnes concernées.

### **L'encadrant(e) doit systématiquement intervenir en cas de propos ou de plaisanterie déplacés :**

- Il(elle) doit faire preuve de pédagogie et de fermeté rappelant l'engagement des ministères économiques et financiers et la nécessité de maintenir un cadre de travail respectueux. Il(elle) doit susciter la prise de conscience sur les conséquences de tels propos.
- Il(elle) doit aussi rappeler :
  - L'interdiction de propos homophobes ou discriminatoires.
  - L'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des agents.
- L'encadrant(e) doit recevoir la personne pour un rappel à l'ordre et au besoin formaliser l'entretien par un écrit, en rappelant que des sanctions sont possibles.



# Accompagner le changement de sexe

## Qu'est-ce qu'un changement de sexe?

Le changement de sexe ne désigne en rien une sexualité mais la transition d'un genre vers un autre, la personne transsexuelle pouvant être indifféremment homosexuel-le, bisexuel-le, hétérosexuel-le ou même asexuel-le. Le plus souvent depuis la petite enfance, ces personnes perçoivent la différence entre leur identité de genre et leur sexe biologique. Elles souhaitent le plus souvent faire correspondre les deux, en passant par un traitement hormonal, chirurgical allant jusqu'à une/plusieurs opération-s et un changement d'état civil. Ce processus peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années.

**En savoir plus :** le site de la Haute Autorité de Santé

## Pourquoi accompagner?

Avant de débiter la phase de réassignation, la personne concernée peut redouter l'attitude des collègues et supérieur-e-s, il/elle se demande s'il faut prévenir la hiérarchie et/ou les collègues. Les craintes des réactions au niveau professionnel sont multiples et s'ajoutent aux difficultés personnelles de prise de décision de rentrer dans cette phase de réassignation de sexe.

Durant la phase de réassignation, la personne concernée peut redouter de la part de la hiérarchie le refus d'un mode d'habil-



lement ou d'accès aux toilettes du nouveau sexe, ou la réaction déroutée ou négative des collègues. Ces craintes ajoutent aux difficultés personnelles (le traitement hormonal est coûteux, le protocole est complexe, doit parfois être suspendu ou diminué, le changement d'état civil est en cours).

Après la réaffectation : les relations avec les collègues et la hiérarchie, si la situation n'a pas été correctement expliquée, peut demeurer très compliquée, que la personne occupe toujours le même poste, ou en cas de mobilité.

### Quelle est l'attitude managériale attendue ?

Il est important, lorsqu'un(e) agent(e) manifeste son intention de changer de sexe pour être en accord avec son identité de genre, que l'encadrant(e) offre une écoute attentive.

L'encadrant(e) assurera également un lien étroit avec sa hiérarchie et la direction des ressources humaines dont il(elle) dépend afin de s'assurer que les problématiques de gestion soient bien traitées et anticipées.

#### Ecouter et informer

L'encadrant(e) doit offrir une écoute attentive à l'agent(e) et notamment à son souhait éventuel d'informer le collectif de travail de son intention de changer de sexe (réunion, information écrite, entretiens individuels ...)

Il doit, avec sa hiérarchie, l'accompagner et faciliter cette démarche.

L'encadrant(e) peut à tout instant solliciter l'appui des différents acteurs.



## Accompagner la personne

L'encadrant(e), sa hiérarchie et la direction des ressources humaines proposent à l'agent(e) de l'accompagner.

Il est utile de tenir csératoire, arrêt de travail suite aux interventions chirurgicales, modifications administratives suite au changement d'état civil...) et de veiller au bon règlement des problèmes de la vie quotidienne (carte de cantine, accès aux toilettes et/ou vestiaires du futur genre...).

## Respecter la confidentialité

L'agent(e) souhaite être reconnu(e) à part entière dans sa nouvelle identité. Il(elle) attend cette reconnaissance de son employeur et la discrétion sur son passé s'il(elle) était amené(e) à changer de service.



# Discrimination :

## les repères juridiques

### La loi

#### Une loi générale interdit la discrimination

Le principal texte de référence en matière de lutte contre les discriminations est la loi du 27 mai 2008, qui vaut pour toutes les discriminations, qu'elles soient pratiquées dans le privé ou dans la fonction publique. Mais cette pratique est également condamnée dans des textes spécifiques à la fonction publique.

#### Des interdictions spécifiques à la fonction publique

Avant la loi de 2008, le statut général de la fonction publique (loi du 13 juillet 1983) avait déjà édicté une interdiction de discrimination : « 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.



## Deux formes de discrimination

Deux formes de discrimination sont décrites afin de couvrir tous les aspects relatifs au quotidien d'un individu, en particulier sa vie professionnelle, notamment en termes de recrutement et d'évolution de carrière.

- **La discrimination directe est délibérée.** C'est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, sur, par exemple, le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe.
- **La discrimination indirecte** existe lorsque des mesures apparemment neutres écartent en réalité une personne d'un droit. Par exemple, imposer une condition de travail à temps plein pour l'allocation d'une prime, peut désavantager les femmes qui sont statistiquement très majoritaires dans l'emploi à temps partiel.

## 20 critères de discrimination

Il existe 20 motifs de discrimination selon la Loi (art.225-1 du code pénal et article L. 122-45 du code du travail) :

- l'origine,
- le sexe,
- la situation de famille,
- l'état de grossesse et la situation de maternité,
- l'apparence physique,
- le patronyme,
- l'état de santé,
- le handicap,



- les caractéristiques génétiques,
- les mœurs,
- l’orientation sexuelle et l’identité sexuelle,
- l’âge,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l’appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race,
- le lieu de résidence.

Attention : la discrimination fait référence à un acte ou un résultat. Le racisme est de l’ordre du jugement de valeur ou de l’idéologie. On peut discriminer sans être raciste et être raciste sans commettre d’acte discriminatoire

## Les recours

### Agir à l’amiable

La cellule de prévention des discriminations

Des pratiques discriminatoires peuvent se manifester au sein des ministères économiques et financiers et les agents qui en sont victimes hésitent souvent à le signaler.

Pour prévenir et traiter ces pratiques, un dispositif spécifique a été mis en place, en charge de l’écoute, du conseil, également pour les managers, et de l’accompagnement.

<http://Alize.alize> (à compléter)



## Le Défenseur des droits

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

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr>

### Une association de défense spécialisée

Selon la nature de la discrimination, l'association aura pour rôle d'aider, d'accompagner, de conseiller et, le cas échéant, d'entamer une poursuite devant un tribunal.

### Un représentant du personnel

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

## Agir devant les tribunaux

### Quel tribunal est compétent pour juger une affaire de discrimination au sein de l'administration ?

L'action en réparation du préjudice qui résulte d'une discrimination se prescrit **par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination** (*article 7 bis du statut général de la loi du 13 juillet 1983*).

Aucun report de délai n'est envisageable. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel (*article 7 bis du statut général de la loi du 13 juillet 1983*).



## Le juge pénal pour une condamnation de l'auteur

Le juge pénal a pour rôle de constater l'existence d'une discrimination et de faire condamner l'auteur au regard des peines qui sont édictées dans le Code pénal. Le tribunal compétent en matière de discrimination est le tribunal correctionnel, la discrimination constituant un délit.

### Les sanctions pénales

Le Code pénal prévoit que l'auteur d'une discrimination peut se voir infliger des peines pouvant atteindre 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public ou par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, les peines peuvent aller jusqu'à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende (*articles 225-1 et 225-2 du Code pénal*).

Le juge civil pour un employeur privé ou administratif pour un employeur public pour annuler une décision et obtenir des dommages et intérêts

Les juges civil (tribunal de grande instance) et administratif (tribunal administratif) peuvent prononcer d'une part l'annulation de la décision qui a été injustement prise en raison de la discrimination, d'autre part la condamnation de l'auteur de la discrimination à verser un dédommagement financier si un préjudice a été subi.



## Comment démontrer la discrimination devant au juge?

« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence » (article 4 de la loi du 27 mai 2008).

D'une manière générale, c'est à l'agent de démontrer l'existence d'une discrimination à son encontre, mais il peut se contenter d'apporter des indices laissant supposer cette existence. En d'autres termes, il ne doit pas apporter LA preuve irréfutable, mais différents éléments qui tendent à jeter la suspicion d'une discrimination.

**C'est alors à la partie défenderesse de prouver que la mesure dénoncée est justifiée par des éléments objectifs qui sont étrangers à toute discrimination.**

En matière pénale, il faut apporter des éléments de preuve plus tangibles et notamment prouver que la discrimination était intentionnelle.

## La protection pendant le recours

Certaines personnes hésitent à engager des procédures par peur de représailles... **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. En effet :



- « Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination » (article 3 de la loi du 27 mai 2008).
- « Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire en prenant en considération le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice » visant à faire respecter le principe de non discrimination (article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant Statut général des fonctionnaires).
- 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 les personnes acceptant de relater des faits de discrimination directe ou indirecte :**

« aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait » (article 3 de la loi du 27 mai 2008).

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire ou d'un agent non titulaire, du fait qu'il a témoigné ou relaté des agissements contraires au principe de non discrimination (article 6 de la loi 13 juillet 1983 portant Statut général des fonctionnaires).



# Glossaire

**LGBT** Lesbiennes, gays, bisexuels et transexuels est un terme utilisé pour désigner les personnes non hétérosexuelles. Cette expression peut désigner les personnes mais également des organisations. Le terme de « gay » est souvent utilisé improprement pour désigner l'ensemble de la communauté LGBT, bien qu'il ne se réfère qu'à l'une de ses composantes, les hommes homosexuels.

**LGBTPHOBIE** est l'hostilité, explicite ou implicite, envers des personnes Lesbiennes, gays, bisexuels et transexuels.

**HOMOPHOBIE** est l'hostilité, explicite ou implicite, envers des personnes homosexuelles ou présumées homosexuelles.

**BISEXUALITÉ** se dit de l'attirance envers les personnes des deux sexes, à des degrés divers.

**HOMOSEXUALITÉ** se dit d'une attirance exclusive envers les personnes de son propre sexe (les personnes homosexuelles sont couramment désignées comme « lesbiennes » pour les femmes et « gays » pour les hommes).



**GAY** est une personne de sexe masculin ayant une attirance pour les individus du même sexe.

**IDENTITE DE GENRE** (ou identité sexuelle, identité sexuée) se réfère au genre par lequel une personne est socialement reconnue.

**TRANSSEXUEL** ne désigne en rien une sexualité mais la transition d'un genre vers un autre, la personne transsexuelle pouvant être indifféremment homosexuel-le, bisexuel-le, hétérosexuel-le ou même asexuel-le. Un ou une transsexuel(le) est une personne qui a changé de sexe à l'issue d'une opération chirurgicale. Le but pour les personnes transsexuelles est de faire coïncider leur sexe avec le genre auquel ils ou elles ont le sentiment d'appartenir.

**TRANSGENRE** Une personne transgenre veut que son apparence reflète son identité de genre, sans aller jusqu'à se faire opérer pour cela. Cela passe par le port de vêtements ou d'objets traditionnellement attachés à un genre (par exemple, talons et boucles d'oreille pour les femmes, cravate pour les hommes, etc.).

**REASSIGNATION** La réassignation sexuelle, est la procédure chirurgicale par laquelle les caractéristiques sexuelles d'une personne sont modifiées pour obtenir l'apparence du sexe opposé.











**Secrétariat général des ministères économiques et financiers**

Direction des ressources humaines

Délégué à la diversité et à l'égalité professionnelle

Télédoc 272

139, rue de Bercy

75 572 Paris CEDEX 12

Février 2016

