

Comprendre et lutter contre les LGBTI+phobies

CYCLE DE WEBINAIRES EGA-ESR

18/03/25



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**COOP
EGAL** 
COOPÉRONS
POUR L'ÉGALITÉ



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Chloé MOUR

Chargée de mission égalité, droits LGBTI+ et
lutte contre les violences sexistes et
sexuelles

chloe.mour@enseignementsup.gouv.fr



Romain Sabathier

Directeur associé

FORMATEUR · CONSULTANT





Margaux Collet

Directrice associée

FORMATRICE · CONSULTANTE



Règles collectives



Q. et R.

Questions via l'onglet Q/R



Chat

Réponses aux questions et partage de bonnes pratiques via le Chat



Vous recevrez le Support de formation + un Mémo pratique + une Fiche Ressources à l'issue du webinaire

Règles de confiance

Bienveillance

**Pas de situation
individuelle**





1. LGBTI+PHOBIES : DE QUOI PARLE T-ON ?

2. CADRE LÉGAL ET ACTUALITÉS DU MINISTÈRE

3. ACTIONS ET PRATIQUES INSPIRANTES

4. QUESTIONS & RÉPONSES

5. RESSOURCES À VENIR

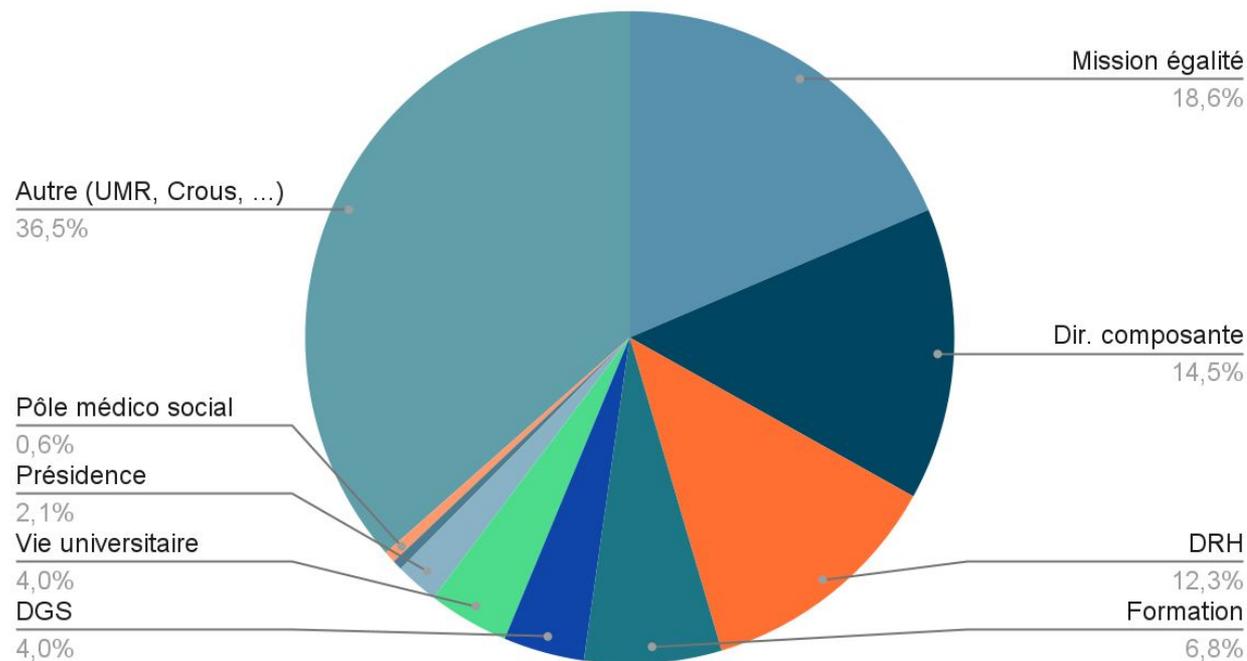
Analyse des inscriptions

Qui
êtes-vous



Des inscriptions issues de + de 200 établissements ESR

Profil des plus de 1200 personnes inscrites au cycle EGA-ESR



On compte sur vous!

Nous attendons vos questions
& réactions sur le Tchat



1

LGBTI+phobies :
de quoi
parle t-on ?

Le poids des mots



Prenez svp 1 minute pour =

- ***lire chaque définition encadrée,***
- ***puis trouver à quel terme coloré chacune correspond.***

sexe

orientation sexuelle

identité de genre

expression de genre

fait référence à une (absence) d'attrance affective et/ou sexuelle

expérience intime et personnelle de son genre / sentiment d'appartenir au genre masculin et/ou féminin

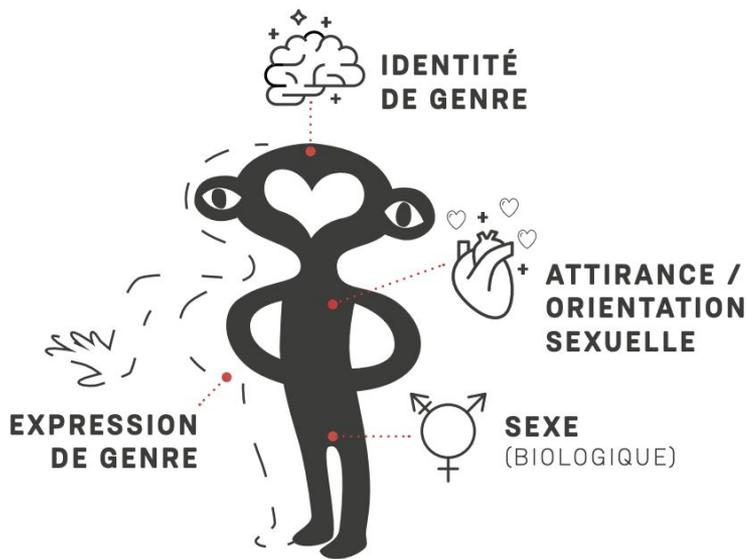
renvoie à la manière dont une personne exprime son genre (apparence physique, comportement, ...)

généralement décrit en terme binaire : femme / homme

De quoi et de qui parle-t-on ?

Le poids des mots

Cette fiche propose des définitions² des principales notions abordées dans ce guide afin de s'assurer de comprendre de quoi et de qui on parle.



sexe

généralement décrit en terme binaire :
femme / homme

identité de genre

expérience intime et personnelle de son genre / **sentiment d'appartenir au genre masculin et/ou féminin**

expression de genre

renvoie à la **manière dont une personne exprime son genre** (apparence physique, comportement, ...)

orientation sexuelle

fait référence à une (**absence**)
d'attirance affective et/ou sexuelle

Source : Extrait du Guide "Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi", **Défenseur des Droits**, mai 2017

L **LESBIENNES** : femmes qui peuvent avoir du désir ou éprouver des sentiments envers les personnes de la même identité de genre (femmes)

G **GAYS** : hommes qui peuvent avoir du désir ou éprouver des sentiments envers les personnes de la même identité de genre (hommes)

B **BI-SEXUEL·LES** : personnes qui peuvent avoir du désir ou éprouver des sentiments amoureux pour plus d'un sexe ou identité de genre

T **TRANS OU TRANSGENRE** : personnes dont le genre n'est pas en adéquation avec le sexe qui leur a été assignée à la naissance. Ne pas dire "transsexuel" car c'est un terme insultant sanctionné par le droit. Le terme antonyme est "cisgenre" (ex: on m'a assigné un sexe masculin à la naissance et je me considère être un homme)

Q **QUEER** : personnes qui s'éloignent ou ne correspondent pas aux normes de sexualité ou aux normes binaires de genre

I **INTERSEXES** : être intersexe c'est faire l'expérience d'être né·e ou de grandir avec un corps qui ne correspond pas aux constructions sociales normatives du masculin et du féminin. Le terme antonyme est "dyadiques" (personnes qui naissent ou grandissent avec des caractéristiques sexuées typiquement masculines ou féminines)

+ **DIVERSITÉ** représente toutes les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles, pas cisgenres, pas dyadiques qui ne se reconnaissent pas dans les termes cités précédemment.



Focus sur

Le système de genre : Mythe et normes sociales



Le système de genre se construit en deux étapes principales :



La catégorisation : le monde se divise en deux catégories distinctes considérées comme naturelles, homme et femme.



La hiérarchisation : la catégorie homme est considérée supérieure à la catégorie femme en raison de caractéristiques supposément naturelles.

Afin de se réaliser, ce système se base sur un mythe biologique en trois étapes :

- Il existe uniquement deux sexes, l'un féminin l'autre masculin.
- Ces deux sexes déterminent une identité de genre : femme pour le sexe féminin et homme pour le sexe masculin.
- Ces deux identités de genre justifient une seule sexualité, l'hétérosexualité, à des fins de procréation.



Si de nombreux individus se reconnaissent dans ce schéma, la réalité sociale et biologique est bien plus complexe...

extrait du
Glossaire
LGBTQI+
(2025)

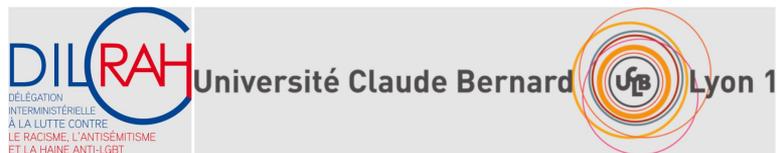
Focus sur

Glossaire LGBTQI+



la Chaire LGBTQI+ de Lyon 1

Créée en **2023**, cette Chaire a pour objectif de **faire progresser les connaissances** scientifiques et d'**éclairer** la mise en place de **politiques et d'actions** visant l'égalité de traitement et le respect des personnes LGBTQI+. Elle est rattachée au Laboratoire sur les Vulnérabilités et l'Innovation dans le sport de l'**Université Lyon 1**. Son titulaire est **Philippe Liotard**.



Focus sur la passation en cours d'une enquête (clôture : fin mars)



Vous êtes une personne transgenre ?



Vous faites ou avez fait des études supérieures en France après 2016 ?



Répondez à une enquête de la chaire Igbtqi+ sur les démarches de transition que vous avez engagées ou non durant vos études



Enquête anonyme portée par Charlie Fabre et Raphaël Szymanski

Scannez ici pour
répondre à l'enquête



QUIZ : état des lieux des LGBTIphobies



Sondage





DATE-CLÉ



1990

L'homosexualité est retirée de la liste des maladies mentales de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Chaque 17 mai marque désormais la Journée mondiale contre les LGBTIphobies.



Temps forts annuels



QUIZ

1/5 “Les jeunes acceptent plus facilement l’homosexualité que leurs aîné·es.”

1. vrai

2. faux



QUIZ

1/5 ~~“Les jeunes acceptent plus facilement l’homosexualité que leurs aîné·es.”~~



1. vrai



2. faux

Source : **Étude Ifop** pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais réalisée en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH par questionnaire auto-administré en ligne du 12 au 24 avril **2019** auprès de 1 229 personnes homosexuelles, bissexuelles et transgenres, extrait d'un échantillon de 13 346 personnes représentatif de la population métropolitaine âgée de 18 ans et plus.



FAIT-CLÉ

IDÉE
REÇUE

~~“Ça va mieux chez les jeunes”~~

Par exemple les jeunes de - de 25 ans sont moins nombreux que les 50-64 ans à penser que *“l’homosexualité est une manière acceptable de vivre sa sexualité”* (75% contre 86%)

source : IFOP, en partenariat avec la Dilcrah, 2019



QUIZ

2/5 Combien de personnes LGBTI+ ont déjà fait l'objet d'au moins une agression au cours de leur vie en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre

(agression verbale, menaces, atteintes au bien et/ou aux personnes ou agression sexuelle) ?

 31%

 55%



QUIZ

2/5 Combien de personnes LGBTI+ ont déjà fait l'objet d'au moins une agression au cours de leur vie en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre

(agression verbale, menaces, atteintes au bien et/ou aux personnes ou agression sexuelle) ?

 31%

 55%



CHIFFRE-CLÉ

55%

des personnes LGBTI+

ont déjà fait l'objet d'une agression à raison de son orientation sexuelle ou identité de genre, d'une agression verbale, menace, atteinte aux biens et/ou aux personnes ou agression sexuelle, **et cela augmente selon les chiffres du ministère de l'Intérieur**

source : IFOP, en partenariat avec la Dilcrah, 2019



QUIZ

3/5 “Derrière les bars et les transports en commun, **les établissements d’enseignement scolaire ou d’enseignement supérieur sont le 2ème lieu au sein duquel les agressions LGBTphobes sont les plus courantes.**”



vrai



faux

QUIZ

3/5 “Derrière les bars et les transports en commun, **les établissements d’enseignement scolaire ou d’enseignement supérieur sont le 2ème lieu au sein duquel les agressions LGBTphobes sont les plus courantes**”.



vrai



faux

Espace n°1 des LGBTIphobies : **école et université**

Source : IFOP - Rapport d'étude pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais, en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, "Etat des lieux 2019", mai 2019



Les personnes LGBTQI+ sont sur-exposées aux violences

Des études récentes dans l'ESR le confirment :



5 021 réponses étudiantes dont 69% de F, 29% H et 2% "autre identité de genre"

- **4 sur 10** ont été victimes d'au moins une situation de violence dans le cadre de leurs études, stages, jobs étudiants ou dans leur vie personnelle et familiale
- Ces victimes de violences ne sont pas touchées de la même manière selon leur genre :
 - **20%** parmi les hommes
 - **40%** parmi les femmes
 - **50%** parmi les personnes ayant déclaré une autre identité de genre ←



Les personnes LGBTQI+ sont sur-exposées aux violences

Des études récentes dans l'ESR le confirment :



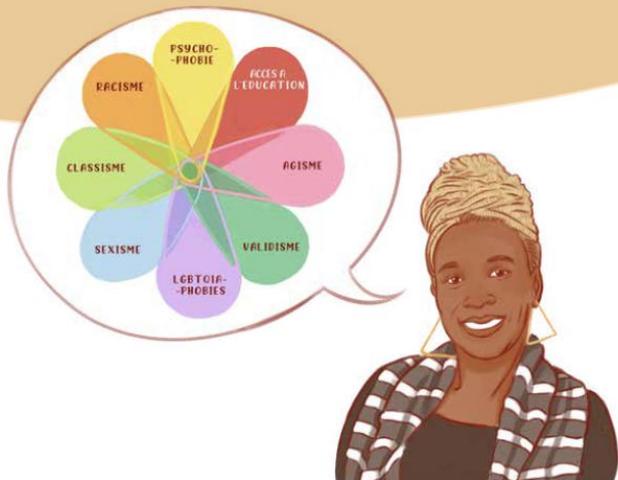
4 864 réponses étudiant·es, doctorant·es et personnels dont 66% de F, 33% H et 1% "autre identité de genre"
11% des répondant·es se déclarent concerné·es par le critère de discrimination "orientation sexuelle (personne gay, lesbienne, bisexuelle, ...)" et 2% par le critère "identité de genre" (personne transgenre, non-binaire, queer, gender fluid, ...)

- 39% de l'ensemble des femmes ont déjà été victimes d'au moins une forme de VSS en lien avec leurs études ou travail, contre 10% de l'ensemble des hommes.
- Les personnes LGBTQI+ sont sur-exposées aux VSS en lien avec leurs études ou travail dans l'ESR :
 - **les hommes gays, bi ou trans sont 3 fois plus exposés aux VSS que l'ensemble des hommes** (30% ont été victimes de VSS, contre 10% de l'ensemble des hommes)
 - **les femmes lesbiennes, bi ou trans sont près de 2,5 fois plus victimes de viol en lien avec leurs études ou travail que la moyenne des femmes**

Source : [Enquête JEDIS sur les violences sexistes, sexuelles et discriminatoires](#) (étudiant·es, doctorant·es et personnels), Université Clermont Auvergne, INP Clermont, VetAgro Sup, ENSACF, Crous Clermont Auvergne, avec le soutien du MESR, 2024



Personnes LGBTQI+ et racisme, validisme, pauvreté...



crédits : Laurier the Fox, illustrations issues du Glossaire LGBTQI+, Chaire LGBTQI+ et Mission Égalité/Diversité de Lyon 1 (2025)



QUIZ

4/5 “Tous les jeunes se disent trans... c’est un phénomène de mode.”

1. vrai

2. faux



QUIZ

4/5 “Tous les jeunes se disent trans... c’est un phénomène de mode.”

1. vrai

2. faux



Revenir aux faits



Il est **encore aujourd'hui difficile de quantifier le nombre de personnes transgenres en France**, faute d'études robustes. À ce jour, seul le Canada a recensé les personnes trans et non binaires de sa population (chiffres 2022 : sur une population de 30,5 millions, 59 460 personnes s'identifient comme personnes trans et 41 355 comme non binaires)

En France, ce manque explique en partie pourquoi **c'est souvent sous un prisme strictement médical que la question du nombre de personnes concernées est posée.**



Revenir aux faits



Pour la **Haute Autorité de Santé** (Note de cadrage, 2022), la transidentité concernerait **environ 35 personnes sur 10 000 adultes** (méta-analyse citée par HAS, 2022).

La “transidentité” peut déboucher sur un parcours médical pris en charge au titre des **ALD (affection de longue durée)**. 8 952 personnes étaient concernées en France en 2020, dont **294 personnes mineures de 17 ans ou moins**.

Mais attention, ce parcours médical n’est pas du tout systématique et n’est plus une condition nécessaire à la reconnaissance de sa transidentité.



Revenir aux faits



L'association OUTrans attire notre attention sur 4 points importants à connaître face aux idées reçues :

1. *La transidentité n'est **pas obligatoirement une souffrance***
2. *Toutes les personnes trans ne souhaitent pas de **transition médicale***
3. *Il n'existe **pas de protocole officiel***
4. *L'**attestation psychiatrique n'est pas une obligation légale***

Source : "Transidentités & Parcours Trans", Fiches de formation, OUTrans, avril 2024



QUIZ

5/5 Par rapport à l'ensemble de la population française adulte, le nombre de personnes LGBT+ adulte ayant **pensé à se suicider dans les 12 derniers mois** est :

 4 fois supérieur

 7 fois supérieur



QUIZ

5/5 Par rapport à l'ensemble de la population française adulte, le nombre de personnes LGBT+ adulte ayant **pensé à se suicider dans les 12 derniers mois** est :

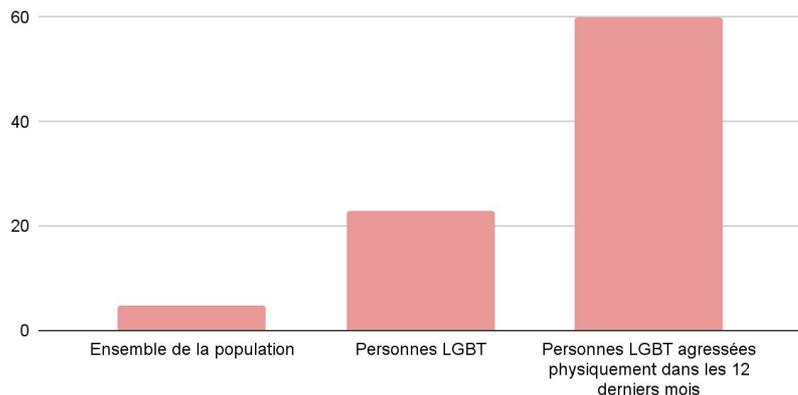
2 fois supérieur

4 fois supérieur

Source : **Étude Ifop** pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais réalisée en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH par questionnaire auto-administré en ligne du 12 au 24 avril **2019** auprès de 1 229 personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, extrait d'un échantillon de 13 346 personnes représentatif de la population métropolitaine âgée de 18 ans et plus.

QUIZ

Part de la population adulte ayant fait une tentative de suicide dans les 12 derniers mois



Risque de conduite suicidaire :

- **4 fois plus** grand **chez LGBT** par rapport à l'ensemble de la pop.
- **7 fois plus** grand **chez personnes trans** que chez pers. cisgenres
- **explose chez les personnes LGBT agressées physiquement** dans l'année

Source : **Étude Ifop** pour la Fondation Jasmin Roy Sophie Desmarais réalisée en partenariat avec la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH par questionnaire auto-administré en ligne du 12 au 24 avril **2019** auprès de 1 229 personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres, extrait d'un échantillon de 13 346 personnes représentatif de la population métropolitaine âgée de 18 ans et plus.

Citez svp sur le **Tchat**
une autre conséquence
possible
des LGBTphobies **dans les**
études ou le travail





CHIFFRE-CLÉ ÉTUDIANT·ES

15%

des personnes LGBT+
**souhaitent changer d'établissement
d'enseignement** en raison des
discriminations subies du fait de
leurs orientation sexuelle et/ou de
leur identité de genre

source : IFOP, en partenariat avec la Dilcrah, 2019





CHIFFRE-CLÉ AGENT·ES

40%

des personnes LGBTQ+
ne sont pas “visibles” en
2024 dans leur
environnement professionnel
(c’était 50% en 2018)

source : Baromètre LGBTQ+ L’Autre Cercle x Ifop 2024



ET EN SCIENCES ?



Témoignage

“Quand le lundi matin, chacun raconte son weekend, je restais évasive, discrète. Quand on entend les blagues graveleuses sur les homos hommes, on comprend qu’un coming out ne sera pas trop bienvenu. (...) à la longue, c’est usant de se cacher en permanence. (...) Finalement, j’ai changé de boulot. Cela a été un soulagement. ”

Une agente du CNRS en France



Scientifiques & LGBT+



Margaret Stacey,
Sociologue,
fut mariée
avec un
homme puis
en couple
avec une
femme
(1922-2004)



Alan L. Hart,
médecin,
chercheur,
trans
(1890-1962)



Alan Turing, Mathématicien,
poursuivi en justice en 1952
pour homosexualité, a subi la
castration chimique et se serait
suicidé (1912-1954)

Sally Ride,
Astrophysicienne et
astronaute,
ouvertement
lesbienne
(1951-2012)





1. LGBTPHOBIES : DE QUOI PARLE T-ON ?

2. CADRE LÉGAL ET ACTUALITÉS DU MINISTÈRE

3. ACTIONS ET PRATIQUES INSPIRANTES

4. QUESTIONS & RÉPONSES

5. RESSOURCES À VENIR

2

Cadre légal et
actualités du
ministère

Une bataille ancienne, des droits nouveaux

1791

Décriminalisation de l'homosexualité

2013

Mariage et adoption ouverts aux couples de même sexe

1982

Dépénalisation complète de l'homosexualité avec l'abolition d'une loi de Vichy

2016

Simplification du changement de prénom et d'état civil pour les personnes trans



LA LOI, DES DROITS NOUVEAUX



LA LOI, DES DROITS POUR ÉTUDIANT·ES/AGENT·ES

Droit

Bases juridiques (non exhaustif)

Ex. situations interdites

DROIT À LA NON DISCRIMINATION

- Art. L 131-1 du code général de la fonction publique :
*Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur (...) **orientation sexuelle** ou **identité de genre** ou **situation de famille** ou **état de santé***

- non embauche car trans
- non promotion car séropositif
- non accès à la mutuelle pour conjoint car couple homosexuel

DROIT À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

- Décret du 28 mai 1982
- Art. L 135-6 du code général de la fonction publique
- Art. L 133-1 du code général de la fonction publique
- Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008

- propos transphobe
- harcèlement sexuel lesbophobe
- agression physique gayphobe

DROIT AU RESPECT DE SA VIE PRIVÉE

- Art. 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales
- Art. 9 du code civil

- outing
- question intime lors d'entretien d'embauche



ACTUALITÉS JURIDIQUES



Actualités juridiques 1/4

INCLUSION DES PERSONNES TRANSGENRES

prénom d'usage

★ que la personne ait ou non changé son prénom à l'état civil

Courrier de la ministre Vidal du 17 avril 2019 suite à l'art. 56 de la Loi n°2016-1547



Faciliter aux personnes transgenres l'**utilisation du prénom d'usage** sur les documents et pièces internes à l'établissement **tout au long de la scolarité / de la carrière professionnelle**

CONCRÈTEMENT ?

- modification du **logiciel APOGÉE**
- modification du **logiciel SVE/Scarlarix**
- **suppression des mentions "Madame/Monsieur"** peuvent être supprimées des correspondances, documents internes, modèles de diplômes (sur demande des personnes intéressées)
- facilitation de l'accès au droit **en informant** les personnes souhaitant utiliser leur prénom d'usage de l'[assouplissement des règles de modification du prénom et du sexe à l'état civil](#) depuis la Loi du 18/11/2016 (art. 56)
- ATTENTION : certains doc. déjà établis avant le changement du prénom d'usage ne peuvent être modifiés qu'à l'issue de la modif. du prénom à l'état civil (ex. : diplôme, contrats doctoraux ou de travail, relevé de notes individuel, ... liste en annexe)
- **réédition des anciens diplômes sur demande si changement de prénom à l'état civil** ([point 13 et 14 de la Circulaire du 7-5-2023](#))



Actualités juridiques 2/4

INCLUSION DES PERSONNES TRANSGENRES

prénom d'usage
civilité & pronom
choisis

- ★ avant que la personne ait changé son prénom à l'état civil

Circulaire du 20 juin 2023 (NOR : TFPF2314656C) identité des personnes transgenres



Pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres, dont le changement officiel d'état civil n'est pas acté juridiquement, via la modification du prénom, de la civilité et du pronom choisis sur les documents administratifs « non officiels »

CONCRÈTEMENT ?

- pour **documents non officiels**, et après une **déclaration sur l'honneur** de la personne intéressée, procéder au **changement du prénom d'usage et du pronom choisi**. Exemples de documents non officiels : adresse électronique, signature électronique, signalétique (identification des portes de bureaux), organigrammes papier et numérique, annuaire interne papier, listes d'émargement, etc.
- possible aussi pour **documents administratifs édités à partir des SIRH** si pas documents officiels
- recommandé de **supprimer des documents "Madame/Monsieur"** mais de **garder les références liées au sexe**, au statut marital ou aux éventuelles filiations qui sont des critères d'ouverture de droits et de **production de diverses statistiques**)
- **éviter "Madame/Monsieur bonjour" et préférer "Bonjour" ou "Bonjour (Prénom Nom)"**
- **interdiction du outing**, c'est-à-dire la révélation par une personne autre que la personne concernée de l'identité passée d'une personne en transition ou ayant accompli une transition.
- "l'agent est **autorisé à utiliser les toilettes, vestiaires et logements, et à revêtir l'uniforme conforme à son identité de genre déclarée**, en veillant à l'accompagner dans sa démarche et la compréhension de celle-ci par le collectif de travail"



Actualités juridiques 3/4

INCLUSION DES FAMILLES HOMOPARENTALES ET DE LA CO-PARENTALITÉ

★ la société et la loi changent, nos documents, procédures et pratiques doivent changer aussi

Circulaire du 20 juin 2023 (NOR : TFPF2314656C) prise en compte de la diversité des familles



Pour favoriser l'inclusion des familles homoparentales et de la co-parentalité, il s'agit de prévoir que les formulaires utilisés par les administrations tiennent compte de la diversité des familles.

CONCRÈTEMENT ?

- remplacer "père/mère" par "parent" ou "représentant légal" dans documents administratifs
- garantir l'égalité des droits entre tous les parents pour ce qui concerne notamment l'octroi de **congés familiaux**, d'**autorisation spéciales d'absence**, du **supplément familial de traitement** ou des droits accordés au titre de l'**action sociale**. En cas de co-parentalité il est "demandé d'examiner **au cas par cas et avec bienveillance la situation de l'agent public en situation de coparentalité**, ayant la charge d'un enfant qui ne lui est pas rattaché par un lien de droit"



Actualités juridiques 4/4

PRÉVENIR ET
LUTTER CONTRE
LES LGBTPHOBIES
&
FAVORISER
L'INCLUSION

★ vers une fonction
publique exemplaire

Circulaire du 20 juin 2023 (NOR : TFPF2314656C) politiques actives de prévention et de lutte vs les LGBTphobies



Pour inviter les employeurs publics à porter des politiques actives de prévention et de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre et favorisant l'inclusion des personnes LGBT+ dans la fonction publique.

CONCRÈTEMENT ?

- **label "égalité/diversité"**
- procéder à des **enquêtes de perception anonymes** des discriminations LGBT+
- s'inspirer de la **Charte d'engagement** de l'association l'Autre Cercle
- garantir le bon fonctionnement des **dispositifs de signalement et de traitement des discriminations en veillant à la prise en compte des thématiques LGBT+** (cf. Décret 2020-256 du 13 mars 2020 VDHAS)
- **intégrer dans les bilans des saisines des dispositifs de signalement** et de traitement intégrés dans les rapports sociaux uniques une analyse des éléments en lien avec **l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille ou l'état de santé (sérophobie notamment)**
- déployer des actions de **communication**, de **sensibilisation** et de **formation** de l'ensemble des catégories d'agents publics sur les thématiques spécifiques de la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle





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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Chloé MOUR

Chargée de mission égalité, droits LGBTI+ et
lutte contre les violences sexistes et
sexuelles

chloe.mour@enseignementsup.gouv.fr

La politique du MESR

La politique de lutte contre la haine anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Une politique qui s'inscrit dans le plan interministériel porté par la DILCRAH (2023-2026). Le Ministère est engagé sur deux axes prioritaires du plan:
 - **Mesurer les phénomènes de LGBTphobies et de discriminations**
 - **Garantir l'accès et l'effectivité des droits**
- Un renforcement de la politique portée par le MESR avec une nouvelle chargée de mission dédiée à ces enjeux, et via le soutien d'associations spécialisées.



PLAN NATIONAL
POUR **L'ÉGALITÉ,**
CONTRE LA HAINE
ET LES DISCRIMINATIONS
ANTI-LGBT+
(2023-2026)

La politique du MESR

Les mesures du plan interministériel relatives à l'ESR



Axe 2	Mesure	Année cible
Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et de discriminations	Compléter l'enquête de l'observatoire de la vie étudiante et intégrer un volet sur les LGBTphobies aux travaux de l'Observatoire national des discriminations dans l'enseignement supérieur (ONDES)	2024
	Renforcer l'activité de recherche sur les LGBTphobies par l'amélioration du recours au dispositif CIFRE des structures mobilisées	2026
	Assurer la diffusion des données collectées par les enquêtes de l'OVE, auprès de la communauté scientifique	2024

En cours de réalisation

La politique du MESR

Les mesures du plan interministériel relatives à l'ESR



Axe 3	Mesure	Année cible
Garantir l'accès et l'effectivité des droits	Inviter les autorités compétentes (conférences des doyens et recteurs d'intérêt) à renforcer les modules d'enseignement pour les étudiants sur la lutte contre les LGBTphobies	2024
	Actualiser le guide "Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche"	2025
	Mise en place d'un groupe de travail sur les prénoms d'usage des étudiants transgenres	2024
	Intégrer dans tous les parcours de formation initiale des étudiants des professions de santé, un module de sensibilisation sur la lutte contre les LGBTphobies	2025-2026

En cours de réalisation

La politique du MESR

**Respect de
l'identité de
genre**

**Groupe de
travail février
2024 - mars
2025**

**Recommandations
en voie de
finalisation**

**(publication
prochaine)**

La politique du MESR

Le guide de lutte contre les LGBTphobies (2021)



- Un **guide** publié en 2021 à destination de l'ensemble des personnels des établissements de l'ESR afin de :
 - Connaître la réalité de la haine anti-LGBT+ dans l'ESR et les lois qui punissent les LGBTphobies
 - Reconnaître les agissements LGBTphobes
 - Prévenir et traiter les LGBTphobies
 - Connaître les acteurs institutionnels et partenaires associatifs impliqués sur ces enjeux
- Réactualisé en 2025

Associations partenaires du MESR : contacts



>> Afin de mettre en place la charte d'engagement LGBT+ de l'enseignement supérieur dans votre établissement, veuillez contacter enseignement.superieur@autre Cercle.org

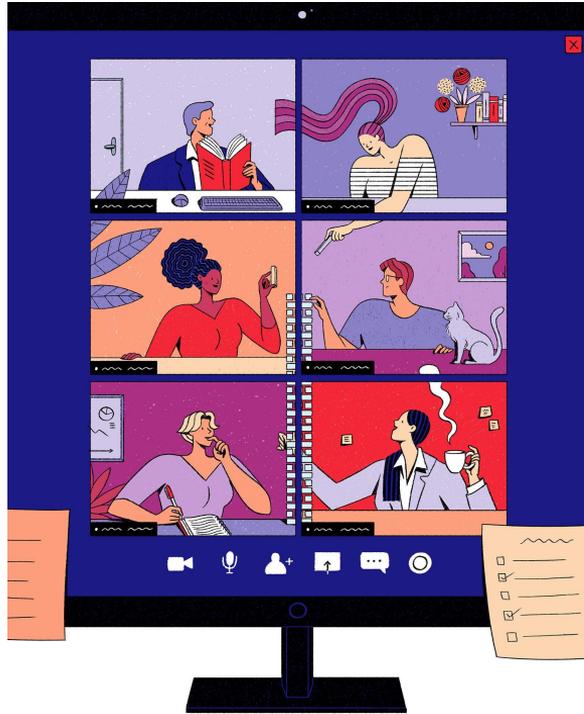


>> Pour les demandes de formations :
sylvie.schweitzer@sos-homophobie.org ;
julia.torlet@sos-homophobie.org ;
yves.gimbert@sos-homophobie.org
>> Pour les demandes d'envoi du kit matériel de sensibilisation : secretariat@sos-homophobie.org



>> Pour les demandes de formations c'est [ICI](#)
>> Pour commander gratuitement des packs de supports de sensibilisation, c'est [ICI](#)

et beaucoup
d'autres
associations
nationales ou
locales !



1. LGBTPHOBIES : DE QUOI PARLE T-ON ?

2. CADRE LÉGAL ET ACTUALITÉS DU MINISTÈRE

3. ACTIONS ET PRATIQUES INSPIRANTES

4. QUESTIONS & RÉPONSES

5. RESSOURCES À VENIR

3

Actions et pratiques inspirantes

Des résultats nouveaux qui inspirent l'action

SYNTHÈSE

5 MARS 2025

Résultats du
questionnaire portant sur
les actions de lutte
contre les LGBTIphobies
dans les établissements
d'enseignement supérieur
et de recherche

Exemples de résultats :

- **Toilettes / Vestiaires mixtes et genrés :** par ex. **61% des établissements** répondants disposent de toilettes mixtes et de toilettes genrées
- **Formations : environ la moitié des établissements** répondants organisent des formations aux personnels et aux étudiant·es, dont 12 établissements qui rendent ces formations obligatoires pour les publics étudiants
- **48 établissements sur les 70 qui ont répondu ont instauré une procédure permettant aux étudiantes et étudiants de modifier leur prénom d'usage**

Des recommandations qui facilitent l'action



Guide conçu à partir
du groupe de travail de la CPED

Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'enseignement supérieur et la recherche

Recommandations à destination
des missions égalité-diversité

Juin 2024

**VOUS AVEZ L'IMPRESSION QUE
QUELQU'UN-E UTILISE LES
MAUVAISES TOILETTES ?**



- NE LES DEVISAGEZ PAS
- NE LES CONFRONTEZ PAS
- NE LES HUMILIEZ PAS
- NE LES VIOLENTEZ PAS



- RESPECTEZ LEUR IDENTITÉ
- RESPECTEZ LEUR INTIMITÉ
- RESPIREZ
- CONTINUEZ VOTRE JOURNÉE

Ici, tout le monde a le droit d'utiliser les lieux dans lesquels
iel se sent le plus en sécurité.
Merci de respecter cette décision.

À NOS ÉLÈVES TRANSGENRES ET NON-BINAIRES

Vous avez le droit et la légitimité d'être ici et :

- dans cette établissement
- dans cette société
- dans ce monde

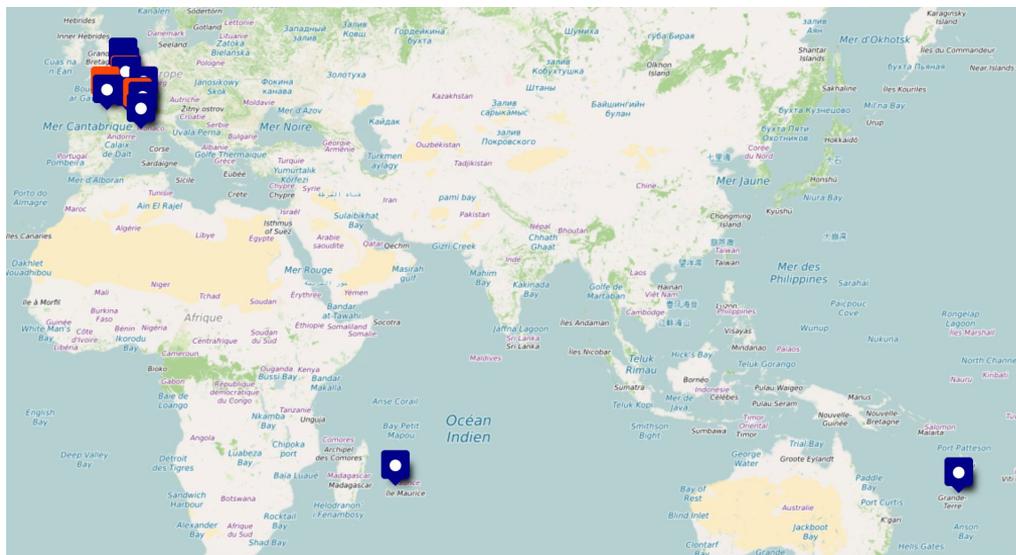
Les cartographies des actions par la CPED



[Accueil](#) [CPED](#) [Missions](#) [Actualités](#) [Formations](#)

Journée internationale de lutte contre les LGBTIphobies : cartographie des actions menées dans l'ESR

par Bureau de la CPED | Mai 15, 2023 | Actualités, Discriminations / Stéréotypes, Violences | 0 commentaires





cette action a marché !

**une action concrète à
partager sur la lutte contre
les LGBTI+phobies et
l'inclusion des personnes
LGBTQIA+ ?**



1. LGBTPHOBIES : DE QUOI PARLE T-ON ?

2. CADRE LÉGAL ET ACTUALITÉS DU MINISTÈRE

3. ACTIONS ET PRATIQUES INSPIRANTES

4. QUESTIONS & RÉPONSES

5. RESSOURCES À VENIR

4

Questions & Réponses

**des questions
ou bonnes pratiques
à partager**



5

Ressources
à venir

Des ressources à suivre

FICHE MEMO

Pour des établissements d'enseignement supérieur et de recherche libres de LGBTIphobies, plus divers et inclusifs

Les points essentiels à retenir

Comprendre et reconnaître

L'Enseignement Supérieur et la Recherche est le lieu où les agressions LGBTIphobes sont les plus courantes (Guide MES 2021). Les propos ou comportements blessants, excluants et violents font l'objet de sanctions disciplinaires et pénales.

Le chiffre clé

1 personne LGBTI+ sur 3 a déjà été agressée physiquement verbalement au travail à raison de son orientation sexuelle de son identité de genre (FOP pour l'Autre Cercle, 2024)

Rappel des principales qualifications pénales

Injure à caractère LGBTIphobe

Parole écrite ou orale adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser (par exemple, en dévalorisant son orientation sexuelle réelle ou supposée) - Art. R524-8 du Code pénal

Diffamation

Allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur de la personne - Art. R. 621.1 du Code pénal

Harcelement moral à caractère LGBTIphobe

Répétition d'agissements susceptibles de porter atteinte à la dignité et à la santé physique ou mentale de la victime - Art. 222-33.2 à 222-35.2 du Code pénal

Discrimination

Toute distinction opérée entre personnes en raison de critères établis par la 225-1 à 225-4 du Code pénal

Violence à caractère LGBTIphobe

Violences physiques ou de propos LGBTIphobes - Art. 222-14 et 17 du Code pénal

Incitation à la haine

Tout propos suscitant d'hostilité envers un groupe de personnes - Art. R. 621.1 du Code pénal

Et sur le plan des agissements

Un agissement L'encouragement d'un agent e est considéré comme discriminatoire si il est accompagné d'agissements de même nature, même non entrainant des s



FICHE MEMO

Pour des établissements d'enseignement supérieur et de recherche libres de LGBTIphobies, plus divers et inclusifs

Les informations pratiques

Besoin d'une écoute et d'un accompagnement ? et/ou Vous souhaitez faire un signalement ?

En interne
Cellule d'écoute et/ou de signalement de votre établissement que vous soyez étudiant.es, doctorant.es ou agent.es (sans statut)

Associations ou syndicats
étudiant.es ou de personnels, et leurs groupes LGBTI+ quand ils existent

En externe
Les associations locales

Telnet d'In Avant Toutes : <https://inavanttoutes.fr/>
Les bénévoles de SOS homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/index-en-ligne>
Auto-support de personnes trans ou non binaires dans l'enseignement sup. : <https://auto-support-outils.org/>
La Bibliothèque des Droits et des Équipes de Juristes : <https://www.andisecommunications.fr/>
Police ou gendarmerie : signaler des discriminations en ligne : <https://www.service-public.fr/cmi3>

C'est un droit d'être protégé.e, de pouvoir signaler à son établissement et/ou porter plainte.

Les procédures pénales et disciplinaires sont indépendantes.
Pénale déposée à tout officier public ou fonctionnaire de signaler ces agissements sans délai au procureur de la République.
L'obligation de protection et de sécurité au travail est garantie par le Code du Travail (Art. L. 1152-4, L. 4121-1) et le Code Général de la Fonction Publique (Art. L. 136-1).

Et maintenant ?
Pour faire disparaître durablement les LGBTIphobies de nos environnements de travail, il est important de :

- continuer à s'informer et à se former afin de cultiver un regard vigilant, lever les tabous et mettre ce sujet sur la table sans attente
- inclure et rendre visible les personnes LGBTI+ - en célébrant le mois des fiertés en juin, en sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement, ou l'utilisation volontaire de pronoms qui ne lui correspondent pas : méprisage. Dans le doute, demandez simplement.

© COOP EGAL 2025



LGBTI+phobies & Enseignement Supérieur et Recherche

Fiche Ressources¹



- j' connais mes droits**
 - Guide MESR, 2021
 - Guide pratique contre les LGBTIphobies (45 fiches juridiques thématiques), SOS homophobie avec le concours du Défenseur des droits, 2023
 - Fiche pratique sur le respect des droits des personnes trans, DILCRAH, 2019
 - Adresse mail d'auto-support dédiée aux personnes trans et non-binaires étudiant ou travaillant dans l'enseignement supérieur et la recherche (adresse gérée par l'association OUTrans pour un échange, une adresse de professionnel de santé, information, etc.) : autoSUP@outrans.org
- j' agis en tant qu'allié.e**
 - je découvre la fiche "Bonnes pratiques pour être une personne alliée" (CPED et Université Grenoble Alpes, 2024)
 - je m'entraîne à réagir solidairement en tant que collègue témoin en visionnant cette vidéo "Réagir en tant que témoin direct - les 5 D" (2min50) ou en suivant cette formation gratuite en ligne (10min ou 1h) : <https://www.startup-international.com/fr/fr/>
- j' agis en tant qu'encadrant.es**
 - je rends visible mon soutien aux personnes LGBTI+ et/ou en demandant à mon organisation de le faire, grâce à une communication - en interne et en externe - égalitaire et qui ne soit pas hétéronormative
 - j'analyse mon équipe de travail - est-elle diverse ou est-elle composée en majorité de profils comme moi ? - et je veille à ce que chacun.e soit inclus.e et reconnu.e dans ses compétences
- j' agis en tant qu'établissement**
 - je m'assure de l'affichage et de la connaissance des contacts de mon dispositif d'écoute et de signalement (des VSS, harcèlements, discriminations dont les

¹ NB : cette fiche ressources n'est pas exhaustive. Elle est complémentaire des trois autres fiches ressources associées aux webinaires du cycle EGA-ESR (janvier - avril 2024) animés par Coop-Egal pour le compte du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.



2 ateliers formation-action



Atelier 1 - Mardi 1er avril de 10H à 11H30



Atelier 2 - Jeudi 17 avril de 10H à 11H30

- **format** : 16 personnes maximum en ligne (zoom)
- **objectifs** : ancrer les connaissances partagées lors du webinar, prolonger le passage à l'action et échanges de bonnes pratiques
- **interaction constante** : caméra et micro allumés et participation en sous-groupes.



MERCI !

**COOP
EGAL** 
COOPÉRONS
POUR L'ÉGALITÉ