



Guide conçu à partir
du groupe de travail de la CPED **EN**

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

Recommandations à destination
des missions égalité-diversité

Juin 2024

SOMMAIRE

04

(S')informer et (se) former

08

Rendre le campus accueillant pour les personnes LGBTI+

12

Appliquer une tolérance zéro envers les discriminations et les violences



La CPED utilise l'acronyme LGBTI+, mais lorsqu'elle se réfère à une enquête ou à un ouvrage, elle respecte l'acronyme utilisé par les auteur·ices de l'étude citée.

L'enquête nationale "Santé LGBT. Les minorités de genre et de sexualité face aux soins" (mars 2020), sous la direction de A. Alessandrin et J. Dagorn, soulève l'étendue des discriminations vécues par les mineur·es LGBT durant leur scolarité. Cela s'explique notamment par l'hétéronormativité des apprentissages, c'est-à-dire la norme sociale qui présente l'hétérosexualité comme étant la seule orientation sexuelle possible et naturelle. Il ressort des questionnaires de l'enquête que 73% des mineur.e.s LGBT se sont senti·es "(plutôt) pas bien" au collège. 82% des personnes trans et intersexes interrogées ont jugé leur expérience scolaire "(plutôt) pas très bonne". Les établissements scolaires et d'enseignement supérieur constituent des espaces au sein desquels les violences LGBTQIA+phobes sont les plus courantes (Étude IFOP, 2019).

L'entrée dans l'enseignement supérieur constitue un moment charnière pour les personnes LGBTI+. Les étudiant·es sont ou deviennent majeur·es, gagnent en autonomie (financière, en termes de logement, de prise de décision, les personnes trans peuvent changer leur prénom / mention de sexe à l'état civil...). En parallèle, les espaces de vie et de déplacement sont démultipliés, augmentant et transformant les expériences discriminatoires (travail, vie nocturne, premières expériences de couple, vie intime).

Il est à noter que le premier plan de la DILCRAH contre les LGBTIphobies est très récent. Une personne en charge des droits LGBTI+ a été pour la première fois nommée en 2023 au sein du Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, témoignant de la prise de conscience récente de l'importance de ces thématiques et enjeux dans les politiques publiques de l'enseignement supérieur et la recherche.

Le groupe de travail de la CPED "Accompagner les personnes LGBTI+ dans l'ESR", dans lequel plus de 25 établissements étaient représentés, a mené un travail de réflexion à partir des expériences de terrain. Il donne lieu à des recommandations susceptibles d'aider les missions égalité dans l'accompagnement des personnes LGBTI+ dans l'ESR.

(S')INFORMER ET (SE) FORMER

- **Prendre connaissance du cadre juridique et réglementaire**

- Articles L 131-1 et L 135-6 du code général de la fonction publique ;
- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, et notamment son article 56 ;
- Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT 2023-2026 ;
- Décision-cadre du Défenseur des droits n°2020-136 du 18 juin 2020 relative au respect de l'identité de genre des personnes transgenres ;
- Article L 123-2 du code de l'éducation ;
- Circulaire du 7 mai 2023 relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ;
- Circulaire du 20 juin 2023 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 ;
- Lettre de la ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation du 17 avril 2019 au sujet des recommandations pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres dans la vie étudiante et dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

- **Consulter les guides existants**

- Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche - Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche
- Kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur (p.26 à 33) - CPED et AFMD
- "Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi" - Défenseur des Droits
- Accueil et accompagnement des étudiant·es trans à l'Université Claude Bernard Lyon 1
- "Lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ au travail" - DGAFF et Ministère de la transformation et de la fonction publiques
- Fiche-pratique sur le respect des droits des personnes trans - DILCRAH
- Guide à l'usage des personnes cis pour comprendre les transidentités de l'association Transat



• La formation des personnels et des étudiant·es

L'article 4121-1 du code du travail s'appliquant aux établissements de l'ESR prévoit que l'employeur doit prendre des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleuses et travailleurs, notamment des actions d'information et de formation.

Nous recommandons alors que les établissements proposent des formations pour les personnels et les étudiant·es, abordant notamment la diversité de formes que peuvent prendre les actes LGBTI+phobes (mégenrage, outing...). Il est nécessaire que les formations soient adaptées en fonction des publics ciblés sur les postures à adopter ainsi que les enjeux.

Plusieurs formations sont déjà proposées par l'association OUTrans à destination des associations étudiantes et des établissements (Pour en savoir plus : <https://outrans.org/nos-formations/>).

Une sensibilisation en ligne à suivre en autonomie d'1h30 est proposée par l'association SOS Homophobie. Elle est accessible pour tous les personnels de l'ESR et gratuite. (Pour suivre la formation : [Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir](#)). Il est recommandé que cette formation en ligne soit accompagnée d'un temps d'échange en présentiel, animé par une personne formée aux LGBTI+phobies. La Chaire LGBTQI+ de Lyon 1 propose notamment des formations en présentiel de 3h spécifiquement sur l'ESR et la fonction publique (Pour en savoir plus : <https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/chairelgbtqi/>).

Nous vous recommandons enfin de vous rapprocher des associations spécialisées et des centres LGBTI+ proches de vos établissements, qui proposent souvent des formations sur différentes thématiques et différents aspects.



Chacun·e doit être conscient·e qu'il ou elle peut reproduire inconsciemment et donc involontairement des stéréotypes de genre. Il est donc important que chacun·e sache s'interroger à la fois sur ses savoirs situés et sur ses propres stéréotypes. Nous incitons de fait chacun·e à inclure dans chaque formation un temps de sensibilisation concret et de qualité sur le genre.

Il faut adapter les formations et sensibilisations aux besoins spécifiques de certains services :

→ Services de santé : accueillir des personnes trans en parcours de transition, notamment en transition hormonale ; élargir la prévention aux personnes LGBTI+, par exemple pour la contraception et les IST ; former les psychologues au suivi des publics LGBTI+ ; être en capacité d'informer les personnes LGBTI+ sur leurs droits et sur les possibilités de recourir à différentes formes de transitions chirurgicales et hormonales ; informer sur les praticien·nes de santé LGBTI+ (notamment Fransgenre).

→ Services juridiques : connaître les droits des personnes trans et plus largement LGBTI+ ; mises à jour sur les réglementations et jurisprudences ; rédactions de documents officiels respectant les personnes LGBTI+.

→ Services de scolarité : accueillir les élèves LGBTI+ ; respect des prénoms et pronoms d'usage dans les emplois du temps et dans tous les documents de scolarité ; accompagner les personnes sollicitant un changement de prénom et/ou de mention de sexe administratif ; savoir orienter vers les ressources existantes en cas de témoignages de LGBTI+phobies ; être en capacité d'informer les étudiant·es LGBTI+ sur leurs droits.

→ Ressources humaines : accueillir les membres du personnel LGBTI+ ; connaître la réglementation et la faire respecter ; adaptation des formulaires et logiciels pour respecter les agent·es LGBTI+ comme prévu par la loi ; être en capacité de gérer les situations de LGBTI+phobie.

→ Sections disciplinaires : connaître, prendre conscience des LGBTI+phobies, de leurs mécanismes et leurs conséquences pour prendre les sanctions adaptées (notamment lorsqu'il y a "circonstances aggravantes") ; connaître les enjeux propres aux personnes LGBTI+ pour ne pas renforcer les difficultés lors des sections.

→ Services des sports et STAPS : ne pas renforcer les stéréotypes de genre et la séparation des sportifs et sportives ; ne pas hésiter à se former pour savoir accueillir et entraîner un·e sportif·ve trans ; enjeu des vestiaires et des groupes non-mixtes/barèmes de notation.

→ Communication : éviter le "pink-washing", utiliser le vocabulaire adapté (voir **fiche "Bonnes pratiques pour être une personne alliée"**) ; inclure dans les communications les personnes LGBTI+ tout au long de l'année et pas seulement le 17 mai ou mois de juin ; connaître et valoriser la diversité des personnes LGBTI+ ; utiliser l'écriture et une communication non-discriminante et inciter les associations étudiantes à le faire.

→ Direction : engager une véritable politique de lutte exemplaire contre les LGBTI+phobies, connaître la réalité et diversité des LGBTI+phobies pour mieux les prendre en charge.

→ Direction générale du Numérique : s'informer de la réglementation et des obligations légales des universités.

De manière plus globale, il faut former toute personne de la fonction publique, qu'elle soit susceptible d'accueillir un public étudiant ou non, et ce afin de diffuser une culture commune de la lutte contre les LGBTI+phobies, qui permettra également aux agent·es LGBTI+ de se sentir mieux sur le lieu de travail. Pour rappel, 60% des personnes LGBTI+ sont visibles auprès de leur collègues mais seulement 49% auprès de leurs supérieur·es hiérarchiques direct·es selon l'association L'Autre Cercle.

• Sensibiliser à être alliée / témoin

Les allié·es/témoins ont un rôle à jouer dans la lutte contre les LGBTI+phobies.

La posture d'allié·e se définit par le fait :

- D'avoir conscience de ses privilèges ;
- D'être à l'écoute et laisser parler les personnes concernées ;
- De soutenir les associations et collectifs, notamment en les faisant intervenir et en les rémunérant autant que possible dans l'établissement ;
- De s'éduquer et participer à des sensibilisations/formations ;
- De ne pas tolérer, minimiser des propos ou comportements LGBTI+phobes et réagir face à eux.

Le Théâtre Forum est un outil qui permet de sensibiliser à l'égalité et aux discriminations, notamment aux discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle, et est particulièrement adapté pour les allié·es et témoins. À partir de saynètes jouées par le public et les comédien·nes autour d'une thématique, il est possible d'ouvrir la parole et de faire émerger une réflexion sur ce que sont les LGBTI+phobies (transphobie, mégenrage, utilisation du deadname, homophobie etc.). Cet outil fait appel aux émotions et à l'empathie des participant·es, permettant d'aborder les bonnes pratiques sur comment se positionner en tant qu'allié·e/témoins et comment agir.



Il est essentiel d'avoir à l'esprit que le théâtre-forum, par les thématiques évoquées, peut fortement émouvoir le public. Il est donc important de penser à mettre en place un avertissement en amont, des contacts, une table de sensibilisation, des écoutant·es identifié·es et présenté·es en début de séance, idéalement une salle d'écoute au besoin.

Il peut être également nécessaire de discuter avec les partenaires des limites des scènes représentées : par exemple, il est souvent possible d'évoquer les violences verbalement, sans les représenter sur scène. Une attention particulière doit être portée sur les intervenant·es qui doivent être formé·es/concerné·es. En effet, tout théâtre-forum doit s'accompagner d'un décryptage des saynètes jouées, décryptage qui doit pouvoir qualifier pénalement correctement les faits représentés et ce afin de ne jamais minimiser les situations.

Quelques exemples de compagnies :

- "Synergie Théâtre", qui propose le théâtre forum "Fièr.e" (déjà intervenue à la Sorbonne, Science Po, Aix-Marseille Université...) ;
- "AFVT" à Paris, spécialisé sur les violences dans les milieux professionnels ;
- "Vilain·es" à Lyon ;
- "Bardanes" à Grenoble ;
- "Les Toupies d'Agrado" ;
- "Les Zotesses" Collectif Sangs mêlés à Nanterre ;
- "Les Trois Soeurs" à Besançon ;
- "Le Lieu" à Mulhouse ;
- "Compagnie De(s)amorce(s)" ;
- "MAT" (Médiations Actives et Théâtre) à Lille ;
- "La Belle histoire" à Lille.



• Valoriser la recherche sur les enjeux LGBTI+ au sein de nos établissements



La Chaire LGBTQI+ est une chaire de recherche sur les minorités sexuelles, sexuées et de genre. Elle vise à éclairer l'action par des données scientifiques existantes ou par la production de nouvelles données.

Contact : valentin.brouttier@univ-lyon1.fr

RENDRE LE CAMPUS ACCUEILLANT POUR LES PERSONNES LGBTI+

• Campagnes de sensibilisation

Afin de rendre l'environnement universitaire visiblement accueillant pour les personnes LGBTI+, nous recommandons le déploiement de larges campagnes de sensibilisation à la lutte contre les LGBTI+phobies sur l'ensemble du campus.

Un affichage massif et explicite permet de positionner clairement l'établissement : il s'agit de rappeler à tous·tes la tolérance zéro envers les actes LGBTI+phobes tout en envoyant un message de confiance et de légitimité aux personnes LGBTI+. Ce type de campagne pourra également permettre de visibiliser les dispositifs existants en interne et sur le territoire. Il est également possible de rappeler cet engagement sur le site internet de l'établissement.

Enfin, les affiches peuvent constituer un bon moyen d'information : rappel du cadre légal, définitions, chiffres, sentiment d'appartenance, etc.



Certains établissements ont déjà pu élaborer des campagnes d'affichage, qui peuvent être reprises :

→ [Affiches](#)

→ [Flyers](#)

Si l'établissement souhaite réaliser sa propre campagne, nous rappelons la nécessité que le contenu soit co-construit avec des associations/organismes LGBTI+ et des personnes concernées. Par ailleurs, nous soulignons l'importance que ces affiches soient visibles et valorisées tout au long de l'année et non pas seulement à l'occasion du 17 mai ou du mois des fiertés. Par exemple, l'association Consentis réalise des affiches sur la prévention des VSS en milieu festif en incluant les personnes LGBTI+ et peut être mobilisée tout au long de l'année, notamment lors de moments festifs (soirées d'intégration, soirées de fin d'année, carnaval ect.). Afin de veiller à leur pérennité, il sera nécessaire de penser un moyen d'affichage durable (par exemple sous des panneaux fermés à clef, affiches placardées sur des vitres de bureau donnant sur la cour du campus, etc.). Pour les cas de dégradation, se référer à la fiche Monter des projets dans un contexte de haine anti-LGBTI+.

En-dehors de l'affichage, il est également important de créer ses propres ressources en interne pour montrer que l'établissement s'empare du sujet et souhaite protéger les personnes LGBTI+. Par exemple, l'espace santé étudiant·es de Bordeaux a réalisé une vidéo dans le cadre de sa campagne "Et toi tu ferais quoi ?".

• Outils de communication

Exemples mis en place à l'Université de Lille

→ Marque-pages contre les LGBTIphobies

En 2023, l'Université de Lille a conçu des marque-pages contre les VSS et les LGBTI+phobies, informant sur les contacts à l'Université comme en dehors. Les marque-pages ont l'avantage d'être facilement conservables par les étudiant·es et trouvables aisément dans les BU. L'idée était de fonctionner par slogans sur le recto pour attirer l'œil et d'informations sur le verso.

Ces marque-pages comportent 3 slogans visant à affirmer 3 idées qui semblaient essentielles :

- le droit d'affirmer son identité de genre et qu'elle soit respectée ("Mon corps, mon genre, mon choix"),
- un rappel clair de la loi ("Goudou, pédé, travelo : injure ou diffamation LGBTIphobes : jusqu'à un an d'emprisonnement et 45 000€ d'amende"),
- un message empouvoirant, car la lutte doit aussi être joyeuse ("Fière·es et pas prêt·es à se taire !").

Au dos, les étudiant·es et membres du personnel retrouvent :

- la demande de prénom usuel,
- le contact du référent discrimination et de la cellule harcèlement moral,
- le numéro d'une ligne d'écoute,
- le QR code vers les associations locales lilloises LGBT afin de lutter contre l'isolement.

Les 6 couleurs des marque-pages reprennent par ailleurs les couleurs du drapeau LGBTI ce qui permet d'attirer l'œil et d'être repérés plus facilement.

→ Badges avec les mentions "elle", "il" et "iel"

Ces badges sont à la fois à la disposition des étudiant·es et des membres du personnel. Ils permettent de créer un sentiment d'appartenance, parfois de fierté pour certaines personnes qui souhaitent afficher leur identité de genre, mais ils ont surtout été conçus pour être portés par les membres du personnel qui reçoivent du public, au quotidien, et ce notamment pour faciliter le dialogue avec les personnes concernées. Les personnels des centres de santé en particulier (mais aussi parfois les assistant·es social·es, les relais scolarités, etc.) ont ainsi vu leurs entretiens largement facilités par le port de ces badges permettant de diminuer la défiance envers l'Université.

Par la suite un quatrième badge portant la mention "L'Université de Lille contre les LGBTIphobies" a été créé en particulier pour les personnes qui souhaitent arborer un badge sans afficher leur propre genre.

• Mettre en place des événements culturels

De nombreux établissements organisent plusieurs événements à l'occasion des journées du 17 mai ou du mois de des fiertés. Il est possible de retrouver sur le site de la CPED des cartographies qui recensent chaque année ces initiatives. En dehors de ces dates, qui peuvent mobiliser faiblement les étudiants et étudiantes en raison des calendriers universitaires, il est recommandé de réaliser ces propositions tout au long de l'année.



Voici des exemples d'actions à mettre en place dans votre établissement :

- Drag Shows avec l'intervention d'un collectif ou d'une association (étudiante) Drag ;
- Projection de films/documentaires/séries suivi d'un débat ou d'une table ronde ;
- Journée de recherche pluridisciplinaire/Colloque/Table ronde/Conférence suivi d'un débat ;
- Théâtre forum ;
- Présentation et lecture de BD, documentations sur la thématique LGBTI+ suivi d'un temps d'échange dans une bibliothèque universitaire ;
- Stands de sensibilisation avec des associations locales et étudiantes mais aussi avec la cellule d'écoute/mission égalité ;
- Stands de maquillages & tressages de rubans, ateliers DIY (pins, écharpes, t-shirts...) ou de réalisation de pancartes (possibilité de proposer des lots à gagner ou l'affichage de la pancarte gagnante sur le campus avec un jury étudiant/personnel) ;
- Quizzes en format aller-vers avec des lots à gagner dans les CROUS ou autres lieux étudiants ;
- Exposition de photographies/BD/affiches/pancartes réalisées par une association ou par des étudiant·es ;
- Pride universitaire ;
- Slam, théâtre d'improvisation ;
- Micro-trottoir ;
- Actions d'aller-vers comme le porteur de paroles.

Au-delà d'actions initiées au niveau de l'établissement, les missions égalité peuvent s'inscrire dans des dynamiques et initiatives locales, par exemple en se positionnant en tant que partenaire de Festivals annuels sur le cinéma LGBTI+. Cela permet d'organiser des événements à différents moments de l'année universitaire et d'avoir une portée plus large.



Monter des projets face aux attaques anti-LGBTI+

• Visibiliser les personnels LGBTI+

Il est intéressant d'organiser des événements et des rencontres à destination des étudiant·es et des personnels LGBTI+. Cela permet aux étudiant·es d'identifier des personnels LGBTI+. Un atelier de make-up drag a notamment été réalisé à l'Université Toulouse III et a été très bien reçu par les étudiant·es et les personnels LGBTI+.

De plus, nous recommandons d'encourager la création d'associations LGBTI+ du personnel. Un appui de la mission égalité permettra de structurer et visibiliser les activités de l'association.

• Utiliser une communication inclusive



Kit à destination des médias qui peut être mobilisé par les personnes en charge de la communication et du portage politique de nos établissements

- **Proposer des toilettes non-genrées**

Il est recommandé d'avoir certaines toilettes non genrées sur tous les campus pour les étudiant·es et les personnels, notamment pour les nouveaux bâtiments, qui peuvent être identifiés par un pictogramme neutre, représentant idéalement un WC et un urinoir.

Ces mesures s'accompagnent d'une mise à disposition de protections périodiques et de poubelles en accès libre soit dans toutes les cabines soit à l'extérieur des sanitaires genrées, dans la partie commune.

Enfin, il est souhaitable que des campagnes de sensibilisation soient affichées dans l'ensemble des espaces genrés (WC mais aussi vestiaires par exemple) afin d'affirmer le message selon lequel chacun·e est libre de choisir l'espace qui lui correspond et que personne n'est légitime à remettre en question ce choix



- **Soutenir les associations étudiantes LGBTI+**

Nous encourageons les missions égalité-diversité à s'intéresser de près aux associations étudiantes LGBTI+ et plus largement aux actions de toutes les associations étudiantes portant sur la lutte contre les LGBTI+phobies.

Pour cela, il semble fondamental dans un premier temps de se mettre en lien avec elles et de proposer des temps d'échange en prenant en compte leur emploi du temps et leurs contraintes étudiantes.

Dans un second temps, nous invitons à soutenir massivement leurs actions :

- en se rendant à leurs événements (si ouvert à tous·tes) ;
- en relayant leur communication (événements, enquêtes etc.) ;
- en leur proposant un soutien logistique (réservation de salle, prêt de matériels etc.) et/ou financier ;
- en leur relayant toute information susceptible de les aider dans leurs démarches (pour les appels à projet notamment) ;
- en impulsant des appels à projets étudiants sur la thématique.

Enfin, nous proposons aux missions égalité-diversité d'être elles-mêmes à l'initiative de partenariats avec les associations en les laissant libres de s'associer aux projets dans la mesure de leurs possibilités. Par exemple, si la mission égalité-diversité propose un ciné-débat, il peut être proposé à l'association d'animer le temps d'échange. Autre exemple, lors d'une conférence il peut être proposé aux membres de l'association de venir partager leur expérience étudiante sur la thématique.

APPLIQUER UNE TOLÉRANCE ZÉRO ENVERS LES DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES

- **Le rôle des missions égalité**

Les personnes en postes à responsabilité et les personnes travaillant sur des thématiques d'égalité se doivent d'être exemplaires sur ces sujets. Il faut prendre conscience de la responsabilité d'occuper un tel poste et traiter le plus correctement possible les enjeux rencontrés par les personnes LGBTI+. Un fort portage politique, avec des actions concrètes et une tolérance zéro, renvoie à la communauté universitaire l'idée selon laquelle tout le monde est concerné et se doit de respecter les personnes LGBTI+. Cela montre aussi qu'il n'est pas accepté d'être LGBTI+phobe. Il est également nécessaire de sortir du discours identifiant les LGBTIphobies comme étant des comportements individuels isolés et réfléchir aux dynamiques structurelles. Se renseigner auprès des personnes concernées et faire circuler les savoirs et les réalités des personnes LGBTI+ est un des rôles des missions égalité.

Pour ce faire, nous pouvons notamment mobiliser le droit et rappeler ce que prévoit la loi en termes de protection contre les discriminations, respect de la vie privée, lutte contre les VSS, respect des prénoms et pronoms d'usage. Les insultes homophobes et transphobes sont par exemple interdites. Les personnes des missions égalité doivent être familières avec le cadre juridique afin de protéger la communauté universitaire LGBTI+, et faire connaître la réglementation.

→ L'article 9 du code civil : protège le droit à la vie privée et toute atteinte à l'intimité de la vie privée d'une personne peut être sanctionnée (Par exemple, doivent être respectés la civilité d'une personne, sa volonté de ne pas s'outter, des informations confidentielles notamment sur sa transition médicale/hormonale)

→ Les décisions du Défenseur des droits : **Fiche pratique - Décisions du Défenseur des droits**

→ Le droit à la santé et à la sécurité : par exemple pas de propos ou harcèlement LGBTI+phobes qui nuisent à la santé

→ Pénalisation des injures : article R624-4 du code pénal

→ Pénalisation du harcèlement moral à caractère LGBTI+phobe : articles 222-33-3 et suivants du code pénal

→ Interdiction des discriminations : article 225-1 et suivants du code pénal

→ Violences physiques à caractère LGBTI+phobes : article 222-7 et suivants, et 132-77 du code pénal

→ Incitation à la haine : article R625-7 du code pénal

En dehors de cas couverts par le droit positif ou en cas de doute sur ce qui entre dans les interdictions légales, il faut également (se) rappeler qu'il s'agit du respect des personnes, de la diversité des couples, des différentes identités et de la pluralité des parcours. Les ressources listées pourront appuyer les actions des personnes en charge de l'égalité dans les établissements d'ESR.

- **Quantifier les violences**

Diffuser des questionnaires anonymes, avec des questions spécifiques sur les LGBTI+phobies et toutes les autres formes de discriminations pour identifier les situations vécues. Il est possible d'intégrer ces questions dans les questionnaires préexistants (ex QVCT).

- **Repenser les dispositifs de signalement**

Les cellules sont-elles à même de recevoir les personnes LGBTI+ sans risquer de reproduire des violences ?

Enquête de Valentin Brouttier : "Les discriminations et comportements LGBTQI+phobes dans l'emploi au sein de la collectivité de Villeurbanne (2022)"

Peu de saisines des dispositifs de signalement :

- 44% ont connaissance des dispositifs de signalement,
- Les agent-es LGBTQI+ n'ont pas confiance en la politique de lutte contre les discriminations de l'organisation,
- Peur des représailles (au niveau de la hiérarchie, du collectif de travail),
- Faire un signalement revient à se outter,
- Dénoncer est perçu comme une trahison (auprès des collègues).

Pour (re)donner confiance en le dispositif de signalements :

- Les dispositifs de signalements se doivent d'être exemplaires, afin que les victimes puissent avoir l'exemple de personnes dont le signalement a été bien reçu et bien traité, qui ont été entendues et ont mené éventuellement à une sanction, du moins une action.
- Il faut former les personnes en charge du traitement du signalement, pour s'assurer d'un traitement efficace et respectueux, et des décisionnaires, pour des prises de décision de façon éclairée et ne reposant pas sur des stéréotypes.
- Afficher spécifiquement la réception des LGBTQI+phobies par le dispositif de signalement et d'écoute



L'Université de Caen mentionne dans la plaquette d'informations "tous les faits de violences sexistes et sexuelles sont concernés, et par extension, les violences homophobes et transphobes. Les "ambiances" sexistes, homophobes et/ou transphobes peuvent également être signalées à la cellule d'écoute".

- Demander à chaque retour informel de violences LGBTI+phobe (y compris le mégenrage) de saisir le dispositif, et visibiliser ce qui remonte dans les dispositifs afin de sensibiliser au caractère systémique de ces violences.

- **Former et informer sur le harcèlement d’ambiance**

Pour rendre efficace le dispositif de signalement, il faut (re)connaître les différentes formes de violences : physiques, psychologiques, économiques, ... Il y a alors différents types de comportements marginalisants dont peuvent être victimes les personnes LGTBI+ : humour, stéréotypes et préjugés, étiquetage et rumeur, mise à l’écart, entrave aux fonctions professionnelles, discrimination ressentie, perception de harcèlement (à caractère sexuel ou non), et de violences.



Chamberland, Line et Julie Thérioux-Séguin. « Les stéréotypes à l’égard des gais et lesbiennes : des révélateurs de l’intersection entre genre et sexualité. » *Nouvelles pratiques sociales*, volume 26, numéro 2, printemps 2014, p. 82–96. <https://doi.org/10.7202/1029263ar>

Il est également possible de reconnaître ce que l’on appelle un harcèlement dit “d’ambiance” ou “environnemental”. C’est en effet une jurisprudence reconnue par les tribunaux qui s’applique aux VSS et dont on peut imaginer qu’elle peut être reconnue en ce qui concerne les actes anti-LGBTI+.

Nous recommandons aux missions égalité de connaître cette jurisprudence et la rappeler dès que nécessaire, notamment lors des signalements où des personnes pourraient arguer qu’une victime n’est pas directement visée par les propos.

- **Intégrer explicitement la lutte contre les LGTBI+phobies dans les plans d’action**
- **Signer la Charte d’Engagement LGTBI+ de l’Autre Cercle**