



**MINISTÈRES
ÉCONOMIQUES
ET FINANCIERS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat
général**

Lutter contre la haine LGBTQIA+

S'informer pour mieux agir

BERCY
I N C L U S I F



Sommaire



- 4** De quoi et de qui parle-t-on ?
- 8** Qu'est-ce qu'un acte anti-LGBTQIA+ : exemples
- 9** Pourquoi lutter contre les actes anti-LGBTQIA+ ?
- 10** Orientation sexuelle et identité de genre : sujet d'ordre privé ou peut-on en parler librement sur son lieu de travail ?
- 12** Quelle est l'attitude attendue de l'encadrant ?
- 13** Accompagner la transition d'un agent transgenre
- 15** Des discriminations homophobes et transphobes : repères juridiques

De quoi et de qui parle-t-on ?



Comprendre de quoi et de qui on parle est un préalable pour disposer des outils nécessaires pour agir.

Les LGBTQIA+ phobies: c'est quoi ? Les comportements anti-LGBTQIA+, ou LGBTQIA+ phobies, correspondent aux attitudes hostiles à l'égard des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Ces comportements manifestant une haine LGBT+ ne se réduisent pas seulement aux comportements homophobes. En effet, il s'agit plus largement des actes et agissements de haine et de discrimination envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans.

Quelques définitions des notions abordées dans ce livret

Asexualité: se dit d'une personne qui ne ressent pas ou peu d'attirance sexuelle pour autrui, peu importe le genre.

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

Cisgenre: utilisé pour désigner une personne dont l'identité de genre est en accord avec le sexe indiqué sur son état civil.

Expression de genre: renvoie à la manière dont une personne exprime son genre, à travers son comportement et son apparence physique. L'identité de genre et l'apparence de genre ne coïncident pas nécessairement.

Gay: est une personne de sexe masculin ayant une attirance pour les individus du même sexe.

Harcèlement: se caractérise par une violence répétée qui peut être verbale, physique ou psychologique. Le harcèlement n'induit pas systématiquement un lien hiérarchique.

Le harcèlement moral est un délit. L'article L133-2 du code général de la fonction publique rappelle qu'aucun agent public ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail

susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Homophobie: qui n'est qu'un des comportements manifestant une haine LGBTQI+, correspond à un rejet de "l'homosexualité" et des personnes homosexuelles. Le terme "homophobie" est un terme générique qui recouvre notamment d'autres termes comme la gayphobie et la lesbophobie, laquelle fait référence aux femmes dont l'attraction émotionnelle, physique et/ou sexuelle se dirige vers d'autres femmes.

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

Identité de genre: fait référence au sentiment d'appartenir au genre masculin et/ ou féminin. La plupart des personnes ont une identité de genre conforme à leur sexe, elles sont cisgenres. Pour certaines personnes en revanche, le sexe qui leur a été donné à la naissance ne correspond pas à leur identité de genre. Il s'agit de personnes transidentitaires.

Identité sexuelle ou genre: renvoie à la perception de soi comme étant un homme ou une femme et au fait d'être reconnu socialement comme tel, quel que soit par ailleurs son sexe de naissance;

Intersexe: une personne qui présente des caractéristiques sexuelles (génitales, gonadiques ou chromosomiques) ne correspondant pas aux définitions binaires typiquement mâle ou typiquement femelle, que ces caractéristiques soient visibles à la naissance ou apparaissent plus tard au cours de la vie.

LGBTQIA+: est un acronyme signifiant « lesbiennes, gays, bisexuel (le) s, queer, transidentitaires, intersexes, asexuels ». Le signe + a vocation à rendre l'acronyme plus inclusif, en représentant l'ensemble des personnes dont le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne correspondent pas au modèle dominant binaire, hétérosexuel et cisgenre.

Orientation sexuelle: fait référence à une attraction sexuelle et/ou affective envers des individus du sexe opposé (hétérosexualité),

de même sexe (homosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité).

Outing ou déplacardage: fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord.

La décision de révéler son orientation sexuelle appartient uniquement à l'agent concerné. Son orientation sexuelle fait partie de sa vie privée, qui est protégée par l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales et par l'article 9 du Code civil.

Queer: est à l'origine un mot anglais qui signifie « bizarre », « de travers ». À partir de la fin du XIX^e siècle, il devient une insulte populaire désignant les personnes homosexuelles. Des activistes se réapproprient le terme au début des années 1990 pour affirmer des sexualités et des genres subversifs. Ce terme, à forte dimension antisexiste et antiraciste, regroupe désormais les personnes qui n'adhèrent pas à la vision binaire des genres et des sexualités (binarité femme-homme ou hétéro-sexuel – homosexuel) et ne veulent pas être catégorisées selon les normes imposées par la société. Le mouvement queer se détache du mouvement LGBT dans la mesure où il refuse toute forme de politiques intégrationnistes.

Réassignation sexuelle: est la procédure chirurgicale par laquelle les caractéristiques sexuelles d'une personne sont modifiées pour obtenir l'apparence du sexe opposé.

Sexe: est déterminé par un ensemble des caractéristiques: l'anatomie (pénis / vagin), les gonades (testicules / ovaires), les hormones (testostérone / oestrogène), ou encore la génétique (chromosomes XY ou XX ou une autre combinaison dans son ADN). On décrit généralement le sexe en termes binaires: « femme » ou « homme » mais certains individus présentent des caractéristiques sexuelles qui ne permettent pas de déterminer leur sexe de façon univoque. Il s'agit de personnes intersexuées.

Stéréotype de genre: les stéréotypes de genre correspondent à des croyances sur des caractéristiques, attributs et comportements d'un groupe de personnes en fonction de leur sexe, sous l'influence du milieu social (famille, entourage, études, profession...).

Autrement dit, les stéréotypes constituent des images préconçues du masculin et du féminin et déterminent à un degré plus ou moins important des modes de penser et d'agir. Ces stéréotypes ont donc un effet sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et peuvent être à l'origine des LGBTphobies.

Transgenre : désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas ou plus à celle assignée à la naissance. La personne peut avoir ou pas, recours à une opération pour un changement de sexe.

Qu'est-ce qu'un acte anti-LGBTQIA+ : exemples



L'injure et le comportement LGBTphobe

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.

Il convient de noter qu'à la différence de la diffamation, l'injure ne fait référence à aucun fait précis.

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 Madame S., qu'il pense lesbienne. »

Le propos blessant

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 et porter atteinte à la dignité de la personne. Répétées, elles constituent un acte de harcèlement discriminatoire.

Exemples

« Ce truc, c'est du sérieux, c'est pas un truc de pédé ! »

« Tu as vu son look, on dirait vraiment une camionneuse... »,

Pourquoi lutter contre les actes anti-LGBTQIA+ ?



La reconnaissance des droits et l'accès à l'égalité réelle des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres est un combat qui continue. Les progrès réalisés ces dernières années ne doivent pas faire oublier que le quotidien des personnes LGBTQIA+ demeure empreint de discriminations, voire de violences. Cette situation appelle chacun et chacune d'entre nous à une vigilance de tous les jours car l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne doivent pas constituer des sources de discriminations dans la sphère professionnelle.

Les ministères économiques et financiers sont engagés depuis plus de 10 ans dans la mise en œuvre d'actions concrètes contre la haine et les discriminations anti-LGBTQIA+.

Alors qu'une personne sur trois, en France, considère que le fait de révéler son homosexualité à son entourage professionnel peut avoir un impact négatif sur la carrière, il est essentiel d'accompagner et de sensibiliser tous les agents, managers et personnels des ressources humaines, que ce soit pendant le recrutement ou dans le quotidien professionnel.

À cette fin, la délégation ministérielle à la diversité et l'égalité professionnelle, en collaboration avec *COMIN-G*, association du personnel lesbien, gay, bi et trans du ministère, mettent à disposition de tous un certain nombre d'outils. Ce guide donne des éléments pour mieux comprendre ce que ces engagements recouvrent, quand et comment agir, dans certaines situations, aider les personnes concernées de manière efficace et concrète pour faire en sorte que le principe « zéro tolérance » envers les actes anti-LGBTQIA+ soit pleinement respecté et appliqué dans nos services.

Orientation sexuelle et identité de genre : sujet d'ordre privé ou peut-on en parler librement sur son lieu de travail ?



La protection de la vie privée est garantie par l'article 8 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales. Les salariés ont ainsi le droit au respect de leur vie privée et peuvent décider ou non de parler librement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Mais de plus en plus, les univers de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'imbriquent et le milieu du travail contribue parfois à rendre perméables les deux univers comme par exemple avec l'invitation des conjoints lors de certains événements.

Il devient également de plus en plus difficile de préserver totalement sa vie privée dans le cadre professionnel, notamment lorsqu'il s'agit d'effectuer des démarches administratives ou de bénéficier de dispositifs sociaux. Difficile en effet de ne pas préciser le prénom et donc le sexe de son conjoint lorsque l'on demande les jours liés à son Pacte Civil de Solidarité (PACS) ou lors de son mariage. Ou encore lorsqu'on déclare les bénéficiaires de sa mutuelle ou en cas de décès ou d'invalidité.

N'est-il pas commun de :

- voir des photos de vacances ou des enfants sur les bureaux ?
- célébrer un mariage ou une naissance par un pot entre collègues ?
- parler de ses activités du week-end à la machine à café ?

Un stéréotype: « si les gens se cachent, c'est leur choix »

La visibilité des salariés LGBT + au travail évolue sensiblement dans le temps.

Ainsi, aujourd'hui selon le dernier baromètre Autre Cercle - IFOP de 2024 réalisé dans les entreprises ayant signé la charte d'engagement LGBT + de l'Autre Cercle, plus de 6 personnes LGBT + sur 10 (60 % vs 50 % en 2018) déclarent être visibles auprès de leurs collègues, et seulement 1 sur 2 auprès de leurs supérieurs hiérarchiques directs (49 %).

En miroir à ces enseignements, les actes de violences physiques diminuent de 4 points par rapport à 2021.

Toutefois, 7 LGBT + sur 10 vivant en couple ont déjà omis volontairement de faire référence au sexe de leur partenaire au travail et 55 % d'entre eux ont déjà entendu des expressions LGBTphobes au travail.

18 % des managers se disent mal à l'aise face au coming out de collègues.

Au ministère :

Le ministère est engagé en faveur de la diversité afin de préserver la qualité de la relation de travail et pour favoriser le bien-être et l'épanouissement au travail.

- Un agent ou une agente a le droit de s'exprimer sur son orientation sexuelle.
- Le manager devra alors veiller à ce que les autres agents comprennent la situation. Si l'agent ou l'agente le souhaite, il ou elle peut s'adresser en amont à son manager afin de faciliter sa démarche. Il peut également contacter son RH, le référent Egalité Diversité ou l'association *COMIN – G*.

Quelle est l'attitude attendue de l'encadrant ?



L'encadrant ou l'encadrante doit systématiquement intervenir en cas d'injure ou de comportement homophobes, lesbophobes ou transphobes :

- En tant que victime ou témoin :
 - l'interdiction des propos discriminatoires ;
 - signaler les faits via les dispositifs dédiés.
- informer sa hiérarchie et le service des ressources humaines.
- recevoir la personne pour un rappel à la règle et au besoin formaliser l'entretien par un écrit, en rappelant que des sanctions sont possibles.
- être à l'écoute des témoins éventuels.
Le dispositif légal de lutte contre les discriminations organise la protection des témoins.
- s'assurer que les faits n'impactent pas la santé mentale de l'agent ou de l'agente et lui proposer un dispositif d'écoute et d'accompagnement le cas échéant.
- rappeler à l'agent ou à l'agente les dispositifs de signalement existants des faits de violences et de discrimination.
- et comment les contacter ainsi que les acteurs de prévention et personnes ressources.

Accompagner la transition d'un agent transgenre



Qu'est-ce qu'accompagner un parcours de transition ?

Un agent ou une agente peut exprimer son souhait de faire une transition de genre, cela est décorrélé de la sexualité, la personne trans pouvant être indifféremment homosexuelle, bisexuelle, hétérosexuelle ou même asexuelle. Les personnes transgenres ne s'identifient pas au genre assigné à la naissance sur la base de leur sexe biologique.

Elles peuvent souhaiter faire correspondre ou non leur genre ressenti et leur sexe biologique en entamant un parcours de transition médicale et/ou administratif (changement d'état civil). Ce processus peut prendre plusieurs mois, voire plusieurs années. Depuis la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, toute personne transgenre peut obtenir sous certaines conditions la modification de la mention relative à son sexe à l'état civil sans justifier de ses traitements ou opérations.

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

<https://has-sante.fr/>

Pourquoi accompagner ?

Avant de débiter la phase de réassignation, la personne concernée peut redouter l'attitude des collègues et de la hiérarchie, il ou 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'habillement 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, peuvent demeurer très compliquées, que la personne occupe toujours le même poste, ou en cas de mobilité.

Quelle est l'attitude attendue de la part de l'encadrant ou de l'encadrante ?

Il est important, lorsqu'un agent ou une agente manifeste son intention de changer de sexe pour être en accord avec son identité de genre, que l'encadrant ou de l'encadrante offre une écoute attentive, assure également un lien étroit avec sa hiérarchie et le service des ressources humaines dont il ou elle dépend, afin de garantir que les problématiques de gestion RH soient bien traitées et anticipées.

Écouter et informer

L'encadrant ou l'encadrante doit offrir une écoute attentive à l'agent ou l'agente 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 ou elle doit, avec sa hiérarchie, l'accompagner et faciliter cette démarche. L'encadrant ou l'encadrante peut à tout instant solliciter l'appui des différents acteurs.

Accompagner la personne

L'encadrant ou l'encadrante, sa hiérarchie et le service des ressources humaines proposent à l'agent ou l'agente de l'accompagner. Il est utile de tenir un suivi des arrêts 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 ou l'agente souhaite être reconnu ou reconnue à part entière dans sa nouvelle identité. Il ou elle attend cette reconnaissance de son employeur et la discrétion sur son passé lorsqu'il ou elle change de service.

Des discriminations homophobes et transphobes : repères juridiques



Précisions

Au sens juridique du terme, la **discrimination est un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, placée en situation comparable, en raison de critères interdits par la loi et dans l'accès à des domaines précis.**

La discrimination au travail peut intervenir par exemple dans :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès à la protection sociale ;
- la formation.

Les agents titulaires ou contractuels, les stagiaires et apprentis sont protégés contre les discriminations.

Le principal texte de référence en matière de lutte contre les discriminations est la loi du 27 mai 2008 modifiée, qui vaut pour toutes les discriminations, qu'elles soient pratiquées dans le privé ou dans la fonction publique.

Les quatre formes de discrimination

- **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 sexe, son orientation sexuelle ou son identité de genre.

- **La discrimination indirecte** : 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.
- **Le harcèlement discriminatoire** : tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **La demande de discriminer** : tout comportement consistant à enjoindre une personne à discriminer une autre personne au regard d'un critère prohibé.

Des discriminations homophobes

Selon la loi du 27 mai 2008, le code général de la Fonction publique, il existe 26 critères de discriminations :

- l'origine,
- le sexe,
- les mœurs,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité de genre,
- l'âge,
- la situation de famille,
- la grossesse,
- les caractéristiques génétiques,
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique apparente ou connue de son auteur,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes,
- les convictions religieuses,
- l'apparence physique,
- le nom de famille,
- le lieu de résidence,
- la domiciliation bancaire,
- l'état de santé,
- la perte d'autonomie,

- le handicap,
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français
- le fait d'être lanceur d'alerte

Les recours

Signaler les faits auprès de la cellule externe de signalement du ministère

Signaler les faits auprès de la cellule externe d'écoute, de signalement et de traitement des discriminations

En complément du dispositif interne, les agents peuvent aussi avoir recours à la cellule externe de signalement (CES). Après une première prise de contact via une plateforme, il est proposé un RDV dans les 12 heures qui suivent la saisine de l'agent. La cellule d'écoute, de conseil et de traitement accompagne les agents dans leurs procédures de signalement auprès de leurs services.

• Sur internet :

<https://go.qualisocial.com/mef-cellule-externe-de-signalement>

• Par téléphone : 0800 94 26 60



Signaler les faits auprès de COMIN-G

L'association des personnels lesbiens, gays, bis, trans des ministères économiques et financiers et de leurs ami-e-s, vous accompagne et vous conseille dans votre démarche. Elle alerte l'administration de toutes les situations individuelles nécessitant une expertise et une action rapide.

Témoign ou victime d'homophobie ?

contact@comin-g.org

www.comin-g.org

Le Défenseur des droits

Saisir la plateforme de lutte contre les discriminations confiée au Défenseur des droits *via* :

- le numéro de téléphone: le 39 28 (de 9 heures à 18 heures, prix d'un appel local), joignable par tchat (de 9 heures à 18 heures) et accessible aux personnes sourdes et malentendantes

- la plateforme web et d'une web app *via*

antidiscriminations.fr

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

www.defenseurdesdroits.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** (*code général de la fonction publique*). Aucun report de délai n'est envisageable. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel (*Code général de la fonction publique*).

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.

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

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).

Les juges civils (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 un 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).

En matière civile ou administrative, c'est à l'agent d'apporter des éléments de faits laissant présumer d'une discrimination à son encontre. 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.
- 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 (Code général de la fonction publique).

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.

Secrétariat général des ministères économiques et financiers
Service des ressources humaines
Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle
Télédoc 272
139, rue de Bercy 75572 Paris CEDEX 12
Mai 2024



**Lutter
contre
la haine
LGBTQIA+**