
Évaluation du « Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026) »

Contributions écrites des ministères

Ces contributions sont issues des questionnaires adressés par la CNCDH aux ministères à l'occasion de l'évaluation du Plan. Les réponses ont été anonymisées, mais le contenu est fidèle aux documents reçus. Seule la mise en page a été modifiée afin de répondre aux normes d'accessibilité.

Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT	2
Ministère des Armées	17
Ministère de la Culture	21
Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations	31
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace	45
Ministère de l'Intérieur	53
Ministère de la Justice	66
Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères	84
Ministère de l'Éducation nationale	92
Ministère des Outre-mer	103
Ministère chargé des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative	110
Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités	129
Ministères de la Transition écologique, de la Biodiversité et des Négociations internationales sur le climat et la nature, de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, des Transports, de la Ville et du Logement	142

Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT

Questions transversales

1) Quel budget a été alloué à la mise en œuvre du Plan 2023-2026 ?

Entre 2023 et 2025, les subventions accordées aux structures associatives engagées dans la lutte pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, qu'elles agissent au niveau local ou national, s'élèvent à un montant total de 6,7 millions d'euros (hors financement du fonctionnement des Centres LGBT+).

Les Centres LGBT+ ont pour leur part bénéficié d'un soutien à leurs dépenses de fonctionnement à hauteur de 6 millions d'euros.

2) Comment est organisé le pilotage du Plan ?

Le Plan est piloté par la DILCRAH. Concrètement, celle-ci maintient un échange constant avec l'ensemble des ministères afin de conseiller, suivre, accompagner ou participer à la mise en œuvre des mesures. Le ministère responsable d'une mesure peut décider de la mettre en œuvre de manière autonome ou d'associer la DILCRAH, en fonction de ses besoins et de ses ressources.

Parce qu'elle assure le suivi de l'ensemble du Plan, la DILCRAH sollicite les ministères pilotes afin de connaître l'état d'avancement des mesures et, le cas échéant, proposer son appui.

3) Que pensez-vous de la mise en œuvre du Plan ? Avez-vous rencontré des obstacles particuliers et si oui, lesquels ?

La mise en œuvre du Plan est satisfaisante. Lors du dernier comité de suivi, le 26 mai 2025, il a été constaté que, sur les 117 mesures du Plan, 97 étaient engagées (soit 85 %) et 41 réalisées (soit 35 %). Les prochains chiffres seront consolidés pour le COSUI prévu début 2026, la DILCRAH étant en attente des retours finaux des ministères.

Des obstacles ont pu être rencontrés à la marge, lors de changements des personnes référentes au sein des cabinets ministériels et des administrations. Par ailleurs, des ministères ont pu, au début de la mise en œuvre du plan, ne pas être pleinement informés des engagements qui leur incombaient.

Toutefois, le premier comité de suivi a permis d'identifier l'ensemble des personnes référentes, et le cas échéant, faire un point avec eux afin qu'elles connaissent leur implication. A ce jour, ce problème a donc été résolu.

4) Sur quels critères repose l'évaluation effectuée par le Comité de suivi en mai 2025 ?

Les critères permettant l'évaluation de la réalisation et l'état d'avancement des mesures sont multiples et dépendent de la nature de la mesure. Nous nous attachons à la réalisation matérielle de la mesure : textes réglementaires mis en place, circulaires, études ou autres documents actant de la réalisation de la mesure ainsi que le maximum d'éléments chiffrés disponibles (par exemple nombre de personnes formées, chiffres sur l'impact d'une campagne, montants financiers etc.).

Axe 2 – Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et de discrimination

5) Avez-vous reçu l'évaluation annuelle des chiffres portant sur les LGBTphobies réalisée par le pôle d'évaluation des politiques pénales ? Quels enseignements tirez-vous de ces données ? Comment valoriser ces résultats ?

Les données sur les infractions anti-LGBT+ sont publiées chaque année par le Service Statistique Ministériel de la Sécurité Intérieure (SSMSI) à partir des faits enregistrés par les forces de sécurité. D'autres études statistiques viennent compléter cette analyse, notamment à partir de l'enquête « Vécu et ressenti en matière de sécurité ».

Par ailleurs, le Service de la Statistique, des Études et de la Recherche (SSER), produit chaque année des chiffres portant sur les discriminations, les atteintes aux biens et aux personnes et les autres infractions. Elles donnent les condamnations de première instance et les alternatives aux poursuites.

Deux principaux enseignements se dégagent. D'une part, la réalité et l'augmentation préoccupante de la haine anti-LGBT+, qui renforcent l'importance de la lutte contre les discriminations et de la protection des droits des personnes LGBT+. D'autre part, la hausse des signalements, qui traduit une libération de la parole et une meilleure prise en charge par les forces de l'ordre, désormais plus formées à identifier et enregistrer les plaintes comportant un caractère LGBTphobe.

Ces résultats bénéficient d'une forte visibilité lorsqu'ils sont publiés, notamment parce que ceux du SSMSI paraissent chaque année autour du 17 mai, date symbolique. La DILCRAH les valorise également dans ses communications et prises de parole afin de sensibiliser largement et d'inciter à l'action collective.

6) Avez-vous participé, aux côtés de l'Arcom, à la création d'un groupe de travail réunissant les acteurs de la haine en ligne ? A quelle fréquence s'est réuni ce groupe de travail ? En quoi ont consisté ses missions ? Quel budget a été alloué à son fonctionnement ? Quelles ont été ses conclusions en matière de définition de priorités en matière de politiques de lutte contre la haine en ligne ?

En 2025, la DILCRAH a poursuivi et renforcé son rôle d'animation interministérielle dans la lutte contre la haine en ligne, notamment la haine visant les personnes LGBT+. Elle a pris une part active au travail de relance de l'Observatoire de la haine en ligne, créé en 2020 auprès de l'ARCOM mais mis en sommeil depuis 2022.

Consciente de l'importance d'un cadre de concertation et d'analyse durable entre institutions, plateformes et société civile, la DILCRAH a impulsé et soutenu la relance de cet outil. Elle a transmis au régulateur des propositions concrètes sur la future structuration de l'Observatoire, suggérant un modèle fondé sur un collège permanent (administrations, autorités publiques, chercheurs, associations) et un collège associé (plateformes et experts thématiques consultés selon les sujets).

L'observatoire a officiellement été relancé le 17 novembre. Il est composé des acteurs concernés par la lutte contre les discours de haine en ligne. Les associations membres sont l'Association de défense contre les discriminations et les actes antimusulmans (ADDAM), la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), le Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif), le Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), e-Enfance, la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), la Ligue des droits de l'Homme (LDH), Point de Contact, Respect Zone, SOS Homophobie et SOS Racisme. Les plateformes participantes sont Google, Meta, Snapchat, TikTok, Twitch, Wikimedia France et X.

Les services de l'État sont représentés par le Conseil de l'intelligence artificielle et du numérique, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), le ministère de la Culture, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Justice, le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et notamment la DILCRAH, ainsi que le ministère chargé de l'Intelligence artificielle et du Numérique ainsi que le Pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH) et le Défenseur des droits est également associée.

La principale évolution tient à la création de groupes de travail ciblés, centrés chaque année sur un ou deux sujets prioritaires. Leur mission sera d'examiner en profondeur les enjeux identifiés et de formuler des recommandations opérationnelles. Pour cette première année, les deux thématiques retenues concernent, d'une part, le rôle des influenceurs dans la diffusion ou la régulation des discours de haine et, d'autre part, les conditions générales d'utilisation (CGU), les leviers qu'elles offrent, leurs modalités d'application et la manière dont elles peuvent devenir un instrument plus efficace de lutte contre les contenus haineux.

Par ailleurs, plus largement en matière de haine en ligne, le 27 mars 2025, la DILCRAH a organisé au Théâtre de l'IA, dans le cadre du Safer Internet Day et de l'Année européenne de la citoyenneté numérique, un événement intitulé « Le civisme en ligne à l'ère de l'intelligence artificielle ». Ce rendez-vous a réuni environ 150 participants (élèves, enseignants, associations, experts, plateformes et représentants institutionnels) autour d'un format entièrement interactif favorisant le dialogue direct entre jeunes et acteurs publics sur les enjeux du civisme en ligne, de la désinformation et des stéréotypes.

Le 25 juin 2025, la DILCRAH a réuni à nouveau l'ensemble de l'écosystème dans le cadre d'une réunion de coordination "Lutte contre la haine en ligne", associant le PNLH, PHAROS, l'ARCOM, les ministères concernés et de nombreuses associations (SOS Homophobie, Stop Homophobie, FLAG!, Respect Zone, SOS Racisme, LICRA, e-Enfance, Point de Contact, etc.). Cette rencontre avait pour objectif de partager les actualités institutionnelles, d'identifier les besoins du terrain et de poser les bases d'un cycle de concertation régulier.

Une séquence spécifique a porté sur la réserve citoyenne numérique, projet conduit avec la DJEPVA pour mobiliser des bénévoles autour de missions d'intérêt général en matière de prévention, de signalement et d'éducation au numérique responsable.

Enfin, la DILCRAH a conduit, en lien avec les plateformes de rencontre, les forces de l'ordre (DGPN, DGGN) et les associations de terrain, un cycle de travail dédié à la création d'une Charte de lutte contre les guet-apens LGBTphobes, organisés en ligne. Cette initiative vise à prévenir les violences homophobes facilitées par les usages numériques, à améliorer les dispositifs de signalement et à renforcer la coopération entre plateformes, associations et autorités publiques. La signature officielle de la Charte, qui réunira plusieurs grandes plateformes (notamment Grindr, Happn et Tinder) aux côtés des partenaires publics et associatifs, aura lieu prochainement dans le cadre d'un événement public sous l'égide du Gouvernement. Elle constituera un engagement inédit de coresponsabilité entre acteurs publics et privés pour renforcer la sécurité des personnes LGBT+ dans les environnements numériques.

7) Où en est la consolidation des données de genre des publics hébergés dans des situations d'urgence sociale ? Avez-vous coordonné les réflexions de la Direction générale de la cohésion sociale et de la Direction générale des offres de soin sur cette question ? Quelles conclusions en avez-vous tirées ?

La mesure prévoyait une réflexion conjointe entre la DGCS, la DGOS et la DILCRAH, sous l'égide de cette dernière, pour consolider les données de genre des publics hébergés et sensibiliser les équipes mobiles santé précaires aux pathologies concernant les publics LGBT+.

Cette mesure n'est pas réalisée, car elle regroupe en réalité deux sujets distincts. Le ministère chargé du logement travaille actuellement à proposer une reformulation.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

8) Quelles campagnes de communication ou de sensibilisation avez-vous lancées ? Y avez-vous associé les associations ? Quel budget y avez-vous alloué ?

Une campagne nationale de prévention et de sensibilisation contre les LGBTphobies à l'école a été lancée par le Ministère de l'Éducation nationale à l'occasion du 17 mai 2023, journée mondiale de lutte contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Elle se décline à travers des supports de sensibilisation (affiche) et un guide d'accompagnement, à l'usage de l'ensemble des personnels des établissements scolaires. Deux exemplaires de l'affiche ont été diffusés dans tous les établissements du second degré, et les ressources restent disponibles en téléchargement en ligne.

Dernièrement, le 6 novembre, la campagne annuelle pour sensibiliser les élèves aux phénomènes de harcèlement en milieu scolaire a été dévoilée. Cette année elle porte sur la lesbophobie. Cette campagne est accompagnée de dispositifs d'accompagnement pilotés par la DGESCO. SOS homophobie et SIS association ont été associés à sa conception et à sa diffusion.

9) Quelles campagnes de communication avez-vous financées ? Comment, et sur quels critères, avez-vous procédé à l'attribution des financements ? Quel budget y avez-vous alloué ?

La DILCRAH peut financer des campagnes de communication via les appels à projet nationaux et locaux. Le budget alloué dépend donc des candidatures des associations. Les critères sont ceux de l'appel à projet national de la DILCRAH : le projet doit correspondre au champ d'action de la DILCRAH et sa pertinence est étudiée lors des commissions de subvention.

Ainsi, la DILCRAH soutient chaque année, depuis 2023, la Fondation Le Refuge dans le cadre de sa campagne de sensibilisation nationale : un film vidéo diffusé à l'occasion du 17 mai, Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, sur les réseaux sociaux de l'association ainsi qu'auprès de régies publicitaires TV, à titre gracieux. Pour l'année 2025, la Fondation a été soutenue à hauteur de 25 000 € pour ce projet.

À l'occasion de cette même journée, le 17 mai 2023, l'association SHAMS a lancé la campagne « Ciblée 93 VIH », une opération de sensibilisation à la santé sexuelle déployée en Seine-Saint-Denis (93). Réalisée en partenariat avec la Caisse primaire d'assurance maladie du 93 et la RATP, et soutenue financièrement par la DILCRAH dans le cadre de son appel à projets national annuel 2023, pour un montant de 35 000 €. Cette campagne a été conçue pour répondre aux spécificités du territoire, marquées par des comportements à risque plus fréquents et des difficultés d'accès aux soins. Plus de 450 points d'affichage ont été installés dans l'ensemble du département en quelques mois seulement, assurant une large diffusion des messages de prévention et de santé publique. Le soutien de la DILCRAH s'est également matérialisé par l'apposition de son logo d'endossement sur les différents supports de communication.

Grâce à cette initiative, le nombre de dépistages dans le département de la Seine-Saint-Denis a plus que triplé, passant de 9 000 en 2022 à plus de 23 000 dans les laboratoires, grâce aux dépistages sans ordonnance mis en place par l'Assurance Maladie.

En 2024, 40 000 € ont été attribués à l'association pour la création du rapport sur l'impact de la campagne santé sexuelle ciblée 93 et la mise en place de la campagne nationale. Cette dernière est en cours de création (shooting à Lille, Paris, Lyon, Nantes et Marseille). Elle sera dévoilée le 8 décembre et déployée officiellement en septembre 2026.

Par ailleurs, à l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, la DILCRAH a soutenu financièrement le projet d'installation d'une Pride House – Maison des Fiertés à hauteur de 80 000€ sur les années 2023 et 2024 et 20 000 € en 2025, porté par l'association Fier-Play, qui visait à sensibiliser et visibiliser les enjeux de l'inclusion des personnes LGBT+ dans et par le sport. Dans la même perspective, la DILCRAH a également soutenu financièrement à hauteur de 10 000 € en 2023, 20 000 € en 2024 15 000 € en 2025 et l'organisation des Eurogames à Lyon en juillet 2025, qui visent à faire des grands événements sportifs internationaux (GESI) des leviers de sensibilisation.

Dernièrement, dans le cadre de son accompagnement aux associations, la DILCRAH soutient chaque année de nombreuses actions de sensibilisation menées par les acteurs de terrain, ou encore de diffusion et communication d'actions des associations, telles que des études et recherches, sans que l'achat d'espaces médiatiques ne constitue un prérequis. Parmi les projets soutenus, nous avons par exemple en 2025 les travaux de ARESVI avec 10 000 € pour accompagner le programme « Discriminations et santé des seniors LGBTIQ », 10 000 € pour En Avant toutes pour poursuivre le soutien et le renforcement de l'accompagnement des personnes LGBT+ via leur chat écouté, comprenant la diffusion et communication de ce dispositif, 2 000 € pour Règles élémentaires pour le projet « Être queer, avoir ses règles : communiquer pour informer ».

10) Avez-vous soutenu des campagnes de communication portées par des associations ?

Oui. Comme précisé dans la réponse précédente, la DILCRAH soutient financièrement les campagnes de communication lorsque celles-ci sont portées par des associations, via ses appels à projets nationaux et locaux.

11) Comment sont formés les agents publics et membres de jury de concours publics, ainsi que les haut-fonctionnaires ? Ces formations sont-elles obligatoires ? Combien d'heures y sont consacrées ? Qui en est responsable ? Quel budget y est alloué ? Les associations sont-elles impliquées dans l'élaboration des outils pédagogiques et/ou dans la mise en œuvre de ces formations ? Mesurez-vous des améliorations ?

a) Sur le marché interministériel attribué à EGAE

L'objectif est de former 100% des agents publics via un marché interministériel, attribué à EGAE. Depuis la notification au Groupement EGAE en octobre 2023, le déploiement du marché interministériel de l'Etat a débuté et se poursuit. Un comité de suivi a été réuni par la DGAFP, réunissant la DAE, la DILCRAH et les MSO, porteurs du marché interministériel, le 10 octobre 2024. Cette réunion a permis de dresser un bilan global de la première année d'exécution du marché et d'identifier les axes d'amélioration possible.

b) Le développement des formations et des publics sensibilisés :

En parallèle du marché interministériel, la DILCRAH maintient et renouvelle ses actions de sensibilisation en formation initiale dans les écoles de polices et de gendarmerie, d'officiers et de

commissaires avec l'ENSP et l'AMGN, de façon à former tous les personnels. A noter, qu'en 2025, la DILCRAH est intervenue à l'ENSP en partenariat avec la FME.

La DILCRAH propose, co-construit et développe des journées de sensibilisation dans le cadre de la formation déconcentrée des magistrats en partenariat avec des institutions mémorielles (Mémorial de la Shoah, MAHJ, IMA, Maison d'Izieu, la FME) en s'implantant sur de nouveaux territoires, dans le cadre d'une convention nationale signée cette année avec l'ENM. Ainsi plus de 10 Cours d'appel bénéficient désormais de ces formations, avec une forte participation et des retours réguliers très positifs atteignant un taux de satisfaction de près de 90 %.

La DILCRAH étend désormais son action de sensibilisation et de formation à d'autres personnels et d'autres ministères. En 2025, la DILCRAH a également renouvelé ses formations à l'Education nationale avec des interventions réalisées auprès de différents INSPE dont celui de Versailles.

Par ailleurs, la DILCRAH poursuit la mise en place de stages de citoyennetés spécifiques en matière de lutte contre les discriminations notamment en lien avec des lieux mémoriels ou sur la thématique de la haine en ligne ou de la haine anti LGBT+, par la signature de conventions avec différents parquets dont les 3 parquets de Haute Savoie. En 2025, plusieurs juridictions s'intéressent à cette mesure et des conventions sont en cours de réalisations avec des lieux mémoriels.

La DILCRAH va également signer une convention avec l'ENM pour la mise en place d'interventions devant les auditeurs de justice à compter de 2026.

De manière globale, la DILCRAH continue d'étendre le champ de ses interventions non plus seulement à la formation initiale mais aussi à la formation continue, dans une action à visée curative dans certains cas.

Il s'agit ainsi de poursuivre sa participation à la formation et à la sensibilisation des agents publics, principalement aux policiers, gendarmes et magistrats, à différents stades de leur carrière et au plus près des réalités qu'ils affrontent et de concourir à l'améliorer de la prise en charge des victimes.

12) Comment est formé le corps préfectoral aux problématiques LGBTI ? Ces formations sont-elles obligatoires ? Combien d'heures y sont consacrées ? Qui les assure ? Quel budget y est alloué ? Les associations sont-elles impliquées dans l'élaboration des outils pédagogiques et/ou dans la mise en œuvre de ces formations ? Mesurez-vous des améliorations en lien avec ces formations ?

La DILCRAH n'a pas connaissance de toutes les formations mises à disposition du corps préfectoral mais il est à noter que le marché interministériel de formation leur est ouvert et que, depuis 2025, la mallette pédagogique DILCRAH est disponible en ligne avec de nombreuses ressources sur les sujets LGBT+.

13) Avez-vous travaillé à une sensibilisation des Equipes mobiles santé précaire aux pathologies pouvant être rencontrées par les publics LGBTI ? Comment cette sensibilisation a-t-elle été menée ? Les associations y ont-elles été associées ? Combien d'heures y sont consacrées ? Quel budget y a été alloué ? Quelles sont les pathologies identifiées ?

Cette mesure n'est pas réalisée, car elle regroupe en réalité deux sujets distincts. Le ministère chargé du logement travaille actuellement à proposer une reformulation, en lien avec le ministère de la santé.

14) Pourriez-vous détailler le soutien apporté à la recherche relative aux questions LGBTI (financement de projets de thèse, projets ANR, thèses Cifre...) ?

Le Plan pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026) prévoit de « renforcer l'activité de recherche sur les LGBTphobies par l'amélioration du recours au dispositif CIFRE des structures mobilisées » (Axe 2. Mesure #3). Cette mesure prend la suite de la mesure des plans nationaux d'action précédents qui prévoyaient l'attribution par la DILCRAH de contrats doctoraux de trois ans intégralement financés par la DILCRAH sur les thématiques portées par la Délégation interministérielle, relatives à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine et les discriminations visant les personnes LGBT+.

Ce dispositif a ainsi permis de soutenir entre 2018 et 2022 deux thèses de doctorat relative aux questions LGBT+, l'une en sociologie, l'autre en droit. Ces deux thèses de doctorat sont toujours en cours.

Depuis 2023, la DILCRAH ne finance plus de travaux de recherche mais encourage, en lien avec les services du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'espace (MESRE), les dispositifs CIFRE permettant à des structures partenaires de la DILCRAH de contracter avec un ou une doctorante, un laboratoire de recherche et l'ANRT un contrat doctoral de trois ans, dont la prise en charge financière est en partie portée par l'ANRT. A ce titre, la DILCRAH a co-organisé avec le MESRE et l'ANRT le 9 octobre 2025 un webinaire, exclusivement consacré à la présentation des dispositifs CIFRE portant sur les thématiques de LGBTphobies et de discriminations visant les personnes LGBT+.

15) Quel soutien avez-vous apporté à la création de la Chaire universitaire LGBTQI+ ? Quel budget a été alloué à sa création et à son fonctionnement ? Quel bilan en tirez-vous ?

Le soutien à la Chaire universitaire LGBTQI+ s'inscrit dans la continuité d'un engagement fort de l'État pour structurer et renforcer la recherche sur les thématiques LGBTQI+. Dès le plan national LGBT 2020-2023, cette priorité a été explicitement posée dans l'action 21, qui visait à promouvoir les thématiques LGBT+ dans la recherche et à créer une chaire universitaire consacrée à la lutte contre la haine anti-LGBT+.

Cette orientation stratégique a immédiatement été mise en œuvre : dès 2020, le ministère de l'Égalité, la DILCRAH et Philippe Liotard (enseignant-chercheur à l'Université Claude Bernard Lyon 1, titulaire de la chaire LGBTQI) ont travaillé à sa création.

Grâce à l'appui continu de l'État, la chaire a pu être créée et consolidée. Les financements alloués ont suivi une trajectoire ascendante :

- 2022 (reporté à 2023) : 30 000 € pour le lancement de la chaire, dont le recrutement d'un post-doctorant chargé du développement des activités ;
- 2024 : montée en puissance du soutien, porté à 53 000 € ;
- 2025 : 40 000 € à l'université Lyon-I pour poursuivre le développement de la Chaire universitaire LGBTQI+.

Ce projet continu donc d'être soutenu activement, illustrant la volonté constante de l'État d'accompagner la recherche, de consolider la production scientifique sur les thématiques LGBT+ et de s'appuyer sur des travaux pour nourrir les politiques publiques.

Bilan 2024 : Réseau de recherche de 70 personnes, réseau de partenaires de 130 personnes, 600 personnes réunies lors des événements publics de valorisation et 450 personnes formées, 1 200 personnes sensibilisées.

Le bilan est donc positif. La chaire a démontré sa pertinence et son utilité. Elle constitue aujourd'hui un outil reconnu et pleinement opérationnel au service de la recherche sur les thématiques LGBT+.

Soutien aux associations et aux événements LGBTI

16) Quel soutien avez-vous apporté et apportez-vous aux associations mémorielles LGBTI ? Sur quels critères avez-vous sélectionné les destinataires de ce soutien ?

La DILCRAH apporte un soutien aux associations et structures mémorielles LGBT+ à la fois financier et méthodologique, en entretenant des échanges constants pour accompagner les projets et alimenter les réflexions menées. Les critères de sélection sont ceux de l'appel à projets de la DILCRAH, applicables à l'ensemble des associations candidates. Chaque association doit déposer une candidature classique, conformément aux procédures définies.

Au cours des dernières années, les deux associations ayant déposé une candidature sont également celles qui ont reçu un soutien financier :

1. Les Oublié.e.s de la mémoire

Une association suivie de longue date, reconnue par les chercheurs et autres associations, avec laquelle la DILCRAH entretient de solides relations. La DILCRAH a soutenu leurs publications, participé aux commémorations (rue Montorgueil, Arc-de-Triomphe, 17 mai, veille de la Marche des fiertés), ainsi que des subventions ponctuelles : 5 000 € en 2018 et 2 000 € en 2020.

En 2024, elle a reçu une subvention de 3 000 € pour la publication des actes du colloque sur les Indésirables et internées au camp de Gurs, retraçant l'histoire de ce camp, incluant de nombreuses femmes lesbiennes. L'objectif est de rendre accessibles les contributions du colloque à un plus large public, de sensibiliser les scolaires et de renforcer la mémoire historique en lien avec la défense des droits humains et des valeurs républicaines.

L'association n'a pas postulé en 2025 pour des raisons internes.

2. Projet "Big Tata" – Mémoires minoritaires

L'objectif est de développer et formaliser un réseau de bibliothèques et centres d'archives LGBTQIA+ francophones, créé en avril 2021, désormais structuré sous la forme d'une fédération.

La DILCRAH a apporté un soutien financier de 6 000 € en 2023 et 2024 pour accompagner la structuration et le développement du réseau. L'association a eu en 2025, dans le cadre de l'AAP local du 69, 3 000 €.

En complément, la DILCRAH soutient également les centres LGBT+ porteurs d'actions mémorielles grâce à l'enveloppe globale de 10 millions d'euros. À titre d'exemple, le Centre LGBT de Marseille a inauguré le 20 novembre 2025 un mémorial dédié aux personnes LGBTQIA+ disparues, sous la forme d'un mur d'hommage au sein du Centre. Ce projet s'inscrit dans la continuité des actions menées par le ministère et la DILCRAH en matière de santé communautaire, de prévention, d'accompagnement social et de transmission des parcours LGBT+ sur le territoire.

Grâce à ces soutiens, la DILCRAH contribue à valoriser la mémoire et la recherche scientifique sur les thématiques LGBT+, à diffuser des contenus historiques de qualité, à sensibiliser le public et à renforcer la visibilité des parcours et des luttes LGBT+.

17) Quel soutien avez-vous apporté et apportez-vous aux initiatives permettant de sauvegarder et mettre en valeur les archives LGBTI ? Sur quels critères avez-vous sélectionné les destinataires de ce soutien ?

Le soutien apporté aux initiatives de sauvegarde et de valorisation des archives LGBT+ repose sur les mêmes critères que ceux appliqués dans le cadre des appels à projets nationaux et locaux de la DILCRAH. Les associations déposent une candidature classique. Elles sont notamment évaluées selon la qualité et la pertinence du projet ainsi que son intérêt scientifique, mémoriel ou culturel.

Plusieurs structures emblématiques bénéficient d'un accompagnement régulier de la DILCRAH.

L'Académie Gay et Lesbiens possède un fonds unique de documents et d'archives historiques, parfois sur des supports fragiles tels que des VHS. La DILCRAH accompagne cette association depuis 2022 afin de numériser et préserver ces archives, garantissant ainsi leur valorisation pour la recherche et le grand public, avec un soutien annuel de 4 000 euros.

Le Collectif Archives LGBT+ bénéficie également d'un accompagnement de longue date, en particulier pour son projet de création d'un Centre d'Archives des mémoires et cultures LGBT+ en Île-de-France. La DILCRAH a participé dès l'origine à ce projet et continue de l'accompagner financièrement et méthodologiquement, contribuant à faire de cette initiative une mesure structurante du plan LGBT+. Ce Centre, provisoirement installé à Césure/Plateau Urbain, devrait emménager en 2026 rue de l'Ourcq, dans un local géré par la Régie Immobilière de la Ville de Paris. D'ores et déjà, des archives importantes y sont recueillies.

À ce titre, le Collectif a reçu 10 000 euros en 2018, 8 000 euros en 2020 et 2021, 5 000 euros en 2022, 33 000 euros en 2023, 44 000 euros en 2024 et 40 000 euros en 2025. L'État apporte également un soutien via le SIAF (Service interministériel des Archives de France) par une subvention annuelle de 30 000 euros et des formations spécialisées.

Le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir bénéficie également d'un soutien de la DILCRAH pour ses projets de collecte et d'archivage audiovisuel portant sur la culture LGBT+ depuis les années 1970, ainsi que la production de contenus visant à décrypter les stéréotypes LGBTphobes, racistes et antisémites. La DILCRAH a soutenu ces actions à hauteur de 6 000 euros en 2022, 2023 et 2024, puis de 5 000 euros en 2025.

Dans l'ensemble, le soutien de la DILCRAH aux archives LGBT+ a permis de préserver et de valoriser des collections uniques, de pérenniser des projets associatifs et de faciliter l'accès à ces ressources pour les chercheurs, étudiants et le grand public.

18) Avez-vous établi une liste des associations bénéficiant de subventions pour intervenir dans les établissements scolaires sur la lutte contre la haine anti-LGBTI ? Combien d'associations sont concernées ? Avez-vous transmis cette liste aux académies chaque année ?

La DGSCO suit les associations qui bénéficient d'un agrément national et/ou d'une subvention nationale sur le fonds de soutien dédié du ministère. A ce jour, indépendamment des grands mouvements d'éducation populaire qui, pour certains, proposent des actions de prévention des LGBTphobies, leurs partenaires sont SIS association (qui administre la ligne d'écoute), SOS homophobie et Contact.

Les académies suivent de leur côté les partenaires locaux, qui sont le plus souvent structurés dans le cadre des travaux des Observatoires.

Du côté de la DILCRAH, les interventions en milieu scolaire sont soutenues via les trois sources de financements possibles : appel à projet local, national et également l'enveloppe des Centres LGBT+, certains proposant des IMS.

Une liste consolidée est en cours de finalisation et sera transmise au ministère de l'Éducation nationale.

a) Appel à projets national :

1. Centre audiovisuel Simone de Beauvoir
2. Compagnie le Trimaran
3. Foot Ensemble
4. MAG Jeunes LGBT+
5. SIS association
6. Solidarités jeunesse
7. SOS homophobie
8. STOP homophobie

À cette liste s'ajoutent les Centres LGBT+, plusieurs réalisant régulièrement des interventions en milieu scolaire, ainsi qu'une centaine de projets soutenus par la DILCRAH dans le cadre de l'appel à projets local.

19) Quel budget avez-vous dédié au financement des projets associatifs nationaux et locaux (y compris l'organisation des marches des Fiertés), ainsi qu'au fonctionnement des Centres LGBT+ ? Sur quels critères attribuez-vous ce financement ?

1. Budget dédié au financement des projets associatifs nationaux et locaux

Entre 2023 et 2025, les subventions accordées aux structures associatives engagées dans la lutte pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, qu'elles agissent au niveau local ou national, s'élèvent à un montant total de 6,7 millions d'euros (hors financement du fonctionnement des Centres LGBT+).

Entre 2023 et 2025, les subventions accordées à ces structures dans le cadre de l'appel à projets local s'élèvent à 3,3 millions d'euros. Les subventions accordées à ces structures dans le cadre de l'appel à projets national s'élèvent à 3,4 millions d'euros.

Les Centres LGBT+ ont pour leur part bénéficié d'un soutien à leurs dépenses de fonctionnement à hauteur de 6 millions d'euros.

2. Concernant les marches des fiertés :

Le soutien aux Marches des Fiertés constitue une priorité de la DILCRAH. Il s'agit d'un engagement explicite, qui se traduit à la fois par un accompagnement financier et par une présence active lors des manifestations. Dans le cadre des appels à projets locaux, la DILCRAH demande aux préfetures d'être attentives aux projets portant sur les marches des Fiertés et favorise leur financement. Par ailleurs, l'équipe de la DILCRAH soutient ces marches en y participant directement, comme ce fut le cas cette année avec la présence du Délégué à Paris, Toulouse et lors des Fiertés rurales à Chenevelles.

Évaluation du « Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »
(2023-2026)

En 2025, les marches soutenues sont les suivantes :

1. Hautes-Alpes : Gap, 2 500 €
2. Aveyron : Rodez, 2 000 €
3. Bouches-du-Rhône : Marseille, 7 000 €
4. Cantal : Aurillac, 500 €
5. Charente : Angoulême, 1 500 €
6. Charente-Maritime : La Rochelle, 1 400 €
7. Côtes-d'Armor : Saint-Brieuc, 3 000 €
8. Creuse : 5 000 €
9. Doubs : 1600 €
10. Dordogne : Périgueux, 2 400 €
11. Eure : Vernon, 1 500 €
12. Finistère : Quimper, 5 000 €
13. Haute-Garonne : Toulouse, 4 000 €
14. Gironde : Libourne, 1 000 € ; Bordeaux, 3 000 €
15. Hérault : Montpellier, 4 000 €
16. Loire : Saint-Étienne, 1 500 €
17. Loire-Atlantique : vignoble nantais, 2 000 €
18. Lot-et-Garonne : 3 000 €
19. Marne : Reims, 3 000 €
20. Morbihan : 2 500 €
21. Nord : Lille, 3 000 €
22. Pas-de-Calais : Lens, 3 000 €
23. Pyrénées-Orientales : 2 500 €
24. Bas-Rhin : Strasbourg, 3 000 €
25. Sarthe : Le Mans, 1 000 €
26. Paris : Paris (financement de projets d'associations participants à la marche : Label Gouine, Stop Homophobie), 4 500 €
27. Deux-Sèvres : Niort, 1 000 €
28. Somme : Amiens, 4 000 €
29. Var : Toulon, 3 000 €
30. Vienne : Fiertés rurales, 4 000 €
31. Yonne : Joigny, 3 500 €
32. Guyane : Kourou, 5 000 €
33. La Réunion : Saint-Denis, 5 000 €

Cela revient à un total de 33 départements concernés et de 95 900 € de subventions attribuées.

À ces projets s'ajoutent également les actions dans le cadre du mois des Fiertés, qui permettent de prolonger la visibilité et l'impact de ces marches et de renforcer la mobilisation sur l'ensemble du territoire.

3. Enveloppe des Centres LGBT+ :

Conformément à l'engagement pris par la Première ministre, Élisabeth Borne, le 4 août 2022, une enveloppe de 10 millions d'euros est consacrée au financement des Centres LGBT+ et à la création de nouvelles structures sur la période 2022-2026. Depuis 2022, 18 nouveaux centres ont été créés, soit près de deux fois plus que l'objectif initialement annoncé. En 2025, l'État finance ainsi cinquante de Centres LGBT+ à travers 45 départements (dont la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique, la Polynésie française et la Guyane), contribuant à un maillage territorial renforcé.

Les critères d'attribution reposent sur les candidatures formulées auprès des préfetures via un dossier classique de subvention. La préfeture fait remonter à la DILCRAH les dossiers, qui sont ensuite évalués selon la pertinence du projet, son sérieux, l'implantation du centre sur le territoire et la capacité de l'association à constituer un véritable centre disposant d'un local, de projets pour accueillir les personnes et d'un travail en réseau avec d'autres associations afin de créer un maillage territorial solide.

20) Quelles mesures avez-vous prises pour soutenir et donner de la visibilité aux grands événements LGBTI-friendly ? En particulier, dans quelle mesure avez-vous soutenu les EuroGames tenus à Lyon en 2025 ?

La DILCRAH apporte un soutien constant aux grands événements LGBTI-friendly, qui peuvent être accompagnés financièrement dans le cadre des appels à projets nationaux ou locaux. Cet engagement s'inscrit pleinement dans les orientations du plan LGBT+ 2023-2026, qui comprend une mesure spécifique visant à « soutenir et donner de la visibilité aux grands événements sportifs LGBTI-friendly, à commencer par les EuroGames organisés à Lyon en 2025 ».

Les EuroGames 2025 ont constitué un événement d'envergure pour la France et pour la visibilité du sport inclusif. Dès l'amont, l'association organisatrice a systématiquement associé la DILCRAH à la construction du projet. Le soutien de la DILCRAH s'est inscrit dans la durée, puisqu'un premier appui avait été apporté au moment même de la candidature de Lyon en 2022.

En 2023, une subvention de 10 000 € a été accordée, puis 20 000 € en 2024. En 2025, l'association a bénéficié d'une aide complémentaire de 15 000 €. Parallèlement, la Délégation Interministérielle aux Grands Événements Sportifs Internationaux (DIGES) a accordé un financement substantiel de 120 000 €, témoignant du soutien gouvernemental conjoint à cet événement majeur.

La DILCRAH a également été présente lors de la cérémonie d'ouverture des EuroGames 2025 afin de porter la parole du Gouvernement et de réaffirmer la fermeté de l'État contre la haine anti-LGBT+, notamment dans le domaine sportif.

Ce soutien s'inscrit dans une action plus large de la DILCRAH en faveur des grands événements sportifs LGBTI-friendly. La DILCRAH a notamment soutenu les actions de Fier-Play pendant les Gay

Games Paris 2018 et lors des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 grâce à la Pride House, qui a constitué un moment majeur de visibilité. La Pride House est désormais inscrite comme une mesure à part entière du plan LGBT+ et figure dans le plan d'héritage des JOP. Le LAB Fier-Play a par ailleurs organisé trois groupes de travail importants, dont l'un consacré à l'inclusion des personnes trans dans les compétitions sportives ; les rapports produits ont été transmis au Ministère des Sports, avec lequel la collaboration a été étroite.

L'historique du soutien de la DILCRAH à ces initiatives témoigne d'un engagement constant : 65 000 € en 2017 puis 150 000 € en 2018 pour Paris 2018 ; 40 000 € en 2023 et 40 000 € en 2024 pour la Pride House.

21) Le fonds à destination des Centres LGBT+ a-t-il été pérennisé ? Quelle est sa dotation ?

Entre 2023 et 2025, les Centres LGBT+ ont bénéficié d'un soutien à leurs dépenses de fonctionnement à hauteur de 6 millions d'euros.

22) Où en est l'objectif d'au moins deux Centres LGBT+ par département d'ici 2026 ? Où en est l'objectif d'ouvrir au moins un Centre LGBT+ par territoire ultra-marin ? Combien de Centres LGBT+ existent en France aujourd'hui ?

L'ouverture des Centres LGBT+ dépend d'abord de la présence associative sur le territoire et de la qualité des projets portés localement. Les préfetures jouent un rôle déterminant en accompagnant les associations dans la structuration de ces projets, en lien étroit avec la DILCRAH. L'enveloppe dédiée a permis l'ouverture d'un nombre important de Centres, mais également d'assurer un accompagnement renforcé par les services de l'État.

Ce financement a, par ailleurs, contribué à rassurer les partenaires institutionnels et financiers locaux. En effet, le soutien de l'État a constitué un gage de sérieux qui a facilité leur engagement aux côtés des Centres LGBT+. Plus qu'un simple levier financier, cette enveloppe a donc créé une dynamique vertueuse de création, de consolidation et de reconnaissance des Centres LGBT+.

Sur les objectifs fixés :

L'objectif initial, annoncé le 4 août 2022, n'était pas de deux centres par département mais par région, ainsi que l'ouverture de dix nouveaux Centres et un Centre par territoire ultra-marin.

Certains territoires ne disposent pas encore d'un tissu associatif suffisamment structuré pour porter un projet de Centre LGBT+, ce qui explique que certains objectifs ne puissent être atteints à ce stade.

1. Objectif de 10 nouveaux Centres ouverts - objectif dépassé : l'objectif est rempli avec 18 nouveaux centres ;
2. Objectif de deux Centres ouverts par région :
 - Seules deux régions ne disposent pas de deux Centres, en raison d'une absence de projets associatifs locaux :
 - **Corse** : aucun Centre LGBT+
 - **Bourgogne-Franche-Comté** : 1 Centre (Côte-d'Or)

- Les autres régions comptent au moins deux Centres :
 - Auvergne-Rhône-Alpes : 2 centres (Isère et Rhône) ;
 - Bretagne : 2 centres (Côtes-d'Armor et Ille-et-Vilaine) ;
 - Centre-Val de Loire : 3 centres (Cher, Indre-et-Loire, Loiret) ;
 - Grand Est : 5 centres (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Marne, Meurthe-et-Moselle, Moselle) ;
 - Hauts-de-France : 4 centres (Nord, Pas-de-Calais) ;
 - Ile-de-France : 4 centres (Paris) ;
 - Normandie : 2 centres (Calvados, Manche) ;
 - Nouvelle-Aquitaine : 8 centres (Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Gironde, Landes, Vienne, Haute-Vienne, Pyrénées-Atlantiques) ;
 - Occitanie : 8 centres (Ariège, Gers, Haute-Garonne, Hautes-Pyrénées, Hérault, Tarn-et-Garonne, Pyrénées-Orientales) ;
 - Pays de la Loire : 4 centres (Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Sarthe, Vendée) ;
 - Provence-Alpes-Côte d'Azur : 4 centres (Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Var, Vaucluse).

3. Objectif d'un centre ouvert par territoire ultra-marin : des centres existent avec un centre en Guadeloupe, un centre à la Réunion, un centre en Guyane, un centre en Polynésie française, un en Martinique. L'objectif a été en grande partie atteint, encore une fois en raison de l'absence de projet soutenu par une association dans deux derniers territoires, à Mayotte et en Nouvelle-Calédonie.

Les objectifs fixés dans le cadre du plan ont été pleinement atteints et même dépassés pour ce qui relève de l'action de la DILCRAH au titre d'un financement dédié, de la simplification des démarches, de l'accompagnement préfectoral, de la structuration nationale du réseau et d'une visibilité accrue.

Toutefois, le développement de nouveaux Centres repose *in fine* sur la capacité du tissu associatif local à porter des projets solides. Sur certains territoires, cette capacité reste limitée, ce qui explique que quelques objectifs restent encore hors de portée à ce stade.

23) Comment avez-vous valorisé les 200 000 euros d'abondement alloués lors de l'appel à projet 2024-2025 ? Quels projets avez-vous retenus ? Sur quels critères ?

Le plan national LGBT+ sorti en juillet 2023 prévoit notamment dans son axe 3 de « Valoriser les 200 000 € d'abondement à l'AAP local de la DILCRAH 2023-2024 » avec exécution Outre-mer en 2024.

En 2024, l'ensemble des projets LGBT+ validés par les préfetures Outre-mer dans le cadre de l'appel à projets local de la DILCRAH s'élevait, à 184 000 €. En 2025, il a augmenté de plus de 13%, pour atteindre 208 600 €.

Questions finales

24) Avez-vous d'autres remarques concernant la mise en œuvre du Plan 2023-2026 ?

Pas de remarque.

25) Quelle démarche envisagez-vous d'adopter pour l'élaboration du Plan 2026-2029 ?

La démarche d'élaboration du Plan 2026-2029 est actuellement en cours de définition. Elle reposera sur deux principes structurants, qui ont historiquement guidé la construction des plans interministériels :

1. Une approche partenariale et co-construite : comme pour les plans précédents, la co-construction avec le secteur associatif et les administrations publiques sera centrale. Cette méthode est une garantie d'efficacité et de légitimité, fondée sur l'expertise de terrain des associations et sur l'implication directe des acteurs institutionnels.

2. Une approche réaliste, concrète et opérationnelle : le plan visera à formuler des mesures clairement définies, immédiatement mobilisables et ancrées dans les capacités réelles d'action des administrations et des partenaires.

Ministère des Armées

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Afin de promouvoir l'égalité des droits et lutter contre la haine et les discriminations, le ministère des Armées et des Anciens Combattants a poursuivi la mise en place de plusieurs initiatives.

Tout d'abord, son réseau de référents mixité-égalité, généralisé depuis fin 2019, continue de s'agrandir. Plus de 1 500 référents mixité-égalité sont présents sur l'ensemble du territoire, en outre-mer et à l'étranger comme ambassadeurs de la mixité-égalité et du vivre-ensemble, dans chaque emprise et structure ministérielle. Ils sont un interlocuteur privilégié pour diffuser la politique ministérielle en faveur de l'égalité, forment et sensibilisent sur les biais, les stéréotypes de genre. Ils peuvent également arborer une double-fonction en étant formateur-relais local de la Mission Thémis, lancée en 2014, qui traite les signalements de harcèlement sexuel, violences sexuelles, outrages sexistes et discriminations.

La Mission Thémis a élargi en 2021 son champ de compétences à l'ensemble des discriminations. Lors de ses formations auprès des formateurs-relais, la Mission Thémis sensibilise sur tous les critères de discrimination. En 2024, la mission Thémis a sensibilisé 4 200 cadres en 2025, une augmentation considérable par rapport aux 1 100 cadres sensibilisés en 2023. Elle a aussi formé 290 formateurs-relais en 2024, puis 655 en 2025.

Par ailleurs, le Plan de formation à l'égalité et à la diversité a été renouvelé en 2025-2028, couvrant la période 2025-2028. Sur l'année 2025, 33 233 agents ministériels (référents mixité-égalité, haut encadrement dirigeant et cadres supérieurs, présidents et membres de jurys et d'examens professionnels, élèves et personnels enseignants, personnels RH) ont bénéficié de formations sur l'égalité et la diversité. Sur l'année 2025, pour la formation « Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir » disponible sur Mentor, 60 personnes se sont inscrites à la formation et 26 l'ont validée. Depuis l'ouverture de cette formation le 7 septembre 2023, 234 inscrits dont 112 l'ont validée. En outre, tous les nouveaux agents civils du ministère suivent une formation obligatoire « FIPC » Formation d'intégration du personnel civil » incluant un module de 10 minutes sur le thème.

Enfin, les labels « Diversité » et « Égalité » obtenus en 2022 ont été confirmés en 2024, après la réussite des audits. Une campagne de communication massive a accompagné les processus de labellisation et de confirmation. Les labels sont également intégrés dans les campagnes de communication et promus dans les outils de recrutement.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Axe 1 – Réaffirmer la réalité des LGBTphobies

- 1) Par quelles mesures concrètes avez-vous encouragé les lieux de mémoire à rappeler la déportation des homosexuels pendant la Seconde guerre mondiale ? Avez-vous également mis l'accent sur la déportation des femmes lesbiennes et des personnes trans ? Quelles actions ont été menées par les lieux de mémoire afin de procéder à ce rappel ? Quels sites ont été concernés ? Avez-vous associé les associations à ces mesures ? Quel budget avez-vous alloué à ce projet ?**

La politique mémorielle conduite par la direction de la mémoire, de la culture et des archives (DMCA) du ministère des Armées et des Anciens combattants vise à renforcer la cohésion nationale et à promouvoir le vivre-ensemble. En cela, elle contribue fortement à la lutte contre la haine, les discriminations et les préjugés en mobilisant les trois leviers de l'action mémorielle : le volet commémoratif, patrimonial et pédagogique. Sa politique mémorielle se fonde ainsi, outre son patrimoine de pierre, sur des archives dont l'exploitation permet aux historiens de rappeler les faits. Ce travail a été réalisé s'agissant des victimes de la déportation et permet aujourd'hui d'avoir une approche mémorielle réaliste, conciliant vérité historique et reconnaissance des victimes.

Selon les estimations, entre 5 000 et 10 000 personnes ont été déportées par le régime nazi pendant la Seconde Guerre mondiale en raison de leur homosexualité dans le cadre de la politique nazie envers les aryens (cf : *l'ouvrage Triangle rose* de Régis Schlagdenhauffen). Pour la France occupée, les associations et les historiens précisent qu'il est difficile de chiffrer et de parler d'une persécution systématique des homosexuels en France. La plupart des déportés homosexuels l'auraient été pour d'autres motifs. Cependant, dans ce même ouvrage, la Fondation pour la mémoire de la Déportation, estime qu'une soixantaine de ressortissants français ont été arrêtés pour motif d'homosexualité en France occupée, en Alsace et en Moselle annexées ainsi qu'en Allemagne (ces chiffres sont des estimations minimales).

Le ministère mène dans le domaine des cérémonies commémoratives une politique d'apaisement et de conciliation des mémoires. Ainsi, lors de la journée nationale du souvenir des victimes et des héros de la déportation (dernier dimanche d'avril) et de la journée nationale à la mémoire des victimes des crimes racistes et antisémites de l'Etat français et d'hommage aux Justes de France (16 juillet ou premier dimanche suivant le 16 juillet), les associations représentant la mémoire des personnes homosexuelles sont invitées (associations « Les oublié(e) de la Mémoire » et « Mémorial de la déportation homosexuelle »).

L'action mémorielle au profil des homosexuels dans les lieux de mémoire du ministère des Armées et des Anciens combattants :

Dans la Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026) une seule action concerne la DMCA : « Encourager les lieux de mémoire à apposer une plaque rappelant la réalité de la déportation des personnes homosexuelles pendant la Seconde Guerre mondiale ».

Aujourd'hui, cette mémoire est déjà rappelée au camp de Natzweiler-Struthof (Bas-Rhin), haut lieu de la mémoire nationale placé sous la responsabilité du ministère des Armées et des Anciens

combattants (DMCA), mis en gestion auprès de l'Office national des combattants et des victimes de guerre (ONaCVG).

Sur les quelques 52 000 personnes déportées au Struthof et dans les camps annexes (22.000 y sont mortes), 215 l'ont été pour motif d'homosexualité, dont 14 Français.

L'inscription, dans la pierre, d'une reconnaissance de l'Etat à l'égard de ces victimes a été ainsi matérialisée le 25 septembre 2010, avec la pose d'une plaque à la mémoire des déportés pour homosexualité portant la mention « A la mémoire des victimes de la barbarie nazie, déportés pour motif d'homosexualité ». L'association « Les oubliés de la mémoire » a été à l'initiative de cette plaque commémorative qui a été apposée à côté des autres sur le Mur du souvenir, en contrebas du crématoire de l'ancien camp de concentration.

Les Hauts lieux de la mémoire nationale du ministère peuvent également faire une place à la mémoire des populations homosexuelles dans leurs programmations mémorielles et culturelles.

Pour mémoire, en dehors du champ de responsabilité du ministère, en 2022, une exposition Homosexuels et lesbiennes dans l'Europe nazie a été organisée au Mémorial de la Shoah à Paris. Enfin, un mémorial national en hommage aux victimes homosexuelles de la déportation a été inauguré dans les jardins du port de l'Arsenal à Bastille à Paris en mai 2025.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

- 2) Avez-vous élaboré une directive encadrant le traitement des demandes de modification et de réédition de documents détenus par les services du ministère à la suite d'un changement du marqueur de genre à l'état civil ? Quel est le contenu de cette directive ? Avez-vous observé des résistances ou des obstacles à sa mise en œuvre et, le cas échéant, à quel(s) niveau(x) ?**

Les travaux de rédaction de cette directive reprendront début avril 2026 à la suite de l'organisation d'une nouvelle session du comité de suivi du plan d'action. Néanmoins, des avancées ont pu être réalisées, tels que les travaux juridiques de recensement et d'analyse des diverses situations rencontrées.

- 3) Par quels moyens avez-vous procédé à la sensibilisation des acteurs de la concertation aux enjeux de lutte contre les discriminations LGBTIphobes ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y a été alloué ?**

Jusqu'en 2025, l'association FLAG ! travaillait en collaboration avec la Mission Thémis dans le cadre de sessions de sensibilisation tous les deux ans, à destination des acteurs de concertation (par exemple la Direction Générale de l'Armement, en lien avec les renouvellements d'instances. En 2025, l'instabilité au sein de la direction de l'association Flag ! a incité le ministère à développer cette compétence pédagogique en interne. Désormais, ces questions seront abordées par les conseillers de la mission THEMIS lors de leurs interventions, en particulier dans la partie consacrée aux discriminations.

- 4) Avez-vous mis en œuvre les modifications de l'arrêté du 29 mars 2021 relatif au profil médical standardisé des recrues militaires, visant à permettre d'engager *ab initio* dans les armées, sous condition, des personnes militaires ? Quel bilan en tirez-vous ?**

Sur la question du VIH, l'arrêté sous cité a été modifié pour prendre en compte les évolutions en termes de galénique, ce qui permet d'avoir une appréciation du risque différente et plus favorable pour les personnes séropositives.

Désormais, la préconisation en termes de classement est G2 à G3, ce qui signifie pour le deux une compatibilité avec l'opérationnel et pour le 3 certaines limitations dans l'emploi opérationnel justifié par l'état de santé.

L'appréciation se réalise toujours *in concreto*, et en regard d'un état de santé global, sous réserve de certaines conditions de suivi médical (traitement bien cadré, bien toléré depuis un an, bilan immunitaire satisfaisait). Mais depuis le changement, recours n'a été porté à la connaissance des acteurs du domaine. Enfin, l'arrêté SIGYCOP sera abrogé en fin d'année dans le cadre d'une modernisation des méthodes d'évaluation de l'aptitude.

Questions finales

5) Globalement, quel regard portez-vous sur la protection des droits des personnes LGBTI et la lutte contre les LGBTIphobies au sein de l'armée et de la gendarmerie ? Constatez-vous des évolutions à ce sujet et si oui, dans quel sens ? Disposez-vous d'indicateurs ?

Tous les personnels du ministère des Armées et des Anciens combattants sont sensibilisés et formés sur les sujets de l'égalité et sur les critères de discriminations reconnus par la loi. Le ministère pratique la tolérance zéro vis-à-vis des discriminations portées sur leurs personnels. En intégrant en 2021 le volet du signalement des discriminations rencontrées, le ministère acte cet engagement. Les agents bénéficient de formations continues tout au long de leur carrière, à tous les niveaux d'encadrement via les sessions organisées par les formateurs-relais, les modules d'e-learning (en ligne) et autres outils.

Une attention particulière sera portée sur la finalisation de la rédaction de la directive encadrant le traitement des demandes de modification et de réédition de documents détenus par les services du ministère à la suite d'un changement du marqueur de genre à l'état civil, avec l'organisation d'une nouvelle session de comité de suivi du plan d'action début avril 2026.

En outre, le suivi concret des formations à l'égalité-diversité, suite au renouvellement de Plan de Formation 2025-2028 continue avec le bilan annuel des actions réalisées et l'organisation de réunion annuelle de commissions d'adaptation à la formation (CAF) pour apporter, si besoin, des mesures correctrices.

6) Avez-vous d'autres remarques dont vous souhaitez nous faire part s'agissant de la mise en œuvre des mesures prévues par le Plan ?

Aucune autre remarque.

Ministère de la Culture

Propos liminaire

Dans le cadre de la réponse apportée par le ministère de la Culture, il convient de distinguer l'action du ministère (y compris à travers ses services déconcentrés que sont les DRAC), en tant qu'employeur public, de l'action qu'il mène en matière de politique publique, mise en œuvre en particulier par les quelques 80 établissements sous sa tutelle. Il s'agit d'établissements publics à caractère administratif, comme la Bibliothèque nationale de France, ou d'établissements publics à caractère industriel et commercial, comme la Cité de l'architecture et du patrimoine. Dans les deux cas, il s'agit de structures qui jouissent d'une certaine autonomie administrative et financière, par rapport à l'administration centrale du Ministère, pour remplir une mission d'intérêt général. Ils sont plus spécifiquement suivis par la direction générale « métier » qui correspond à leur périmètre d'intervention : patrimoine, création, industries culturelles, culture scientifique et technique...

Parmi ces établissements publics, une quarantaine composent le réseau des écoles nationales, dans les domaines de l'architecture, du patrimoine, des arts plastiques, du spectacle vivant et du cinéma/audiovisuel. A ces écoles nationales directement placées sous la tutelle du ministère de la Culture, s'ajoutent une soixantaine d'écoles supérieures territoriales (EPCC, associations, établissement public local) en convention avec l'État. Ces écoles territoriales délivrent les mêmes diplômes nationaux que les écoles nationales.

Le ministère de la Culture intervient également auprès d'organismes privés (majoritairement sous statut associatif) dans le cadre de subventions (appels à projets et conventions pluriannuelles), il développe des politiques partenariales dans l'ensemble des domaines de la culture, notamment avec les collectivités territoriales, le secteur de l'éducation populaire, d'autres ministères (santé, justice, éducation nationale...), donnant lieu dans certains cas à des labellisations ou à des engagements pluriannuels.

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023- 2026 ? En particulier, quel budget y a été alloué ?

La Haute Fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations (HFEDPD) participe à la définition et à l'impulsion de la politique interne et externe de prévention des discriminations qu'elle coordonne, en instaurant un dialogue constructif avec les directions de l'administration centrale et avec les services déconcentrés, en lien étroit avec les établissements publics et les secteurs culturels, dans l'ensemble du périmètre d'action du ministère.

La Mission égalité diversité du service des ressources humaines et la haute fonctionnaire animent conjointement un réseau de référentes et de référents prévention des discriminations (RPD),

présents dans tous les services du ministère, en administration centrale et déconcentrée et dans tous les établissements publics sous sa tutelle. Ce réseau bénéficie de formations spécifiques pour prévenir et lutter contre les discriminations.

Elle coordonne les audits de suivi et de renouvellement du label diversité délivré par l'AFNOR au ministère de la Culture depuis 2017 et renouvelé en 2022. Le ministère accompagne par ailleurs des établissements publics sous sa tutelle dans les différentes étapes de labellisation. Aujourd'hui plus d'une vingtaine d'établissements détiennent le label diversité et quatre nouveaux dossiers de candidatures sont en cours.

Par ailleurs, le service de la HFEDPD, avec le bureau de la formation, travaille à la sensibilisation et à l'organisation de formations concernant l'égalité et la lutte contre les discriminations.

Le ministère propose à ses agents un guide dédié au changement d'identité « Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture ».

Le 15 mai 2025, le ministère de la Culture a renouvelé sa signature de la Charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, pour une période de trois ans (2025 – 2027) L'association L'Autre Cercle œuvre pour l'inclusion des personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres dans le monde du travail.

Le ministère de la Culture réaffirme et renforce ainsi son engagement en faveur de l'égalité et de la lutte contre toutes les formes de discriminations, y compris celles fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre et en tant qu'employeur, il s'engage à :

- Assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres ;
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre toutes et tous, quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre, notamment dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la parentalité et de la santé ;
- Soutenir toutes agentes ou agents victimes de propos ou d'actes discriminatoires.

Le ministère de la Culture souhaite mettre à profit ce renouvellement de la Charte pour partager les bonnes pratiques et les avancées de façon à :

- Promouvoir la Charte de l'Autre Cercle auprès des établissements publics placés sous sa tutelle, notamment ceux détenant le label diversité ;
- Informer plus spécifiquement les écoles nationales supérieures culture, sur la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur.

Il n'est pas possible d'isoler des crédits qui seraient consacrés spécifiquement à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT sur la période 2023 – 2026

2) Comment a été organisé le pilotage de la mise en œuvre du Plan ?

Dans le cadre de ses missions d'animation transversale la haute fonctionnaire à l'égalité, la diversité et la prévention des discriminations assure la coordination et le suivi du Plan national pour l'égalité,

contre la haine et les discriminations anti LGBT+ (2023-2026), tout en laissant aux directions et services concernés la mise en œuvre et le pilotage des mesures qui sont dans leur périmètre. Elle participe aux réunions organisées par la DILCRAH.

3) Quel est votre constat s'agissant de la réalisation du Plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Certaines mesures ne peuvent pas être pilotées par le ministère de la Culture, notamment :

- Mobiliser **l'édition scolaire** et la littérature jeunesse à travers un groupe de travail pour lutter contre les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.
 - ➔ L'édition scolaire travaille à partir des programmes de l'éducation nationale.
- Valoriser le mois des Fiertés autour d'une thématique annuelle, de manifestations culturelles et scientifiques de haut niveau, des productions scolaires (concours, séminaire national, formations académiques, et de diffusion de messages politiques forts relayés dans les médias nationaux, régionaux locaux et réseaux sociaux.
 - ➔ A l'occasion du mois des Fiertés de nombreuses associations se mobilisent, qui peuvent elles-mêmes décider de se fédérer autour d'une thématique, sans intervention des pouvoirs publics. Par ailleurs, le ministère de la culture est en soutien de certaines propositions culturelles qui sont organisées dans le cadre de ce mois. Une approche plus interministérielle serait sans doute plus à confier au ministère en charge de la lutte contre les discriminations.

Axe 1 – Réaffirmer la réalité des LGBTphobies

4) Quelles campagnes de communication ou de sensibilisation avez-vous lancées sur la période 2024-2026 ? Y avez-vous associé les associations ? Quel budget y a été alloué ?

Le ministère de la Culture n'est pas pilote de cette mesure mais pourrait s'associer à une campagne nationale, pilotée par le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes de la Lutte contre les discriminations

5) Où en est la création d'un centre d'archives des mémoires et des cultures LGBT+ en Île-de-France ? Avez-vous inclus les associations à ce projet ? Sur quels critères avez-vous sélectionné les destinataires du soutien à la création de ce centre ? Quel budget y est alloué ?

Le Collectif Archives LGBTQI+, créé à l'initiative d'Act Up-Paris, a engagé depuis 2017 un dialogue avec la Ville de Paris et l'État. Ce Collectif, qui regroupe une vingtaine d'associations et plus d'une centaine d'adhérents, est à l'initiative et gère le Centre d'archives des mémoires et des cultures LGBTQI+ Paris Île-de-France¹.

Provisoirement installé à Césure (5e arrondissement), il doit emménager en 2026, dans les locaux de la rue de l'Ourcq (19e arrondissement), qui sont en gestion de la RIVP (régie immobilière de la Ville

¹ Pour en savoir plus sur la démarche et sur le projet : [Centre d'archives LGBTQI+ Paris Île-de-France](#)

de Paris), après travaux.

Des fonds d'archives importants ont déjà commencé à être accueillis (archives du Tango, du SNEG, de l'association Les Balayeuses, de militants, etc.).

Le Service interministériel des archives de France (SIAF) accompagne depuis plusieurs années l'association-support et lui alloue une subvention sur projets chaque année de 30 000€. Des formations sur le classement et l'analyse des archives ont été dispensées à quelques personnes de l'association. L'Etat soutient également ce projet via la DILCRAH (en 2024, 44 000 euros).

De plus, le collectif a été invité à participer au groupe de travail dirigé par le ministère de la Culture, intitulé « Patrimoines contestés », visant à promouvoir et animer une réflexion collective sur les grandes thématiques patrimoniales actuelles. Renaud Chantraine, anthropologue qui a notamment rédigé une thèse sur la patrimonialisation des minorités LGBTQI+ et la lutte contre le sida, représente le Collectif Archives LGBTQI+ au sein du groupe de travail.

Axe 2 – Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et de discrimination

6) Avez-vous participé au groupe de travail dans le cadre de l'Observatoire de la haine en ligne piloté par l'Arcom et réunissant des acteurs de la lutte contre la haine en ligne ? Le cas échéant, quelle a été la fréquence de vos réunions ? Quels acteurs ont participé aux échanges ? Quelles ont été les conclusions de ces travaux en matière de politiques de lutte contre la haine en ligne ?

L'Arcom est une autorité administrative indépendante, il convient ainsi de s'adresser directement à l'Arcom pour obtenir des informations sur les travaux en cours ainsi que sur la fréquence des réunions.

Pour le ministère de la Culture, c'est la direction générale des médias et des industries culturelles qui siège dans le collège des administrations de cet Observatoire, au même titre que la CNCDH².

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

7) De quelle manière avez-vous incité les autorités compétentes à intégrer et renforcer les modules d'enseignement pour les étudiants sur la lutte contre les LGBTIphobies ?

Cette question s'adresse au ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (qui est en rapport avec recteurs et les doyens).

8) Quelles formations avez-vous mises en place dans les écoles d'art, d'architecture, de journalisme et tous les établissements publics sous tutelle du ministère de la Culture afin de lutter contre les stéréotypes homophobes et transphobes, les discriminations et souligner le rôle de la culture dans l'émancipation et la représentation des citoyens ? Combien d'heures y sont consacrées ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y est alloué ?

² En savoir plus : <https://www.arcom.fr/nous-connaître-nos-missions/superviser-les-plateformes-en-ligne-et-les-reseaux-sociaux/observatoire-de-la-haine-en-ligne-analyser-pour-mieux-lutter>.

Il convient de noter que le ministère de la culture n'exerce pas la tutelle sur toutes les écoles qui préparent aux métiers de la culture : certains diplômes sont délivrés par les universités, les écoles de journalisme ne sont pas dans le périmètre du MC, la plupart des écoles d'art sont, par ailleurs, gérées par les collectivités territoriales, même si les diplômes sont harmonisés avec ceux des écoles d'art nationales. En outre, il existe de nombreuses écoles privées dans le domaine de l'art, de l'audiovisuel ou du journalisme.

Pour information, l'Enseignement Supérieur Culture (ESC) concerne 37 000 étudiants, 99 établissements dont une soixantaine d'écoles supérieures territoriales (EPCC, associations, établissement public local), qui délivrent plus de 40 diplômes nationaux.

La lutte contre les discriminations est inscrite dans la Stratégie ministérielle de l'enseignement supérieur Culture 2024-2027.

- Dès 2021, le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » édité par le MESR a été diffusé à toutes les écoles supérieures culture, d'autant que certaines sont intégrées à des regroupements universitaires.
- Le guide « Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture » a été diffusé aux écoles supérieures culture.
- Des formations en webinaires sont mise en place en direction des enseignants et des équipes administratives, notamment sur les fondamentaux des discriminations et sur les VHSS
- Un module de E-Learning est en cours de réalisation sur les VHSS, il sera déployé début 2026

Une charte des relations pédagogiques au sein de la communauté de l'enseignement supérieur Culture est en cours de rédaction, elle sera proposée au prochain Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche artistiques et culturels qui se réunit en décembre. Prévues dans le cadre de la Stratégie ministérielle 2024 – 2029 pour l'enseignement supérieur culture, elle vise à encadrer les relations entre les différentes communautés et promeut notamment :

- Le respect de la dignité et de la diversité des idées et des identités ;
- La lutte contre toute discrimination notamment fondée sur l'origine, la religion, l'opinion politique, l'orientation sexuelle.

Les communautés étudiantes des écoles d'art, de spectacle, d'architecture et de patrimoine sont militantes en faveur de l'égalité des personnes LGBT. Les propositions artistiques ou de recherche dans le cadre des diplômes sont inclusives.

En témoigne par exemple la journée d'étude organisée par les élèves de l'Institut National du Patrimoine le 30 avril 2024, intitulée « Trouble dans le patrimoine : Héritages LGBTQIA+ et narrations queer : quel rôle pour les institutions patrimoniales ? » Ce travail de recherche et de

mise en perspective dans les différents champs (archives archéologie, musées, patrimoine) a permis à ces futurs professionnels de rencontrer des chercheurs et de réunir des ressources qui pourront être réinvesties dans le cadre de leurs parcours professionnels. Les actes de ce séminaire [ont été publiés en ligne](#) pour être mis à disposition des chercheurs ou professionnels du patrimoine.

Lutter contre toute forme de violence et de discrimination : protocoles et mesures de prévention

- **En direction des étudiants des établissements de l'ESC :**

Il existe, dans chaque école, des protocoles de signalements de faits de discriminations, de violences ou encore de harcèlements. Les écoles élaborent également des chartes éthiques.

La création d'un réseau d'étudiants référents « vie étudiante » et l'appropriation des dispositifs de signalement et d'accompagnement sont également des actions mises en place par la stratégie ministérielle.

La Stratégie ministérielle 2024-2029 de l'enseignement supérieur culture, prévoit dans son troisième axe d'« améliorer les conditions de vie des étudiants », ceci concernant aussi bien la précarité financière, que les enjeux de santé ou encore les questions liées aux discriminations et à la prévention à la lutte contre toutes les formes de violences.

- **En direction des personnels des établissements de l'ESC :**

Les agents des établissements de l'ESC sont incités à suivre des formations, par webinaire, concernant les fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations, le management inclusif et la laïcité, notamment dans le cadre du marché Valeurs de la République, mais aussi dans le cadre des parcours de formation « nouveaux encadrants ».

D'autre part, la plateforme RESANA accessible à l'ensemble des personnels des établissements de l'ESC met à disposition des documents ressources :

- ⇒ Le guide LGBTI du MESR
- ⇒ La circulaire PM du 20/06/23 sur le respect des identités transgenres
- ⇒ Le guide d'accompagnement du MC sur le changement d'identité
- ⇒ La note ministre aux directeurs de l'ESC pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres en date du 02 juin 2020

- **Un réseau de référentes et référents Prévention des Discriminations :**

Dans chaque établissement d'enseignement supérieur culture a été nommé un référent ou une référente prévention des discriminations (RPD) qui a une lettre de mission. Leur rôle est d'informer et sensibiliser les personnels à ces risques ainsi qu'à l'existence de la cellule externe de signalement du ministère.

Ils sont aussi bien à l'écoute des personnels que des étudiants, et ce même lorsque de ceux-ci ne

font plus partie de l'établissement.

Pour la bonne réalisation de leurs missions, les RPD constituent un réseau, ayant accès à des formations. A titre d'exemple, le 16 octobre 2025 s'est tenue une formation, à destination exclusive de ce réseau, sur les « fondamentaux de la diversité et de la lutte contre les discriminations ».

9) Quelle a été votre participation à l'actualisation du guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » ? Y avez-vous impliqué les associations ? Quelles nouvelles recommandations y avez-vous inscrites ?

Nous n'avons pas participé à l'actualisation de ce guide, mais nous nous sommes basés sur le guide fait par l'enseignement supérieur pour diffuser ces principes aux établissements ESC.

10) Avez-vous mis en place un groupe de travail sur la question du prénom d'usage des étudiants en transition de genre dans les établissements placés sous tutelle du ministère de la Culture ? Quelles en sont les conclusions ? Envisagez-vous d'associer les personnels au-delà des étudiants aux procédures mises en place ?

Le groupe de travail s'est réuni de février 2024 à mars 2025. Il a produit un état des lieux, publié en mars 2025, et a permis d'élaborer un projet de circulaire précisant les modalités de mise en œuvre du plan national et de la circulaire DGAFP du 20 juin 2023.

Par ailleurs, le guide « Accompagner le changement d'identité de genre au ministère de la Culture » rappelle quelques définitions importantes et fournit des recommandations pratiques sur les comportements à adopter à cet égard. Ce guide s'adresse largement à tous les agents, mais plus spécifiquement aux encadrants et aux services de ressources humaines.

Les outils et solutions proposés s'adressent aux équipes des établissements publics en particulier les écoles supérieures culture et aux communautés étudiantes. Dans ce guide, il est bien précisé que « l'établissement peut modifier l'identité interne de l'étudiant(e) pour qu'elle soit conforme à son identité de genre. Le MC encourage à faire figurer le prénom d'usage notamment sur le badge, carte d'étudiant(e) ou de bibliothèque, l'annuaire, l'adresse électronique, la signature électronique, les listes d'inscription et d'émargement, les résultats d'examens ». Ce guide informe que les référents et référentes de prévention des discriminations (RPD) et l'encadrement de proximité accompagnent les démarches de l'étudiant(e), notamment en matière de modification de l'identité interne.

Enfin le guide précise concernant les diplômés qu'en cas de changement de leur état civil, les étudiant(e) diplômé(e)s peuvent obtenir un duplicata du parchemin faisant apparaître leur nouvelle identité, sur simple demande et présentation d'un justificatif.

11) Avez-vous mis en place un groupe de travail pour identifier un catalogue de manifestations culturelles (expositions, spectacles...) pour l'égalité en faveur des personnes LGBTI ? Y avez-vous associé les associations ? Quelles sont les conclusions de ce groupe de travail ?

Le ministère de la culture n'a pas réuni de groupe de travail sur ce sujet : le champ des initiatives artistiques et culturelles en la matière dépasse largement le périmètre d'intervention du ministère

de la culture, il peut aussi bien concerner des initiatives financées par des collectivités territoriales, que le secteur privé ou la pratique amateur. La réponse la plus efficiente pour réaliser un recensement à l'échelle nationale et dans tous les domaines, impliquant tous types d'organismes ou financeurs, serait la création d'un catalogue en ligne que les organismes pourraient renseigner.

Il faut souligner que les Etablissements publics de l'Etat s'impliquent pour lutter contre les préjugés et la haine, contre la LGBTphobie. A ce titre, plusieurs musées nationaux ont intégré des approches liées aux questions LGBT+ dans des expositions temporaires (Pionnières, Musée du Luxembourg, 2022 ; Caillebotte, Musée d'Orsay, 2024), ou dans une approche des collections permanentes ex : "Over the Rainbow" (500 œuvres des collections du Centre Pompidou montrant comment les artistes du XXe ont participé aux luttes LGBT+).

Il importe de préciser aussi que le MC soutient de nombreuses initiatives visant à lutter contre les préjugés et contre les LGBTphobies. Ces initiatives sont accompagnées par le biais du dispositif des « aides déconcentrées au spectacle vivant » (ADSV).

Le dispositif des « aides déconcentrées au spectacle vivant » (ADSV) constitue le socle de la politique du ministère de la Culture en faveur des artistes ou des équipes artistiques et ensembles indépendants, dans le but de développer leur travail de création et en faire bénéficier le public le plus large possible. Le décret du 8 décembre 2021, précise les deux types d'aides déconcentrées : au projet ou par conventionnement pluriannuel.

Les demandes d'aides aux projets et les conventionnements pluriannuels dans le domaine du spectacle vivant sont examinés par des commissions consultatives régionales ou interrégionales. Celles-ci comprennent trois collèges compétents respectivement pour la danse, la musique et le théâtre, arts de la rue et arts du cirque, et sont renouvelées tous les deux ans.

700 personnalités qualifiées (professionnels de la production ou diffusion, artistes, universitaires, etc.) sont ainsi sollicités pour participer à ces commissions consultatives et contribuer à éclairer par leurs avis les décisions des services déconcentrés du ministère de la Culture (DRAC ou DAC). Une attention est portée à la diversité de leurs regards et de leurs expertises.

Après la phase d'instruction et l'avis de la commission, la décision finale sur l'aide ou le conventionnement appartient au préfet de région, sur proposition de la Drac ou de la DAC.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la Loi relative à la liberté de la création, à l'architecture et au patrimoine (LCAP), du 7 juillet 2016, fait référence en particulier au respect des droits culturels, énoncés par la convention du 20 octobre 2005 de l'UNESCO.

Elle précise les objectifs de la politique en faveur de la création artistique, en particulier l'article 3 de la loi LCAP qui prévoit de: favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la création artistique ; garantir la diversité de la création et des expressions culturelles, en mobilisant notamment le service public des arts, de la culture et de l'audiovisuel ; garantir, dans le respect de l'équité territoriale, l'égal accès des citoyens à la création artistique et favoriser l'accès du

public le plus large aux œuvres de la création, dans une perspective d'émancipation individuelle et collective, et mettre en valeur ces œuvres dans l'espace public par des dispositifs de soutien adaptés, dans le respect des droits des auteurs et des artistes ; mettre en œuvre, à destination de toutes les personnes, notamment de celles qui sont les plus éloignées de la culture, des publics spécifiques, ainsi que des jeunes, des actions d'éducation artistique et culturelle permettant l'épanouissement des aptitudes individuelles et favorisant l'égalité d'accès à la culture, en veillant notamment à la conception et à la mise en œuvre du parcours d'éducation artistique et culturelle mentionné à l'article L. 121-6 du code de l'éducation et en favorisant l'implication des artistes dans le cadre de leur activité professionnelle.

12) Quelles actions avez-vous mises en place pour valoriser le mois des fiertés ? Quelles manifestations culturelles de haut niveau ont été organisées ?

Tout au long de l'année, le MC soutient un certain nombre d'événements emblématiques et des initiatives innovantes ou structurantes.

Ainsi, le ministère soutient-il ainsi la Fédération française des festivals de films LGBTQIA+ dans ses actions de sensibilisations.

Le ministère est partenaire de la Queer Palm au Festival de Cannes et soutient le Queer Palm Lab, un nouveau programme de mentorat.

L'édition 2025 de la Marche des Fiertés à Paris a été soutenue pour son volet artistique par le ministère de la Culture.

Les services déconcentrés soutiennent également des initiatives dans leurs territoires. Deux exemples parmi d'autres : la DRAC Ile de France soutient depuis plusieurs années le Festival international du film LGBTQIA+ "Chéries, chéris" ; la DRAC Auvergne Rhône-Alpes soutient le projet du Théâtre de la Croix Rousse qui développe un projet inclusif et un temps fort consacré au féminisme inclusif, aux questions de genre et de sexualité (5^e édition du Festiv.iel en novembre 2025)

Cette année encore, le ministère a prolongé son engagement en soutenant l'association Sauve qui peut le court métrage et son prix du Queer métrage. En 2025, le ministère a également soutenu l'Inter-Associative lesbienne gaie, bi et trans pour six événements à Paris et en Île-de-France, dans le cadre de la semaine des fiertés.

13) Quelles actions avez-vous mises en place pour la journée du 17 mai en particulier ?

En 2024, le ministère de la Culture a consacré la journée du 17 mai 2024 à la mise en valeur de la question des LGBTphobies, avec notamment l'organisation d'un webinaire en ligne sur le sujet de l'invisibilité des personnes LGBTQI+ au travail, accessible à l'ensemble des agents du ministère et de ses établissements publics. Dans ce webinaire intervenaient Catherine Tripon, porte-parole de l'Autre cercle et Marie Docher, photographe et activiste lesbienne.

En 2025, le ministère de la Culture a communiqué autour de la re-signature de la Charte de l'Autre Cercle, le 15 mai, à tous les services déconcentrés et aux établissements publics.

14) Quel soutien avez-vous apporté (et apportez-vous) aux Marches des Fiertés ? Quel budget y a été consacré ?

L'édition 2025 de la Marche des Fiertés à Paris a été soutenue pour son volet artistique par le ministère de la Culture à hauteur de 11 000€.

15) Avez-vous créé un groupe de travail pour lutter contre les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans la littérature jeunesse ? Les associations y ont-elles été associées ? Quelles sont les conclusions de ses travaux ?

La mesure du plan concernait l'édition scolaire et la littérature jeunesse. C'est l'éducation nationale qui pourrait être le ministère pilote s'agissant des manuels scolaires, le ministère de la culture s'associant aux travaux.

Concernant le secteur de la littérature jeunesse, le ministère de la Culture et le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ont lancé, en septembre dernier, des États généraux de la lecture pour la jeunesse (EGLJ). Cette initiative est destinée à écouter, en particulier, les enfants et les adolescents pour comprendre ce qui fait obstacle au développement de leurs pratiques de lecture. Une attention particulière est portée dans le cadre de ce travail aux stéréotypes de genres.

Un rapport qui établira un diagnostic et comportera des préconisations pour renouveler l'action publique en faveur de la lecture des jeunes sera remis aux ministres en décembre 2025.

Question finale

16) Avez-vous d'autres remarques à nous faire parvenir concernant l'élaboration des mesures du Plan ou leur mise en œuvre ?

A part celles déjà évoquées dans le cours de la description de l'état des mesures, pas d'autres remarques.

Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Le ministère de l'Égalité a assuré, sur la période 2023-2025, la mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, en s'appuyant sur une mobilisation articulée de moyens humains et financiers, ainsi que sur des leviers techniques et organisationnels, déployés conjointement avec ses services et partenaires.

Les moyens humains mobilisés visent à assurer à la fois le pilotage politique, la coordination interministérielle et le déploiement opérationnel des actions prévues par le plan.

- Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations assure le pilotage politique et stratégique de la politique publique de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine. À ce titre, deux conseillers accompagnent directement la ministre sur ces enjeux, sous la coordination du directeur de cabinet : l'un est en charge de la lutte contre la haine anti-LGBT+, l'autre des politiques de lutte contre les discriminations. Ils s'inscrivent dans un travail collectif de cabinet, aux côtés des membres exerçant des fonctions transversales essentielles au pilotage de l'action publique, notamment le suivi de l'activité parlementaire et des relations avec les élus locaux, la coordination avec la presse et la communication institutionnelle, ainsi que la chefferie de cabinet, qui contribue à la cohérence et à la continuité de l'action ministérielle.
- Placée sous l'autorité de la ministre, la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ (DILCRAH), constitue le principal opérateur de mise en œuvre de cette politique publique. À ce titre, elle prépare et anime les travaux du comité de suivi du plan national, assure le pilotage technique et territorial des actions et coordonne les réseaux institutionnels et associatifs concernés. Au sein de la DILCRAH, deux agents sont spécifiquement mobilisés sur les enjeux liés aux droits des personnes LGBT+ : un responsable du pôle LGBT+ et une conseillère chargée de la lutte contre la haine anti-LGBT+.
- Ces équipes s'appuient sur le réseau des hauts fonctionnaires à l'Égalité et à la Diversité présents dans chaque ministère, chargés du suivi, de la coordination et de la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des droits. Dans la majorité des administrations, ces hauts fonctionnaires bénéficient de l'appui de personnels identifiés sur ces thématiques.
- Enfin, avec le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, le ministère de l'Égalité s'appuie également sur l'action de l'Ambassadeur pour les droits des personnes LGBT+,

chargé de porter les priorités françaises en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations à l'échelle internationale.

Les moyens financiers constituent un levier essentiel de soutien du ministère de l'Égalité aux acteurs de terrain et de structuration de l'offre d'accompagnement, à travers le financement des Centres LGBT+ et deux appels à projets. Sur la période 2023-2025, ces moyens représentent un montant global de 12,7 millions d'euros.

- Le financement des Centres LGBT+, pour un montant total de 6 millions d'euros sur la période 2023-2025 :
 - Il traduit l'engagement de l'État en faveur de la consolidation et du maillage territorial de ces structures de proximité qui assurent des missions essentielles d'accueil, d'écoute, d'orientation et d'accompagnement social et juridique des personnes LGBT+, tout en menant des actions de prévention, d'information et de sensibilisation à destination du grand public et des acteurs locaux.
 - À ce titre, elles participent directement à l'effectivité des droits et à l'accès à des dispositifs de soutien sur l'ensemble du territoire.
 - Conformément à l'engagement du Gouvernement, ce soutien financier a progressivement augmenté : de 1,5 millions d'euros en 2022/2023, il est passé à 2 millions d'euros en 2024 pour atteindre 2,5 millions d'euros en 2025 (soit une augmentation de plus de 65%).
- Les appels à projets portés par la DILCRAH, pour un montant total de 6,7 millions d'euros sur la période 2023-2025, soutiennent les initiatives nationales et locales de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ :
 - Dans le cadre de l'appel à projets national, dont l'enveloppe globale est passée de 5,4 à 7,2 millions d'euros entre 2023 et 2025, 49 structures associatives et acteurs engagés spécifiquement dans la défense des droits et la lutte contre les discriminations anti-LGBT+ ont bénéficié en 2025 d'un soutien financier pour un montant global de 1,2 million d'euros.
 - Parallèlement au niveau national, une part importante de l'enveloppe globale des appels à projets locaux, dont le montant annuel est passé de 2,6 millions d'euros à 2,8 millions d'euros entre 2023 et 2025, a été consacrée au financement d'initiatives locales spécifiquement dédiées à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, afin de soutenir des actions de proximité répondant à des besoins identifiés à l'échelle territoriale. Ainsi, hors projets mixtes (c'est-à-dire qui répondent à la fois aux objectifs du PRADO et du Plan LGBT+), près d'1 million d'euros a été dédié en 2025 au financement de projets locaux ciblés, traduisant l'attention particulière portée à l'ancrage territorial de cette politique publique.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations impulse, pilote et coordonne le travail gouvernemental en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT+ et les discriminations liées à l'origine.

Présenté le 10 juillet 2023, le Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026, constitue le cadre de référence interministériel. La ministre préside le comité de suivi du plan, qui réunit l'ensemble des ministères concernés et les associations qui ont participé à la conception du plan et veille à la cohérence des actions conduites au niveau national et territorial.

La Ministre Aurore BERGÉ a présidé le premier comité de suivi de ce Plan le 26 mai 2025 en présence du délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ (DILCRAH) .

Cette réunion a témoigné d'une forte mobilisation des acteurs concernés : plus de 70 participants, issus tant des administrations que des associations partenaires, étaient présents, parmi lesquels de nombreux représentants de cabinets ministériels (Ministère de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités, des Familles, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, Ministère de la Culture), dont la majorité avait participé à l'élaboration du plan.

Ce premier comité de suivi a permis de dresser un état d'avancement à date, d'identifier les mesures restant à déployer, d'actualiser la feuille de route et de préciser les priorités pour la suite de la période.

- À ce stade, 85 % des mesures prévues par le plan ont été engagées (soit 97 mesures sur 117), et 35 % sont d'ores et déjà réalisées (soit 41 mesures).
- Ces éléments feront l'objet d'une consolidation lors du prochain comité de suivi, prévu au premier semestre 2026. La DILCRAH assure un lien régulier avec les services des ministères afin de suivre la mise en œuvre opérationnelle des mesures.

Quelques difficultés ont pu être rencontrées dans la première phase de déploiement du plan.

- Certains ministères ont notamment nécessité un temps d'appropriation plus long des enjeux spécifiques du plan, ce qui a pu entraîner des décalages ponctuels dans la mise en œuvre de certaines mesures.
- Les changements de gouvernement et d'interlocuteurs au niveau des cabinets ministériels ainsi que dans les services des ministères ont également contribué à ralentir certains processus.
- Enfin, la formulation initiale de certaines mesures a pu susciter des interprétations divergentes ou des incertitudes quant à leur mise en œuvre concrète, rendant nécessaires des clarifications, voire des ajustements rédactionnels, ainsi qu'un meilleur fléchage des mesures vers les ministères les plus compétents.

Le premier comité de suivi a permis de résoudre une grande partie de ces difficultés. L'ensemble des personnes référentes pour chaque mesure a été identifié et contacté pour préciser leur rôle et leur niveau d'implication. Ces ajustements ont permis de sécuriser la poursuite de la mise en œuvre du plan et d'assurer une coordination plus efficace entre les ministères et les acteurs associatifs.

Axe 1 – Réaffirmer la réalité des LGBTphobies

3) Avez-vous déployé une campagne de communication nationale sur l'égalité et les droits LGBT+ ? Le cas échéant, les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y a été consacré ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations a fait de la communication et de la sensibilisation des leviers essentiels pour promouvoir l'égalité des droits et lutter contre les discriminations et la haine anti-LGBT+.

Soutenues par le Ministère, les campagnes portées par les associations et les acteurs de terrain permettent une diffusion large et ciblée des messages, favorisent la mobilisation des publics concernés et contribuent à renforcer la visibilité et l'inclusion des personnes LGBT+.

Les moyens consacrés, modulés selon l'ampleur des projets, ont permis d'accompagner des campagnes nationales et locales tout en favorisant la mobilisation des associations et des partenaires institutionnels.

Chaque année, le ministère soutient des campagnes de communication à l'échelle nationale pour promouvoir l'égalité des droits et sensibiliser le public aux enjeux liés à la lutte contre les discriminations et la haine anti-LGBT+.

- Depuis 2023, le ministère soutient la Fondation Le Refuge dans le cadre de sa campagne de sensibilisation nationale à l'occasion du 17 mai, Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. Ces campagnes comprennent la diffusion d'un film vidéo sur les réseaux sociaux et auprès de régies publicitaires TV à titre gracieux. En 2024, la campagne a été produite en partenariat avec le magazine TÊTU, illustrant l'importance de la collaboration entre institutions, médias et associations. Pour 2025, le soutien financier s'élève à 25 000 €.
- Par ailleurs, le ministère soutient chaque année de nombreuses initiatives de sensibilisation portées par des associations, incluant des études, recherches et actions de communication. En 2025, par exemple, par l'intermédiaire de l'appel à projet national de la DILCRAH :
 - Association de Recherches et d'Études sur la Santé, la Ville et les Inégalités (ARSEVI) : 10 000 € pour le programme « Discriminations et santé des seniors LGBTIQ » ;
 - En Avant Toutes : 10 000 € pour promouvoir le dispositif de tchat anonyme et gratuit commentonsaime.fr, destiné aux jeunes, aux femmes et aux personnes LGBT+ victimes de violences.

Le ministère accompagne également des initiatives de communication organisées autour de grands événements sportifs internationaux afin de sensibiliser aux enjeux de l'inclusion des personnes LGBT+ dans et par le sport.

- À l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le ministère a soutenu la Maison des Fiertés, portée par l'association Fier-Play, à hauteur de 80 000 € sur 2023-2024 et 20 000 € en 2025. Cette initiative a permis de sensibiliser largement aux enjeux de l'inclusion dans et par le sport et de mettre en valeur la diversité à l'échelle internationale. La ministre a participé à l'inauguration le 29 juillet 2024.
- De même, le ministère a soutenu les Eurogames à Lyon, afin d'utiliser ces grands événements sportifs comme leviers de sensibilisation. L'association organisatrice (Eurogames Lyon 2025) a bénéficié de 10 000 € en 2023, 20 000 € en 2024 et 15 000 € en 2025. La ministre a participé à l'ouverture de l'événement le 23 juillet 2025.

À l'échelle locale, le ministère soutient des campagnes ciblées menées par les associations, qui s'articulent avec les actions nationales pour toucher des publics spécifiques et renforcer l'impact territorial.

- Par exemple, le 17 mai 2023, l'association SHAMS a lancé la campagne « Ciblée 93 VIH » en Seine-Saint-Denis, pour sensibiliser à la santé sexuelle. Cette opération, soutenue par la DILCRAH à hauteur de 35 000 €, a permis l'installation de plus de 450 points d'affichage et a contribué à tripler le nombre de dépistages dans le département.
- En 2024, 40 000 € ont été attribués pour produire un rapport sur l'impact de cette campagne et préparer une campagne nationale de sensibilisation à la santé sexuelle.
- En cours de production, cette campagne devrait être déployée par l'association en 2026.

Au-delà du seul ministère de l'Égalité mais dans le cadre du plan national, d'autres ministères mènent également des campagnes de communication complémentaires, contribuant à la promotion des droits LGBT+ et à la sensibilisation du public sur des thématiques spécifiques.

- Ainsi, à l'automne 2024, le ministère de la Santé a par exemple lancé la campagne #FaitesDesParents, destinée à promouvoir le don de gamètes, ce qui a permis de multiplier par 2,5 les candidatures au don de spermatozoïdes et par 2 celles au don d'ovocytes, tout en augmentant la fréquentation des sites d'information.

4) De quelle manière avez-vous encouragé tous les ministères à étendre le dispositif de signalement FLAG ? Quel budget y a été alloué ? Quels ministères ont procédé à l'adoption de ce dispositif ? Quel bilan en tirez-vous ?

Le dispositif FLAG comprend deux volets complémentaires permettant le signalement des actes anti-LGBT+, discriminations ou violences :

- Une application mobile destinée au grand public permettant le signalement des actes anti-LGBT+, discriminations ou violences ;
- Un module intranet déployé au sein de la fonction publique, qui permet aux agents de signaler de manière confidentielle des faits de discrimination ou de violence au travail. Ce

dispositif vise à couvrir l'ensemble des ministères et à offrir un outil commun de remontée des signalements.

Depuis 2017, l'association FLAG! bénéficie du soutien du ministère dans le cadre des appels à projets de la DILCRAH. En 2025, ce soutien a été renforcé par une subvention de 50 000 €, contre 30 000 € en 2024, afin de permettre le développement, la maintenance et la promotion de l'application mobile. Cette augmentation contribue à la montée en puissance de l'outil, tant auprès du public que des agents de la fonction publique.

Dans cette perspective, le ministère de l'Égalité a encouragé tous les ministères à adopter et promouvoir le dispositif FLAG! par des sollicitations régulières, des échanges bilatéraux et un accompagnement constant de l'association.

La visibilité du dispositif est également renforcée par une mise en avant institutionnelle récurrente, notamment à l'occasion du 17 mai, Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, lorsque plusieurs ministères relaient l'existence de l'outil et incitent

Le dispositif FLAG! contribue à homogénéiser les pratiques de signalement, à faciliter la prise en charge des signalements et à renforcer la connaissance des actes anti-LGBT+ au niveau national. Son utilisation s'accroît progressivement, mais elle doit encore se renforcer tant auprès des administrations que pour le grand public.

Le ministère poursuit son soutien à l'association afin d'améliorer la visibilité de l'outil et de favoriser une mobilisation accrue des agents et du grand public, en vue d'assurer une meilleure remontée et prise en charge des signalements.

Axe 2- Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et les discriminations

5) Avez-vous étendu l'audit prévu dans le plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine aux risques discriminatoires liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans une grande entreprise publique ou dans une administration publique ? Le cas échéant, quelles conclusions en tirez-vous ?

Le ministère fait de la lutte contre toutes les formes de discriminations, y compris celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, une priorité de sa politique publique.

Si l'audit initial prévu dans le Plan de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine n'a pas été étendu à ce jour aux risques discriminatoires liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans une grande entreprise publique ou une administration, le ministère met en œuvre plusieurs mesures pour renforcer la prévention et la formation des agents publics.

Dans ce cadre, des formations à la lutte contre les LGBTphobies sont accessibles à partir du marché interministériel de l'État formation aux valeurs de la République et aux principes du service public, qui s'adresse aux agents de la fonction publique de l'État avec 344 sessions déjà organisées.

- Ces formations concernent notamment les administrations centrales, les personnels enseignants et encadrants de l'Éducation nationale, les forces de sécurité intérieure et les

inspecteurs du travail, les agents d'accueil relevant de la fonction publique à France Travail et des Maisons France Services, le personnel des établissements culturels et sportifs de l'État, les éducateurs de jeunes enfants et les bailleurs sociaux.

- Ces actions contribuent à réduire les risques de discriminations au sein de la fonction publique et à sensibiliser les agents aux enjeux d'égalité.

Sur la plateforme de formation MENTOR, les agents publics peuvent se former sur trois modules :

- Reconnaître les LGBTI phobies au travail et agir (co-construit avec l'association SOS homophobie) ;
- Diversité et lutte contre les discriminations ;
- Comprendre et prévenir les discriminations.

Parallèlement, une étude (Le Refuge, CNRS et université des Antilles françaises) est en cours sur les discriminations subies par les personnes trans dans les territoires d'Outre-mer, en particulier dans les domaines de la santé, de l'éducation et de l'emploi. Les résultats de cette étude permettront de mieux cibler les mesures et d'adapter les politiques publiques pour répondre aux besoins spécifiques de ces populations.

Ainsi, la politique de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre se traduit par un renforcement de la formation et de la prévention, ainsi que par la production de données et d'études pour orienter les mesures à venir.

6) Avez-vous participé à la mise en place d'un groupe de travail autour de l'Arcom et de la DILCRAH réunissant les acteurs de la haine en ligne ? Quelles organisations ont été retenues pour en faire partie ? A quelle fréquence le groupe de travail s'est-il réuni ? Quel budget y a été alloué ? Quelles ont été les conclusions de ce groupe de travail en termes de priorités des politiques de lutte contre la haine en ligne ?

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations est pleinement engagé dans la lutte contre toutes les formes de haine en ligne.

Cette action repose sur une stratégie globale de lutte contre le racisme, le sexisme et toutes les formes de discriminations, visant à protéger les victimes, renforcer la sanction des auteurs et promouvoir l'égalité, la dignité et la sécurité dans l'espace numérique comme dans la société.

En 2025, cette approche s'est notamment déclinée autour de deux actions :

- L'engagement direct auprès des plateformes numériques : la ministre Aurore BERGÉ a personnellement convoqué les représentants des plateformes en France pour réaffirmer avec fermeté leurs obligations légales et en exiger l'application effective. Cette démarche s'inscrit dans la volonté de garantir la responsabilité des acteurs numériques dans la lutte contre les contenus haineux.

- La mobilisation des acteurs associatifs : en juillet 2025, la ministre a lancé une coalition universaliste contre la haine en ligne, rassemblant des associations de lutte contre l'antisémitisme, le racisme, la violence faite aux femmes et la haine anti-LGBT+, les services du ministère et l'Arcom, afin de coordonner prévention et signalement des contenus haineux.

Dans le cadre de ces échanges, organisés à l'initiative de la ministre et en présence du président de l'Arcom, s'est dégagée la nécessité de structurer et pérenniser un espace de dialogue collectif, permettant des échanges réguliers entre les plateformes numériques, les associations et les pouvoirs publics. Cette demande, exprimée conjointement par les acteurs associatifs et les représentants des plateformes, a mis en évidence l'intérêt de disposer d'un cadre stabilisé, placé sous l'égide de l'Arcom, pour favoriser la concertation, le partage de constats et l'élaboration de réponses coordonnées face aux discours de haine en ligne.

C'est dans ce contexte que l'Observatoire de la haine en ligne, créé en 2020, a officiellement été relancé le 17 novembre dernier. Il rassemble :

- Des associations : Association de défense contre les discriminations et les actes antimusulmans (ADDAM), Conseil représentatif des institutions juives de France (Crif), Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH), e-Enfance, Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), Ligue des droits de l'Homme (LDH), Point de Contact, Respect Zone, SOS homophobie et SOS Racisme ;
- Des plateformes : Google, Meta, Snapchat, TikTok, Twitch, Wikimedia France et X ;
- Des services de l'État : Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations (DGCS/SDFE et DILCRAH), Ministère de l'Intérieur, Ministère de la Justice (PNLH), Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique (Conseil de l'intelligence artificielle et du numérique) et le Ministère de la Culture ;
- D'autres acteurs institutionnels : Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) et le Défenseur des droits.

Le fonctionnement rénové repose sur plusieurs niveaux de coordination :

- Une séance plénière annuelle fixe les orientations générales ;
- Trois réunions de coordination sont organisées chaque année pour suivre l'avancement des travaux, notamment en matière de signalement ;
- Deux groupes de travail thématiques se réunissent plusieurs fois par an pour analyser des sujets spécifiques ;
- Des échanges réguliers avec le collège de l'Arcom permettent de traiter l'actualité et d'évaluer les pratiques de modération.

La principale évolution tient à la création de groupes de travail thématiques, centrés chaque année sur un ou deux sujets prioritaires. Leur mission sera d'examiner en profondeur les enjeux identifiés et de formuler des recommandations opérationnelles. Pour cette première année, les deux thématiques retenues concernent :

- Le rôle des influenceurs dans la diffusion ou la régulation des discours de haine ;
- Les conditions générales d'utilisation (CGU), les leviers qu'elles offrent, leurs modalités d'application et la manière dont elles peuvent devenir un instrument plus efficace de lutte contre les contenus haineux.

Ces travaux permettront de formuler des recommandations opérationnelles, d'améliorer le signalement et la modération, et de renforcer la coordination entre plateformes, associations et pouvoirs publics.

La ministre suit attentivement les travaux de l'Observatoire de la haine en ligne afin d'orienter les politiques publiques et d'assurer un impact concret sur la prévention et la réduction de la haine en ligne.

Face à la multiplication des guet-apens homophobes via les applications de rencontres, le ministère a engagé un travail conjoint avec les plateformes numériques en vue de l'élaboration d'une Charte d'engagement. Cette Charte a pour objectif de renforcer la responsabilité des acteurs du numérique tout en assurant la sécurité et la protection des utilisateurs, dans le cadre d'une démarche plus large de lutte contre toutes les formes de haine et de discriminations.

La Charte vise à encourager les plateformes, et notamment les applications de rencontres, à :

- Renforcer leur vigilance sur le comportement des utilisateurs ;
- Mettre en œuvre des dispositifs de modération plus efficaces ;
- Consolider les liens avec les forces de sécurité et les associations ;
- Informer, sensibiliser et protéger les utilisateurs de manière accrue.

Dans le cadre de ce projet, le ministère travaille avec :

- Des plateformes numériques et notamment des applications de rencontres (Tinder, Grindr, Hornet, Happn, Bumble et Snapchat) ;
- Des associations (SOS homophobie, STOP Homophobie, le Centre LGBTQIA+ Côte d'Azur, la Fondation Le Refuge et une avocate, Marine SERVY) ;
- Les forces de sécurité (Direction générale de la police nationale (DGPN) et Direction générale de la gendarmerie nationale ((DGGN)).

Par ce dispositif, le ministère réaffirme son engagement direct dans la lutte contre la haine en ligne et la protection des personnes LGBT+, en favorisant la coopération entre acteurs publics, associatifs et privés.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

7) Avez-vous procédé au financement d'une campagne de communication autour de la reconnaissance conjointe anticipée ? Le cas échéant, à combien s'est élevé ce financement ? Les associations ont-elles été associées à l'élaboration de cette campagne ? Quel budget y a été consacré ? Auprès de quels publics la campagne a-t-elle été diffusée ? Avez-vous constaté une augmentation du nombre de reconnaissances conjointes anticipées après la diffusion de la campagne ?

Le ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations s'est inscrit dans la logique de la mesure prévue par le Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023–2026) relative à la promotion de la reconnaissance conjointe anticipée, même si cette mesure n'a pas été portée en tant que campagne autonome par le ministère.

L'action a été menée en s'appuyant sur les initiatives des associations spécialisées et sur des outils existants destinés à informer et accompagner les familles LGBT+.

Dès 2021, la DILCRAH a publié un guide pratique sur les droits des familles et futurs parents LGBT+.

- Ce guide a été diffusé auprès du grand public, des associations et acteurs de terrain, des professionnels accompagnant les familles, des institutions locales et services de l'État afin de de maximiser sa portée pratique et son efficacité.
- Il comporte un volet spécifique sur la reconnaissance conjointe anticipée, offrant des repères juridiques clairs et précis pour faciliter l'accès à l'information, renforcer la compréhension des droits parentaux et prévenir les situations de discrimination.

Cette initiative a contribué à renforcer la visibilité et la compréhension des droits parentaux des familles LGBT+.

8) Avez-vous procédé à l'élaboration d'un groupe de travail interministériel et interassociatif sur les spécificités des violences conjugales dans les couples de même sexe ? Quelles associations ont été intégrées ? Sur quels fondements ? Les travaux de ce groupe de travail sont-ils achevés ? Quelles en sont les conclusions ?

Conformément aux orientations du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023–2026), le ministère a engagé fin 2023 la création d'un groupe de travail interministériel et interassociatif pour étudier les spécificités des violences conjugales dans les couples de même sexe.

L'objectif de ce groupe était de favoriser l'échange d'expertise entre associations spécialisées afin de renforcer la prévention et l'accompagnement des victimes LGBT+.

Le groupe de travail s'est réuni pour la première fois le 7 décembre 2023 et a rassemblé plusieurs associations soutenues par le ministère de l'Égalité et reconnues pour leur expertise : Solidarité Femmes, GAMS, Planning familial, FNCIDFF, SOS homophobie, FLAG!, GAGL45, En Avant Toutes, Violences en Milieu Queer et la Fondation Le Refuge.

Leur participation a permis de combiner des approches généralistes et spécialisées dans la lutte contre les violences conjugales et l'accompagnement des personnes LGBT+.

Cette première rencontre a permis de recueillir des points de vue variés et des informations complémentaires et d'identifier des besoins spécifiques en matière d'accueil, d'orientation et de prise en charge des victimes LGBT+.

Elle a notamment souligné l'importance d'une coopération renforcée entre associations LGBT+ et associations de lutte contre les violences faites aux femmes pour améliorer l'efficacité des dispositifs existants.

Il apparaît pertinent d'organiser une nouvelle réunion au cours de l'année 2026, afin de poursuivre les échanges, consolider les recommandations et préparer la déclinaison de ces actions dans le cadre du prochain Plan national.

Cette démarche vise à assurer la continuité et la cohérence des politiques publiques en matière de lutte contre les violences conjugales dans les couples de même sexe.

9) Avez-vous financé une campagne sur la lutte contre les violences conjugales dans les couples de même sexe ? Le cas échéant, les associations ont-elles été associées à l'élaboration de cette campagne ? Si oui, lesquelles ? Quelles spécificités ont été identifiées ? Quel budget y a été consacré ? Auprès de quels publics et dans quels espaces la campagne a-t-elle été diffusée ?

La lutte contre les violences conjugales constitue un engagement majeur de la Ministre et du ministère, dans le cadre de la politique nationale de protection de toutes les victimes.

Plutôt qu'une campagne médiatique spécifique, l'action repose sur le financement et l'accompagnement des associations de terrain, ainsi que sur leurs canaux de communication et dispositifs d'écoute, afin de toucher directement les victimes et les publics concernés de manière adaptée et sécurisée.

Le Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023–2026) prévoit une mesure relative aux violences au sein des couples de même sexe et un groupe de travail interministériel et interassociatif a été constitué pour identifier les besoins et partager les bonnes pratiques.

Dans le cadre de l'appel à projets national de la DILCRAH, le ministère de l'Égalité soutient des associations disposant de lignes d'écoute et de dispositifs d'accompagnement pour les victimes :

- SOS homophobie (01 48 06 42 41) pour les personnes LGBT+ victimes de violences conjugales ou familiales
- STOP Homophobie (07 71 80 08 71 ou formulaire de signalement) pour toutes les victimes ou témoins de violences anti-LGBT+ (en ligne également) ;
- En Avant Toutes, qui gère le tchat anonyme et gratuit www.commentonsaime.fr, animé par une équipe pluridisciplinaire formée à l'écoute et au soutien des victimes de violences intra-familiales, notamment dans les couples LGBT+.

Par ailleurs, les Centres LGBT+ contribuent également à l'information et à l'orientation des victimes vers les dispositifs adaptés.

Plus largement, le 3919 – Violences Femmes Info, géré par la Fédération nationale Solidarité Femmes (FNSF), constitue un service d'écoute, d'information et d'orientation spécifiquement dédié aux femmes victimes de violences, dans un cadre sécurisé et adapté à des besoins particuliers liés aux inégalités entre femmes et hommes et repose sur une expertise construite sur plusieurs décennies. Les appels reçus au sein de la ligne d'écoute 3919 qui ne concerneraient pas des femmes victimes sont rebasculés vers SOS homophobie.

Au-delà des dispositifs mentionnés plus haut, les hommes victimes de violences conjugales et les personnes LGBT+ peuvent appeler le 116 006, numéro national d'aide aux victimes géré par France Victimes, offrant écoute et orientation vers des structures compétentes.

La Ministre tient à rappeler qu'en cas de danger immédiat face à une situation de violence, il faut appeler la police ou la gendarmerie en composant le 17. Le 3919 n'est pas un numéro d'urgence.

Questions finales

10) Globalement, quel regard portez-vous sur les actions de lutte contre les violences et discriminations anti-LGBTI au sein du ministère ?

Les politiques publiques de lutte contre les violences et les discriminations anti-LGBT+ se sont progressivement structurées au cours des quinze dernières années. Longtemps portées prioritairement par les luttes militantes et les associations de terrain, ces réalités ont été progressivement reconnues et intégrées dans l'action publique, notamment à travers l'élargissement du champ d'intervention de la DILCRAH aux enjeux LGBT+ dès 2016.

Cette dynamique s'est traduite par l'élaboration d'un premier Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ en 2020, puis par l'adoption d'un second Plan en 2023. Ces Plans ont pour objectif d'apporter une cohérence d'ensemble à l'action publique, en mobilisant l'ensemble des ministères concernés autour d'une approche globale et interministérielle.

La Ministre a fait de la sécurité et de la protection des personnes LGBT+ une priorité structurante de son action.

Dans le cadre du Plan national pour l'Égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023 - 2026), plusieurs mesures ont vocation à mieux accompagner les victimes et à mieux sanctionner les auteurs :

- Depuis le 1er janvier 2024, chaque département des services de police judiciaire dispose désormais d'une délégation départementale d'aide aux victimes et toutes les circonscriptions de police nationale sont dotées d'un délégué local d'aide aux victimes. À Paris, un officier de liaison LGBT+ a par ailleurs été nommé au sein de la Préfecture de police.

- Pour la gendarmerie, le réseau des référents est décliné jusqu'au niveau compagnie (un par arrondissement) afin d'étoffer le maillage territorial. Les points de contacts privilégiés pour les associations sont les officiers adjoints commandements des groupements (un par département). À cela s'ajoute une maison de protection des familles par département.
- Tous les parquets généraux ainsi que l'ensemble des parquets des tribunaux de grande instance disposent d'un magistrat référent pour ces questions au sein de pôles anti-discriminations, soit environ 200 magistrats sur l'ensemble du territoire.
- L'État engage aussi une dynamique de renforcement des Comités Opérationnels de lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT+ et les Discriminations liées à l'origine (CORAH) en favorisant le déploiement de plans locaux ciblés. À ce jour, 39 plans départementaux sont d'ores et déjà déployés sur le territoire.

Lors du comité de suivi du Plan du 26 mai 2025, la Ministre a également identifié l'accès à la santé pour toutes et tous comme une priorité majeure :

- À ce titre, l'État soutient le développement de centres de santé communautaires, portés par des équipes pluridisciplinaires et des médiateurs communautaires, visant à proposer des parcours complets en santé sexuelle (dépistage rapide, traitement, vaccination, etc.), en particulier à destination des publics les plus éloignés du système de soins. 4 centres sont aujourd'hui en activité en France.
- Parallèlement, une communication ciblée autour de la prophylaxie pré-exposition (PrEP) a été engagée auprès des professionnels de premiers recours, notamment via la plateforme FormaSantéSexuelle mise en ligne en juin 2024.
- Le projet ARPA-Chemsex s'est achevé fin 2024 et doit alimenter l'élaboration d'une nouvelle feuille de route en matière de santé sexuelle, intégrant les enjeux liés au chemsex.
- Enfin, la santé mentale a été déclarée Grande cause nationale pour l'année 2025. Face à la sur-exposition des jeunes LGBT+, et en particulier des personnes trans, aux risques suicidaires, il apparaît indispensable de renforcer la visibilité et l'accessibilité des dispositifs de prévention et de prise en charge existants.

Enfin, l'éducation constitue un levier déterminant de prévention des violences et des discriminations.

- Le ministère s'assure de la mise en œuvre effective des nouveaux programmes d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité (EVARS) sur l'ensemble du territoire, dans les écoles, collèges et lycées, quel que soit leur statut
- La formation des personnels éducatifs à ces enjeux fait également l'objet d'un renforcement, afin de prévenir les violences, lutter contre les préjugés et favoriser un climat scolaire respectueux de toutes et tous.

11) Avez-vous d'autres remarques à nous faire parvenir s'agissant de la mise en œuvre des mesures prévues par le Plan ?

La mise en œuvre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026) se poursuit et connaît une dynamique de consolidation, en particulier sur les mesures structurantes déployées au plus près des territoires.

À cet égard, le soutien apporté aux Centres LGBT+ constitue un marqueur important de l'action du ministère.

- Alors que le Gouvernement s'était engagé, en 2022, à la création de 10 nouveaux centres, ce sont 18 Centres LGBT+ supplémentaires qui ont été ouverts en deux ans.
- À ce jour, une cinquantaine de Centres LGBT+ sont implantés dans environ la moitié des départements, contribuant à renforcer l'accès de proximité à l'information, à l'accompagnement et à l'orientation des publics LGBT+. La Ministre a réaffirmé l'engagement d'au moins un Centre par département.

Les mesures du Plan qui ne sont pas encore finalisées font l'objet d'un suivi attentif et renforcé, le ministère de l'Égalité travaillant en lien étroit avec l'ensemble des ministères concernés afin d'assurer une mise en œuvre cohérente du Plan.

- Les mesures actuellement identifiées comme « en cours » ont vocation à aboutir avant la fin de l'année 2026 et celles qui n'ont pas encore été initiées doivent l'être dans les meilleurs délais.
- Dans ce cadre, certaines mesures feront l'objet d'ajustements rédactionnels afin de clarifier leur périmètre, leurs responsables opérationnels ainsi que les indicateurs associés, et d'en faciliter ainsi le pilotage et l'évaluation.

Un prochain comité de suivi, présidé par la Ministre, se tiendra au premier semestre 2026.

- Il permettra de dresser un bilan consolidé du Plan et d'évaluer le niveau de réalisation, l'effectivité et l'impact des mesures à l'approche de son échéance.
- Ce comité constituera également un temps d'échange sur les grandes orientations pour le futur Plan national. La méthodologie précise reste à définir, mais elle sera guidée par une logique de co-construction et cherchera à concilier réalisme opérationnel et pertinence pour les besoins des publics concernés, sur l'ensemble du territoire.
- Les travaux conduits par la CNCDH apportent un éclairage sur les résultats du Plan actuel et alimentent la réflexion sur les indicateurs et les orientations à retenir pour le prochain plan stratégique national.

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordé à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace (MESRE) a consacré, sur la période 2023-2026, des moyens humains, techniques et financiers significatifs pour garantir l'égalité des droits dans l'enseignement supérieur et la recherche et lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Sur le plan humain, le ministère a renforcé son pilotage interne par la création en 2023 d'un poste de chargée de mission dédié spécifiquement aux droits LGBT+ et à la lutte contre les discriminations et les violences. La personne recrutée à ce poste assure le pilotage transversal des mesures du plan interministériel, coordonne les actions avec les partenaires institutionnels et associatifs, et effectue un suivi rapproché des établissements sur ces thématiques. Elle collabore étroitement avec un chargé d'études spécialisé au sein de la sous-direction de la vie étudiante, ainsi qu'avec le réseau des chargés de mission égalité-diversité dans les établissements d'enseignement supérieur. Ce réseau, appuyé par la Conférence permanente des chargé.e.s de mission Egalité et Diversité (CPED), apporte une expertise opérationnelle et constitue un relais local efficace auprès des établissements.

Sur le plan financier, le ministère a mis en place une politique pluriannuelle de soutien aux associations nationales spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les LGBTphobies. Le montant du soutien accordé à onze associations, dont SOS Homophobie, OUTrans, L'Autre Cercle, France Victimes, En Avant Toutes et à la CPED, s'élève à 1,8 M€ sur la période 2023-2024 dans le cadre de conventions pluriannuelles. Ce financement a été prolongé en 2025 et renouvelé en 2026 afin d'assurer la continuité et la stabilité des actions conduites. Le soutien pluriannuel apporté à des associations spécialisées dans les droits LGBT+ a permis de déployer une offre de formation ainsi que des supports de sensibilisation (affiches, brochures, MOOC) auprès des établissements d'enseignement supérieur, afin de lutter contre les LGBT+phobies (SOS Homophobie) et de promouvoir le respect de l'identité de genre (OUTrans). L'association L'Autre Cercle a, quant à elle, élargi le périmètre de sa charte d'engagement LGBT+ spécifique à l'enseignement supérieur et à la recherche aux opérateurs du MESR. Elle a également publié récemment un Guide « JEUNES », destiné à accompagner les jeunes LGBTQIA+ vers un avenir professionnel inclusif. Par ailleurs, d'autres associations soutenues par le MESRE dans le cadre de la lutte contre les VSS ont intégré la dimension de lutte contre les LGBT+phobies dans les actions prévues par leur partenariat avec le ministère. C'est notamment le cas de la CPED, qui a lancé en 2024 un groupe de travail intitulé « Accompagner les personnes LGBTQI+ dans l'ESR », qui a abouti à la publication de plusieurs livrables de recommandations.

Parallèlement, le ministère a soutenu la production de connaissances sur ces sujets à travers son partenariat avec la Chaire LGBTQI+, co-financée par la DILCRAH, pour un montant annuel de 50 000 € mobilisé en 2024 et en 2025 dans le cadre du plan national de lutte contre les VSS du MESRE. Cette contribution a permis la conduite d'enquêtes, l'analyse des mécanismes de discrimination et l'élaboration de recommandations destinées aux établissements. Le MESRE a acté son soutien à la Chaire LGBTQI+ en l'inscrivant comme nouvelle mesure du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026. Cette décision a été officialisée lors du Comité de suivi du Plan (COSUI) du 26 mai 2025.

L'ensemble de ces moyens humains, financiers et techniques s'inscrit dans le cadre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026, pour lequel le ministère intervient en particulier sur les axes visant à améliorer la connaissance des phénomènes LGBTphobes et à assurer l'accès effectif aux droits dans l'enseignement supérieur et la recherche.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Le ministère observe une dynamique encourageante dans la mise en œuvre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026, avec une accélération notable sur les axes relatifs à la connaissance des phénomènes et à l'effectivité des droits. Plusieurs évolutions positives sont à souligner. Elles portent notamment sur la production de données consolidées sur la réalité des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans l'ESR et à l'identification des vulnérabilités spécifiques des personnes trans et non-binaires. On relève également le développement d'action de sensibilisation au sein des établissements et la mobilisation des partenaires associatifs et scientifiques.

Ces progrès se sont appuyés sur l'engagement du ministère en matière de coordination à l'échelle nationale, ainsi que sur l'orientation méthodologique des travaux conduits. Il est toutefois important de préciser que la mise en œuvre opérationnelle de nombreuses actions incombe directement aux établissements. Cette répartition des responsabilités crée des dynamiques d'appropriation variables selon les contextes institutionnels et les capacités internes de suivi, ce qui entraîne des écarts dans l'application des dispositifs d'accueil, de prévention, de formation et de traitement des situations de violence et de discrimination.

Certaines limites ont été identifiées, en particulier dans la prise en compte homogène de l'identité de genre dans les démarches administratives et les systèmes d'information, ainsi que dans la visibilité institutionnelle des missions égalité, dont les ressources et l'ancrage fonctionnel diffèrent selon les établissements. Le ministère relève également que le contexte de débat public sur les questions liées à l'identité de genre a parfois fragilisé, voire entravé, l'action de terrain menée par les équipes égalité et les partenaires associatifs.

Lors du dernier comité de suivi du plan, le ministère a proposé une réécriture de certaines mesures afin d'en renforcer la lisibilité, d'ajuster leur formulation et d'en clarifier les niveaux de responsabilité parmi les différents acteurs institutionnels.

L'action du ministère reste orientée vers la consolidation du cadre national, l'appui aux établissements dans l'exercice de leurs responsabilités et l'harmonisation progressive des pratiques, afin de garantir une application effective et cohérente du plan dans l'ensemble de l'enseignement supérieur.

12) Avez-vous complété l'enquête de l'Observatoire de la vie étudiante ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

Le ministère a complété l'enquête nationale « Conditions de vie des étudiant·es » conduite par l'Observatoire de la vie étudiante (OVE) en y intégrant des questions portant sur les discriminations anti-LGBT+. Cette évolution permet d'obtenir des données consolidées et comparables au niveau national sur le vécu et la situation des étudiantes et étudiants LGBT+, notamment en matière de sécurité, de climat social et d'accès aux services de la vie étudiante.

Les résultats confirment une exposition plus élevée aux discriminations parmi les personnes trans et non-binaires, ainsi qu'une différence de climat perçu selon l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Ces éléments viennent renforcer la connaissance statistique du phénomène à l'échelle nationale et éclairent l'action menée par le ministère en matière de prévention et de reconnaissance des droits.

Ces données issues de l'OVE contribuent à la finalisation de la note de cadrage nationale visant à assurer une meilleure harmonisation de la prise en compte de l'identité de genre dans les établissements.

13) Avez-vous intégré un volet LGBTIphobies aux travaux de l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le Supérieur ? Quel en est le contenu ?

Indépendamment des travaux de l'OVE, un volet spécifique consacré aux LGBTphobies a été intégré aux travaux de l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le Supérieur (ONDES). Il s'agit d'une enquête quantitative (Acadiscri) axée sur l'analyse des discriminations au sein des établissements d'enseignement supérieur eux-mêmes, avec une attention particulière portée à l'accès aux associations étudiantes et aux services universitaires de la vie étudiante.

Ce travail s'appuie sur les contributions de la CPED et de la Chaire LGBTQI+, ce qui permet de croiser les données institutionnelles, les expériences de terrain et l'expertise académique. En complément, la Chaire LGBTQI+ a mené une enquête qualitative inédite, soutenue par le MESRE et publiée en octobre 2025 : « LGBTQI+phobies dans l'enseignement supérieur et la recherche : vécus des étudiant·es LGBTQI+ et perception des politiques d'égalité des établissements ». Les résultats de cette enquête apportent un éclairage sur les mécanismes des LGBTphobies au sein des établissements et les défis liés à la mise en œuvre des politiques d'égalité, offrant ainsi des pistes concrètes pour orienter les priorités d'action à l'échelle nationale.

Dans la continuité de ces travaux, le MESRE et la Chaire LGBTQI+ ont lancé en juin 2025 un groupe de travail dédié, « Enquêter sur les LGBTIphobies dans l'ESR ». Ce groupe, dont la première réunion s'est tenue le 25 juin 2025, prolonge les réflexions engagées dans le cadre du groupe de travail sur le respect de l'identité de genre et l'utilisation du prénom d'usage (vois plus bas). Son objectif : élaborer

des recommandations opérationnelles pour mesurer les LGBTIphobies dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche. Il rassemble la CPED, des chercheuses et chercheurs et des associations spécialisées dans la défense des droits LGBT+. Cette initiative, officiellement intégrée au Plan LGBT+ lors du COSUI du 26 mai 2025, renforce la volonté du MESRE d'agir de manière structurante contre les discriminations anti-LGBT+.

14) Où en est l'amélioration du dispositif CIFRE afin de favoriser l'activité de recherche sur les LGBTIphobies ? Quelles sont les améliorations mises en œuvre ou les pistes d'amélioration envisagées ? Combien de structures sont concernées par le dispositif ? Quel bilan en tirez-vous ?

Le ministère a mobilisé le dispositif CIFRE afin de renforcer la production de connaissances sur les minorités sexuelles, sexuées et de genre et sur la lutte contre les LGBTphobies, en cohérence avec les engagements du plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+.

En lien avec l'ANRT et la DILCRAH, le ministère a entrepris un travail d'information et de mobilisation des acteurs universitaires, institutionnels et associatifs afin de faciliter le recours aux thèses CIFRE et COFRA sur ces thématiques. Dans ce cadre, un webinaire national a été organisé le 9 octobre 2025, en visioconférence, afin de présenter le dispositif et d'accompagner les acteurs concernés.

Ce webinaire avait pour objectif :

- d'exposer les modalités du dispositif CIFRE, financé par le ministère, permettant à une doctorante ou un doctorant de réaliser une thèse en partenariat avec une structure (entreprise, association, ONG, collectivité territoriale) tout en étant intégré à un laboratoire de recherche ;
- de préciser l'intérêt du dispositif pour le développement de travaux portant sur les minorités sexuelles, sexuées et de genre et pour la lutte contre les LGBTphobies ;
- de montrer la contribution possible des CIFRE à la production scientifique sur ces sujets, au soutien aux politiques publiques et à l'évolution des pratiques professionnelles ;
- de présenter des témoignages de doctorantes/doctorants et d'encadrantes/encadrants impliqués dans des thèses CIFRE, afin d'illustrer l'usage concret du dispositif et la diversité des travaux possibles.

Ce temps d'information s'adressait aux écoles doctorales, aux laboratoires, aux structures d'embauche et aux associations engagées dans les actions de lutte contre les discriminations. Il s'inscrit dans la collaboration engagée par le ministère avec l'ANRT et la DILCRAH pour favoriser le développement de recherches doctorales dans ces domaines et pour assurer une meilleure connaissance scientifique des phénomènes de LGBTphobies dans l'enseignement supérieur.

Le ministère poursuit ce travail de mobilisation afin d'encourager le recours au dispositif CIFRE et COFRA sur ces sujets, en articulation avec la Chaire LGBTQI+ et avec les réseaux de recherche spécialisés.

16) Avez-vous invité les autorités compétentes (conférences des doyens et recteurs d'intérêt) à renforcer les modules d'enseignement pour les étudiants sur la lutte contre les LGBTIphobies ? Quels retours avez-vous obtenus de leur part ? Avez-vous associé les associations au renforcement de ces modules ?

Le ministère n'a pas sollicité directement les conférences d'établissements pour un renforcement des modules d'enseignement portant sur la lutte contre les LGBTIphobies. L'intégration de contenus pédagogiques dans les formations relève en effet de la compétence des établissements, en vertu de leur autonomie académique. Le ministère ne peut prescrire la création ou la modification de modules disciplinaires, qui dépendent des équipes pédagogiques et des instances internes de chaque établissement.

La mesure initialement prévue dans le plan national ne paraît donc pas opérationnelle en tant que telle. Le ministère a plutôt proposé, lors du COSUI du Plan LGBT+ le 26 mai 2025, une mesure alternative, compatible avec ses prérogatives, consistant à promouvoir et diffuser des ressources pédagogiques destinées à soutenir les établissements dans leurs actions de sensibilisation. Cette approche permet de mettre à disposition des contenus de qualité, utilisables dans différents contextes académiques, sans intervenir dans l'organisation interne des maquettes pédagogiques.

Le ministère s'appuie, pour l'élaboration et la diffusion de ces ressources, sur des partenariats avec des acteurs spécialisés, dont des associations reconnues pour leur compétence dans ce domaine. Parmi elles, l'association OUTrans apporte un appui important pour la conception de supports destinés à faciliter la compréhension des enjeux relatifs à l'identité de genre et pour renforcer la capacité des établissements à prévenir les comportements LGBTphobes.

Cette démarche vise à donner aux établissements les outils nécessaires pour développer, dans le cadre de leur autonomie, des initiatives adaptées et cohérentes avec les principes d'égalité et de respect des personnes, sans créer de contrainte réglementaire sur l'ingénierie pédagogique interne.

17) Avez-vous actualisé le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » ? A quelles actualisations avez-vous procédé ? Prévoyez-vous d'y intégrer des recommandations visant les publics les plus vulnérables ou minorisés, telles que les femmes lesbiennes ou bisexuelles, les personnes transgenres et les personnes intersexes ? Avez-vous veillé à ce que les mesures concernent autant le public étudiant que le personnel enseignant et administratif ?

Le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » fait l'objet d'une actualisation conduite par le ministère, avec une publication prévue au premier semestre 2026. Cette mise à jour répond aux évolutions du cadre national, aux besoins exprimés par les établissements et aux constats issus des travaux conduits dans le cadre du plan national.

Le guide actualisé intégrera un ensemble complet de volets destinés à fournir aux établissements un cadre de référence clair et opérationnel. Il présentera la définition des violences et des discriminations LGBTphobes dans l'enseignement supérieur, les mesures de prévention attendues, les

obligations institutionnelles, les procédures internes de traitement, ainsi que les partenariats et ressources mobilisables. Une actualisation substantielle du volet réglementaire sera également effectuée afin d'assurer une cohérence stricte avec les normes existantes et les circulaires applicables.

Le guide comportera en outre une partie spécifique consacrée au respect de l'identité de genre. Celle-ci précisera les règles applicables en matière d'utilisation du prénom, du pronom d'usage et du titre de civilité choisi, dans la continuité des travaux engagés par le groupe de travail ministériel sur l'identité de genre et des orientations portées par la circulaire du 20 juin 2023.

Des recommandations ciblées seront intégrées afin de prendre en compte les besoins des publics les plus vulnérables ou minorisés, en particulier les femmes lesbiennes ou bisexuelles, les personnes transgenres et les personnes intersexes. Ces recommandations concerneront aussi bien les étudiantes et les étudiants que les personnels enseignants, administratifs et de direction, dans une logique de protection élargie à l'ensemble des communautés universitaires.

L'objectif du ministère est de fournir, avec cette nouvelle version du guide, un outil national de référence permettant aux établissements d'exercer leurs responsabilités dans un cadre clair, sécurisé et conforme aux exigences de prévention et de traitement des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche.

18) Avez-vous procédé à la mise en place un groupe de travail sur les prénoms d'usage des étudiants en transition ? Quelles sont les conclusions de vos travaux sur le sujet ? Prévoyez-vous d'étendre le dispositif au-delà des étudiants ?

Dans le cadre du Plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026, le ministère a mis en place un groupe de travail national consacré au respect de l'identité de genre et à l'utilisation du prénom d'usage. Ce groupe s'est réuni de février 2024 à mars 2025 et a rassemblé des représentants du ministère (DGESIP, DGRI), des conférences d'établissements, de la CPED, du réseau des Crous, de la Chaire LGBTQI+, ainsi que plusieurs associations spécialisées, dont OUTrans, SOS Homophobie et L'Autre Cercle.

Les travaux ont porté à la fois sur la situation de la communauté étudiante trans ou non-binaires et sur celle des personnels, ainsi que sur l'ensemble des usagers et usagères des établissements et opérateurs placés sous la tutelle du ministère. Le projet de circulaire en cours de préparation a pour objet « le respect de l'identité de genre au sein des établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche et des opérateurs publics placés sous la tutelle du MESRE » et vise explicitement « tout agent ou agente et tout usager ou usagère » des établissements concernés.

Les principales conclusions du groupe de travail se traduisent dans ce projet de texte autour de plusieurs axes :

- Garantir l'effectivité des droits après changement d'état civil. Les établissements et opérateurs doivent mettre à jour, de manière rétroactive et dans des délais brefs, l'ensemble des documents et des systèmes d'information comportant le prénom et/ou la mention de

sexe après modification à l'état civil. L'ancienne identité ne doit plus apparaître dans les documents officiels courants.

- Clarifier le statut du titre de civilité. Le projet rappelle que « Madame/Monsieur » ne relève pas de l'état civil et qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose son usage. Il ouvre la voie à la suppression du titre de civilité sur les documents des établissements, en particulier sur les diplômes, et indique qu'en cas de maintien, la civilité doit être accordée au genre d'usage de la personne. Le maintien d'un ancien titre de civilité est présenté comme susceptible de relever du harcèlement discriminatoire au sens de la loi du 27 mai 2008, conformément à la décision-cadre 2025-112 de la Défenseure des droits.
- Faciliter l'usage du prénom, du pronom et du genre d'usage. Le projet de note de cadrage précise que les établissements et opérateurs doivent prendre en compte le prénom d'usage, le genre d'usage, le pronom choisi et le titre de civilité choisi dans l'ensemble des documents internes non officiels (cartes, listes, relevés de notes, affichages, messageries, signalétique, etc.). Une simple déclaration sur l'honneur doit suffire ; l'exigence de justificatifs supplémentaires est identifiée comme une pratique discriminatoire.
- Articuler identité légale et identité d'usage. Le texte distingue clairement la mention du sexe à l'état civil, qui demeure nécessaire dans certains actes juridiques, et le genre d'usage, que les établissements sont invités à utiliser dans l'ensemble des interactions administratives et pédagogiques, ainsi que dans les collectes de données lorsque l'objectif consiste à appréhender l'identité de genre telle qu'elle est vécue.
- Encadrer la question des diplômes et des documents officiels. Le projet rappelle la circulaire du 7 mai 2023, qui permet déjà la délivrance d'un nouveau diplôme conforme au nouvel état civil après changement de prénom et/ou de mention de sexe, ainsi que la possibilité de suppression du titre de civilité sur le diplôme. La possibilité d'une suppression généralisée de la civilité sur les diplômes et autres documents est portée comme recommandation dans le cadre du groupe de travail, sous réserve des arbitrages juridiques en cours. Le ministère a inscrit à son budget une enveloppe d'environ 25 000 € pour l'AMUE (Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche), éditeur de logiciels SI, qui correspond à une partie du projet, en particulier au scénario relatif à l'évolution du logiciel Apogée.

Les conclusions et le projet de circulaire ont vocation à s'appliquer au-delà des seuls étudiants et étudiantes, à l'ensemble des usagers et usagères ainsi qu'aux agentes et agents des établissements publics d'enseignement supérieur et des opérateurs du ministère. L'extension du dispositif au personnel fait ainsi partie intégrante de l'architecture du texte en préparation, qui vise un cadre homogène pour les étudiantes, les étudiants et les personnels, y compris au sein du réseau des œuvres universitaires et scolaires (Crous).

Enfin, le groupe de travail a identifié plusieurs chantiers complémentaires : adaptation des logiciels (en lien avec l'AMUE et l'association Cocktail), articulation avec les Crous pour les dossiers de bourse

et de logement, prise en compte des situations de mobilité internationale, stages et expériences professionnelles, ainsi que renforcement des dispositifs de signalement et des actions de formation sur les transidentités au sein des établissements.

19) Avez-vous intégré, au sein de tous les parcours de formation initiale des étudiants en santé, un module de sensibilisation à la lutte contre les LGBTIphobies ? Y avez-vous associé les associations ? Quel en est le contenu ? Quels enjeux identifiés dans le domaine des études de santé en particulier y figurent ?

Le ministère n'a pas encore engagé la création d'un module de sensibilisation à la lutte contre les LGBTIphobies au sein des formations initiales en santé. Ce travail devra être conduit en collaboration étroite avec la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) du ministère de la Santé, avec laquelle des échanges réguliers sont déjà établis, ainsi qu'avec le département des formations de santé de la DGESIP.

À ce stade, les attendus précis restent à définir pour initier cette démarche. Les travaux devront préciser les objectifs pédagogiques, les contenus à intégrer et les modalités de mobilisation de l'expertise associative, en particulier lorsque celle-ci est requise pour garantir la qualité des interventions sur les questions d'identité de genre et d'orientation sexuelle.

Plusieurs éléments identifiés dans les travaux antérieurs indiquent que ce module pourrait être intégré dans les maquettes existantes sans modification structurelle de celles-ci, en s'appuyant sur les compétences dites transverses :

- en deuxième cycle pour les filières médicales ;
- en dernière année de formation pour les filières non médicales.

Cette intégration suppose néanmoins une définition précise des contenus attendus afin de garantir leur cohérence avec les exigences pédagogiques des formations de santé. Les enjeux identifiés concernent notamment la prise en compte des discriminations subies par les personnes LGBT+, la compréhension des besoins de santé spécifiques des populations trans et non-binaires, et la prévention des pratiques ou comportements susceptibles d'entraîner des situations de vulnérabilité dans les parcours de soins.

Le ministère engagera ce travail avec la DGOS et les instances concernées afin de définir les objectifs, le périmètre et les modalités de mise en œuvre d'un module dédié, dans un cadre respectant l'autonomie pédagogique des établissements.

Ministère de l'Intérieur

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

La préfète Fadela Benrabia, haute fonctionnaire à l'égalité des droits, coordonne cette politique pour le ministère de l'Intérieur.

Au niveau employeur, une équipe projet inter-périmètre de 9 personnes (catégorie A et A+) en administration centrale, coordonnée par la mission de gouvernance ministérielle des ressources humaines (MGMRH) au sein de la DRH ministérielle, fait converger les actions des périmètres sur les actions relatives à l'égalité professionnelle et à la diversité, dont la lutte contre les LGBTphobies.

Cette équipe projet a pour rôle :

- La conduite de la politique du ministère par l'élaboration de plans d'actions ;
- La sensibilisation et la formation des agents et agentes ;
- L'animation du dialogue social avec les organisations syndicales ;
- La mise en œuvre des projets favorisant l'égalité et la diversité ;
- L'animation des réseaux de référents et référentes égalité et diversité, compétents sur les sujets de LGBTphobies ;
- L'organisation d'évènements autour des dates nationales et internationales, comme celle du 17 mai.

Dans les services déconcentrés, près de 1370 référentes et référents égalité-diversité (RED) diffusent la politique au plus près des agentes et agents à travers des actions et la mise en œuvre de plans d'action locaux (égalité professionnelle et diversité). Le réseau, comptant 655 RED en 2020, est ainsi monté en puissance et a amélioré sa structuration.

Pour la Police nationale, afin d'assurer la connaissance et la prise en compte des spécificités liées à l'accueil des personnes trans victimes d'infractions, des personnes référentes sur les questions LGBTQIA+ ont été désignées dans les services de la police nationale. Il s'agit depuis 2021 des délégués départementaux et locaux d'aide aux victimes (précédemment les « référents accueil » jouaient ce rôle). Constituant un réseau sur tout le territoire national (à raison d'un délégué départemental par direction départementale/interdépartementale/territoriale et d'un délégué local par circonscription de police nationale), ils ont pour mission de veiller à la qualité de l'accueil et à l'amélioration de la prise en charge des victimes, notamment LGBT. Les délégués peuvent être amenés à mener des actions de sensibilisation auprès des agents, alerter ou conseiller ces derniers

ainsi que conseiller ou orienter le cas échéant les personnes transgenres accueillies dans les services (cf. question 5).

Des instructions en matière d'accueil et de prise en charge des personnes transgenres victimes d'infractions ou privées de liberté ont été diffusées dans la police nationale. Les préconisations s'articulent autour de 3 axes :

- l'accueil et l'audition ;
- la palpation et la fouille ;
- le placement dans un lieu de privation de liberté.

Ces préconisations figurent notamment dans un télégramme DGPN du 24 janvier 2019 relatif à l'accueil et à la prise en charge des personnes LGBTQIA+ au sein des services de police.

Le réseau de la Gendarmerie nationale a développé ses propres outils avec notamment une mallette pédagogique adaptée aux LGBTphobies.

S'agissant des moyens financiers, le ministère est engagé depuis 2018 dans un processus de double labellisation (égalité et diversité) et consacre tous les 2 ans plus de 50 000 euros à l'évaluation de sa politique, dont la lutte contre les LGBT phobies fait partie, au sein de ses services.

Enfin, 2023, des subventions ont été accordées pour un montant de 4,3 M€ AE et en CP principalement versées aux associations de la police nationale dans le cadre de conventions d'objectifs et de moyens signées avec le ministère de l'intérieur. Leur montant est désormais en hausse à hauteur de 4,6 M€ en AE et en CP en 2024, 2025 et 2026.

2) Quel est votre constat s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Le ministère de l'Intérieur n'a pas constaté de difficultés particulières. Les actions du plan sont cohérentes avec les objectifs que se fixe le ministère. Les mesures du plan LGBT+ font l'objet d'un suivi régulier par la DGPN et la DGGN, dont les cabinets participent d'ailleurs au comité de suivi piloté par la DILCRAH. Les deux directions sont particulièrement attentives aux remarques qui peuvent être émises par les autres acteurs institutionnels ou associatifs.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

1) Quelles actions avez-vous mises en œuvre afin de sensibiliser les agents du ministère de l'Intérieur aux discriminations anti-LGBTI ? Qui assure les formations, le cas échéant ? Combien d'heures y sont consacrées ? Quel budget y est alloué ?

Afin de sensibiliser les agents sur les LGBTphobies, le ministère de l'Intérieur dispose de diverses formations au sein de ses trois périmètres.

Le Secrétariat général dispose de **deux formations** et communique très régulièrement sur leur existence (mails, instances du dialogue social, articles intranet, événements, bilans annuels...).

Une formation intitulée « **Vivre ensemble la diversité** » est dispensée sur inscription aux encadrants, aux personnels RH et aux référents égalité-diversité en format présentiel sur une journée ou en format e-learning (40 minutes).

La formation e-learning est intégrée au parcours d'arrivée des nouveaux entrants. Il permet de prendre conscience des stéréotypes, sources de discrimination, à travers des mises en situation, et comprend 2 parties :

- La première est un parcours commun de sensibilisation dispensé à tous les agents.
- La seconde est un cheminement de responsabilisation plus forte en matière de prévention des formes de discrimination et de promotion de la diversité. Elle cible l'encadrement.

Une autre formation, intitulée « **Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir** » (durée : 1h30), est disponible sur Mentor, mise à disposition par la DGFAP et créé avec SOS Homophobie. Cette formation permet de sensibiliser les agents à l'identification et à la lutte contre les discriminations et les violences subies par les personnes LGBTI dans le contexte du travail. La formation a pour objectifs de :

- Définir, identifier et reconnaître les comportements, les maladresses ou les paroles LGBTIphobes dans le contexte du travail,
- Associer ces comportements avec leur impact sur les personnes concernées,
- Identifier les clés pour pouvoir réagir de manière appropriée à ces comportements

Le Secrétariat général a créé **trois fiches réflexes**, sous forme d'infographies :

- « Que signifie « LGBT+ » ?
- Quelle est la différence entre orientation sexuelle et identité de genre ?
- Comment identifier et réagir face aux agissements LGBTphobes ?

Ces trois infographies permettent d'appréhender les principales définitions ainsi que les bons réflexes à adopter pour lutter contre les agissements LGBTphobes.

Un **guide intitulé « Lutte contre les LGBT+phobies – Prévenir et agir »** a également été mis à disposition des agents. Il a pour but de les accompagner en proposant de bonnes pratiques permettant de garantir le bien-être et l'épanouissement professionnel de chacun, ainsi que des équipes. Il insiste également sur le rôle à jouer par l'encadrement en matière de protection des agents.

La **Police nationale** a également mis en œuvre diverses actions :

Elle dispose du réseau de référents « Égalité-Diversité » réparti sur tout le territoire qui peuvent mettre en place des actions d'information, de communication et de sensibilisation auprès des agents, analyser les risques de discrimination et être l'interlocuteur privilégié des agents, encadrants et correspondants RH.

De nombreuses actions ont été menées par le réseau de la Police nationale au titre de la semaine de sensibilisation et d'animation dans le cadre de la journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, le 17 mai.

Voici quelques exemples d'actions pour l'édition 2024 :

- Création d'une identité visuelle aux couleurs du drapeau arc-en-ciel apposée dans les locaux et les lieux communs ;
- Déclinaison de l'identité visuelle aux formats affiches et marque-pages ;
- Organisation d'un challenge formation « Reconnaître les LGBTphobies au travail » pour les agents de la DRHFS sur la plateforme interministérielle Mentor ;
- Création de la notice explicative accompagnant l'affiche des 26 critères de discrimination, création d'un focus sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle pour diffusion à l'ensemble des périmètres du MI ;
- Création et distribution d'un flyer relatif aux « grandes dates des droits LGBTQIA+ » ;
- Création et diffusion d'un quiz de sensibilisation relatif à l'avancement des droits LGBT+ ;
- Tenue d'un stand de sensibilisation avec une animation ludique autour des dates clés de l'avancement des droits LGBT+. Le jeu, créé par l'équipe projet de la Police nationale, consiste à associer les dates aux événements correspondants relatifs à l'évolution des droits des personnes LGBT+ ;
- Publication le 31 mai d'un article post-événement « Retour sur le 17 mai » dans la lettre d'information de la DRHFS.

L'édition 2025 a également été marquée par des actions de sensibilisation :

- Diffusion du guide « comprendre les transidentités » ;
- Diffusion du rapport « orientation sexuelle, identité de genre et intersexuation » de la CNCDH ;
- Diffusion d'un article relatif aux infractions LGBTphobes ;
- Diffusion d'un article et d'un lexique LGBTQIA+ ;
- Diffusion d'un article relatif aux actions en mises en place en Police nationale contre les LGBTphobes ;
- Participation au bilan contre les LGBTphobes 2025.

L'ensemble des éléments susmentionnés est disponible sur [l'intranet « Egalité-Diversité » de la DRHFS](#). Un onglet est dédié uniquement aux référents « Egalité-Diversité » comprenant notamment les kits d'animation mais aussi d'autres supports et outils, tels que :

- L'affiche des 26 critères de discrimination, sa notice d'utilisation et les focus sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre ;
- Le flyer des « grandes dates des droits LGBTQIA+ », indiquant 10 grandes dates relatives aux droits des personnes LGBTQIA+ ;
- Le calendrier « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité » financé par le FEP. Ce calendrier perpétuel comporte des dates clés de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que des dates importantes dans la lutte contre les discriminations LGBT+.

En termes de formation, dans le cadre d'un partenariat avec l'Académie de police, l'association Flag ! réalise dans chaque école et pour chaque promotion une intervention de 2h30 sur cette thématique.

S'agissant de la formation des élèves gardiens de la paix et des policiers adjoints, 10h30 d'apprentissages directement en lien avec la lutte contre la haine anti LGBTQI+ sont également dispensées dès les premières semaines de scolarité avec l'identification des publics, nécessitant une attention particulière, notamment par l'utilisation systématique du tableau d'accueil confidentialité.

Les conditions d'accueil des personnes trans-identitaires font également l'objet d'une présentation et de nombreux rappels en cours de scolarité (dans les objectifs relatifs à l'accueil du public, la lutte contre les discriminations, les mini-cas exploités par le Défenseur des droits...).

2) Quelles actions de formation aux enjeux d'inclusion des personnes LGBTI avez-vous mises en œuvre à destination des autorités préfectorales ? Combien d'heures y sont consacrées ? Qui assure ces formations ? Quel budget y est alloué ?

Une séquence de deux heures portant sur l'égalité et la diversité est au programme du cycle supérieur d'études territoriales niveau 1 (CSET I). Cette formation, destinée aux hauts fonctionnaires nouvellement nommés (sous-préfets d'arrondissement, sous-préfets chargés de mission et directeurs de cabinet, chefs de bureau et directeurs d'administration territoriale de l'État) comprend une partie théorique d'une heure et deux ateliers relatifs aux violences sexistes et sexuelles (comprenant également des exemples LGBTphobes) et un atelier sur les biais relatifs au recrutement. Cette séquence est réalisée par l'adjoint à la directrice des ressources humaines et la mission égalité professionnelle et diversité. Elle est co-animée par la préfète haute fonctionnaire à l'égalité des droits.

3) Quelles actions de formations aux enjeux d'inclusion et de lutte contre les discriminations LGBTI avez-vous déployées à destination des policiers et des gendarmes ? Combien d'heures y sont consacrées ? Qui assure ces formations ? Quel budget y est alloué ?

Pour la Police nationale comme pour la Gendarmerie nationale, des formations initiales et continues sont dispensées sur ces enjeux.

Pour la Police nationale, en **formation initiale des commissaires de police et des officiers**, la lutte contre les discriminations est abordée tout au long de leur scolarité. Le sujet est évoqué de manière spécifique ou transversale sous l'angle de la déontologie et de l'éthique dans l'ensemble des

enseignements, lors de cours magistraux, de conférences ou d'exercices pratiques. Une séquence de formation spécifique sur la déontologie intervient lors de la première période probatoire. À cette occasion, est abordée la nécessité de veiller à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Le respect de l'identité de genre et la question LGBT sont également traitées de façon transversale lors des enseignements et simulations consacrés au contrôle d'identité, à la palpation de sécurité, à la garde à vue (investigations corporelles), à l'audition et à l'accueil, dans le cadre notamment de la dignité due à tout usager accueilli dans un service et de l'interdiction de tout traitement dégradant.

La question de la prise en charge des personnes transgenres n'est pas seulement abordée sous le prisme des auteurs et des victimes. En qualité de futurs chefs de service, les élèves commissaires et officiers sont également sensibilisés à l'accueil, au traitement, voire à l'accompagnement du changement de sexe d'agents placés sous leur autorité.

Enfin, au cours de la scolarité, les élèves commissaires et officiers bénéficient d'une intervention de deux heures de l'association « FLAG! ».

Concernant **la formation initiale des gardiens de la paix**, la spécificité de la situation des personnes transgenres est prise en compte et traitée au niveau légal, réglementaire, humain et déontologique. Ainsi, dès les premiers jours de leur scolarité, les élèves bénéficient d'un module dénommé : « Institutions et valeurs ». Il aborde notamment les règles déontologiques et les libertés publiques à travers des situations de police concrètes, leur permettant d'identifier précisément ce qui est attendu d'eux.

Du point de vue humain, la communication interpersonnelle est étudiée comme un facteur essentiel de la relation à autrui. Les psychologues chargés de la formation interviennent sur des questions en lien direct avec les savoirs éthiques et relationnels attendus des policiers, mais aussi sur les techniques associées au phénomène de la déperdition de l'information et au mécanisme des représentations (stéréotypes...).

Un bloc pédagogique conséquent est dédié à la relation entre la police et la population, dans lequel les conditions d'accueil du public, par le policier, sont abordées dans le détail. À ce titre, les personnes transgenres sont identifiées comme devant faire l'objet d'une attention particulière, tant dans le premier contact et la manière dont la personne souhaite être identifiée (au-delà du genre figurant sur l'état civil) que dans les faits dont elle peut être victime. Toute forme de discrimination doit faire l'objet d'une judiciarisation rapide, précise et efficace.

Un module spécifique traite de l'impact des attitudes discriminatoires, des points de vue psychologique et réglementaire, tout en abordant l'impact émotionnel d'une attitude discriminatoire, mais aussi les infractions relatives aux attitudes discriminatoires, dont celles inhérentes au genre et à l'orientation sexuelle.

En cas de placement en cellule, le policier doit entendre la personne trans sur ce qu'elle estime être le mieux pour elle et pour sa sécurité et déterminer le lieu le plus adéquat pour cette privation de liberté.

Au cours de ce bloc, la posture et l'action du policier en patrouille font également l'objet d'enseignements en lien avec la situation du contrôle d'identité. Celui-ci est abordé sur un plan juridique, mais aussi relationnel et technique, avec la mise en place d'un cadre favorable au respect et à la dignité des personnes. Ainsi, en cas de contrôle ou de palpations, le policier devra, dans la mesure du possible, respecter le choix de la personne contrôlée à se définir selon un genre et proposer la réalisation des opérations de palpations, lorsque nécessaire, par un personnel de même sexe.

Enfin, concernant les apprentissages complémentaires relatifs à « l'environnement sociétal », comme pour les élèves commissaires et officiers, l'association « FLAG! » intervient, permettant de renforcer les apprentissages en apportant des témoignages différents mais convergents.

En termes de **formation continue**, deux modules de formation à destination des agents au contact du public existent. L'un se fait en présence, pour une durée de 24 heures (4 jours), l'autre à distance, module de simulation virtuelle d'un accueil de commissariat. Les deux modules traitent notamment du sujet de l'identité de genre.

À noter que cette politique est menée au sein même des structures de formation. À l'ENSP (École nationale supérieure de la police) par exemple, le « référent égalité-diversité » est aussi le référent LGBT. Par ailleurs, l'ENSP bénéficie de la présence de deux psychologues sur chacun de ses deux sites, qui peuvent recevoir et soutenir les personnes transgenres afin de leur fournir le meilleur suivi tout au long de leur scolarité. Ces suivis sont également proposés pour l'ensemble des personnels de l'ENSP.

Enfin, l'ENSP sensibilise tout son personnel aux questions de genre et d'identité, que ce soit dans le cadre des formations, au sein des différents locaux ou dans sa politique de recrutement. L'ensemble de ces mesures et dispositions concrètes visent à garantir, véhiculer et promouvoir les valeurs de respect d'autrui et de dignité humaine. L'ENSP a encadré par note de service les obligations applicables à l'accueil en scolarité et à la gestion administrative d'un élève transgenre ou en transition de genre.

En matière de lutte contre les discriminations, le nombre d'élèves formés (sortants d'école) par corps s'établit en 2024 comme suit :

65 élèves commissaires de police ;

- 393 élèves officiers de police ;
- 3 929 élèves gardiens de la paix ;
- 1 168 élèves policiers adjoints ;
- 133 cadets de la République.

En **formation continue** sur l'année 2024, 13 159 policiers ont bénéficié des formations en matière de lutte contre les discriminations.

Pour la Gendarmerie nationale, des actions de formation sont menées dans les écoles de gendarmerie dans le cadre du module de déontologie. Les associations partenaires interviennent lors des forums mais aussi aux côtés des référents de la **Gendarmerie nationale** dans les missions de sensibilisation et de formations continues.

Le financement de ces interventions est lié aux conventions que nous avons avec SOS homophobie et L'Autre-Cercle mais aussi du budget global dédié à la formation.

Des formations sont également menées sur l'ensemble des critères de discrimination parmi lesquels l'identité de genre et la réorientation sexuelle. En 2024 :

- 700 référents ont sensibilisé **33 481** personnels pour un total de **1 096** séances dispensées en présentiel ;
- 5 966 élèves gendarme, 5196 élèves gendarme adjoint volontaire, 180 élèves du corps de soutien technique et administratif, 167 élèves officier ont été formés lors de **formations initiales**.

La lutte contre les discriminations est enseignée grâce à des cours dédiés mais aussi transverses, en combinant enseignements théoriques et mises en situation pratiques. Il s'agit de développer la réflexion individuelle ou collective face à des situations problématiques. Les formateurs au sein des centres et écoles sont spécifiquement formés dans ce domaine. **Tous les personnels qui rentrent en Gendarmerie nationale sont formés aux LGBTphobies**. Ils bénéficient ensuite de sensibilisations tout au long de leur carrière et plus particulièrement lors de leur changement de poste et à tous les niveaux d'encadrements.

4) Les associations sont-elles impliquées dans l'élaboration des outils pédagogiques et/ou dans la mise en œuvre de ces formations ? Mesurez-vous des améliorations depuis ?

La mise en œuvre des formations en matière de lutte contre les discriminations s'est faite en étroite collaboration avec des associations de lutte contre les LGBTphobies, notamment « FLAG! ». En effet, l'association intervient chaque année pendant deux heures devant les élèves commissaires et officiers.

Par ailleurs, des ressources pédagogiques ont été co-conçues avec l'association « FLAG! », notamment la mallette pédagogique à destination des délégués départementaux d'aide aux victimes qui a permis d'élaborer d'autres ressources pédagogiques accessibles à l'ensemble des policiers par le biais de l'intranet « police nationale » (guide sur la lutte contre les discriminations et le harcèlement, guide de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine LGBTQIA+, etc.).

Afin d'évaluer la qualité d'accueil et de prise en charge par les policiers, l'Inspection générale de la police nationale (IGPN) publie chaque année une évaluation sur la qualité de l'accueil des victimes dans les services de police, concernant certaines conditions de l'accueil, le primo-accueil, la prise en compte des plaignants (confidentialité, qualité de la prise de plainte, suivi des procédures), les déclarations d'usagers sur main-courante, la qualité et la pertinence de l'accueil téléphonique (renseignements, appels 17 police-secours) et les délais de réponses aux courriers et courriels

d'usagers. Dans son rapport annuel de 2024, publié le 16 octobre 2025, l'IGPN relève que le bilan global de satisfaction demeure stable avec un taux de 82 % de respect des exigences normatives et de satisfaction des victimes (contre 81 % en 2023).

En Gendarmerie nationale, les outils sont principalement destinés à des communications visuelles et à la diversification des canaux d'information (ex : guets-apens, zones blanches...).

5) Avez-vous procédé au développement du réseau de référents LGBTI ? Quel bilan en tirez-vous ?

Le réseau a été développé dans le cadre de la déclinaison du plan d'action égalité et diversité mais aussi d'actions régionales lors des journées nationales et internationales dédiées.

La Police nationale est dotée d'un réseau de référents LGBT+ composé de 169 référents départementaux et de 523 référents locaux. Ils accueillent les victimes, reçoivent leur plainte et leur déclaration, assurent un suivi spécifique en lien avec les enquêteurs, renseignent les victimes sur les suites judiciaires données et sur le déroulé des procédures.

La multiplication des référents (racisme, LGBT+, handicap...) rendait illisible le maillage territorial.

Depuis le 1er janvier 2024, l'organisation des services de police judiciaire a donc été rationalisée et harmonisée sur l'ensemble du territoire. Une délégation départementale d'aide aux victimes est constituée dans chaque département et toutes les circonscriptions de police nationale disposent d'un délégué local d'aide aux victimes. L'objectif est de rendre plus lisible l'action de la police nationale en matière d'aide aux victimes et, à terme, de rationaliser la formation des agents. Ces délégués d'aide aux victimes constituent à la fois un point de contact privilégié pour toutes les victimes, dont les victimes de discrimination anti-LGBTQIA+ et le relai des associations sur leur ressort de compétence. Ils se substituent aux anciens correspondants départementaux « aide aux victimes ».

La direction générale de la gendarmerie nationale (DGGN) a diffusé une note (NE n° 17500 du 17 mai 2021) relative à la prise en charge des personnes victimes d'infractions pénales commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre pour un accompagnement adapté des personnes LGBTQI+. Elle renforce les directives en matière d'accueil adapté pour prendre en compte l'identité et le genre ressentis dans les échanges avec la victime, la discrétion des échanges, la prise en compte de l'état physiologique plutôt que l'état administratif lors des fouilles de personnes transgenres, la possibilité d'être accompagné par une tierce personne majeure de son choix, ...

Parallèlement, un livret « Mes droits, mes démarches » est mis à disposition des usagers à l'accueil de chaque brigade. Il apporte notamment des conseils aux victimes sur leurs droits : accompagnement au dépôt de plainte par un proche, par des associations d'aide aux victimes locales ou encore par un avocat. Il rappelle les numéros d'urgence et les numéros nationaux de plusieurs associations d'aide aux victimes.

Depuis 2023, les RED présents dans les arrondissements se sont vus confiés par la DRH la mission de pouvoir appuyer les unités en cas de prise de plainte d'une victime appartenant à la communauté LGBTQI+. Ils sont également directement sollicités par les associations pour pouvoir recueillir ces

plaintes en mobilité au siège des associations. Les formateurs-relais lutte contre les crimes de haine (un par groupement) ont pour mission d'appuyer les unités territoriales dans les auditions des victimes, témoins et auteurs en cas de crimes ou délits haineux.

A cela, il faut ajouter les Maisons de Protection des Familles (101 MPF) qui sont également chargées de prendre en charge et d'accompagner les victimes les plus vulnérables et les plus sensibles dont les victimes de discrimination, de racisme et d'antisémitisme.

6) Avez-vous réalisé un audit des référents départementaux en matière de lutte contre les discriminations anti-LGBT+ ? Quels enseignements en avez-vous tiré ?

Un audit a été effectué lors de la clause de revoyure de l'AFNOR. Cela a permis une mise en perspective des actions régionales menées en métropole et outre-mer et l'actualisation de la mallette pédagogique.

En Police nationale, l'animation du réseau des délégués aux victimes est mise en place progressivement dans les territoires. Des premiers retours pourraient avoir lieu d'ici la fin du premier semestre 2026.

En Gendarmerie nationale, des rendez-vous annuels avec les 43 coordonnateurs égalité et diversité de la gendarmerie nationale des formations administratives permettent en outre de faire des états des lieux réguliers de l'action des référents sur ces thématiques.

7) Quel bilan tirez-vous de l'élargissement des CORAH (résultats, bénéfices, obstacles) ? Comment procédez-vous à l'évaluation annuelle de leur action ? Quels indicateurs utilisez-vous à cette fin ?

Les recommandations ont été transmises aux préfets via la circulaire du 12 mars 2024 relative aux comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme, la haine anti-LGBT et les discriminations (CORAH(D)). Un questionnaire annuel est envoyé aux préfets pour qu'ils puissent répondre sur les points suivants :

- Nombre de CORAH(D) réunis ;
- Thématiques à l'ordre du jour ;
- Réalisation d'une cartographie des LGBTphobies ;
- Réalisation d'un plan sur les LGBTphobies et axes principaux.

8) Avez-vous poursuivi l'élargissement des CORAH(D) via la mise en place d'un plan d'actions local contre les LGBTphobies ? Combien de plans d'action ont été mis en place ? Quel est le contenu de leur action ? Quels sont les territoires les plus et moins réactifs ?

30 départements ont mis en place un plan d'action local contre les LGBTphobies (Aisne, Alpes-de-Haute-Provence, Aude, Cantal, Corrèze, Hauts-de-Seine, Haute-Garonne, Haute-Savoie, Hautes Pyrénées, Hérault, Ille-et-Vilaine, Jura, Loire, Loiret, Nord, Meurthe-et-Moselle, Morbihan, Paris, Pyrénées-Atlantiques, Pyrénées-Orientales, Rhône, Sarthe, Seine-Maritime, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Var, Vienne, Vosges, Yonne, Yvelines).

Parmi les dispositifs à améliorer ou à mettre en place, ont été évoqués :

- La poursuite et le renforcement d'actions de sensibilisation et de prévention, notamment des publics jeunes, mais également des commerçants, des élus et des agents en charge de l'accueil des victimes et du recueil de plaintes. Les actions de sensibilisations concernant le cyber harcèlement, les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelles doivent particulièrement être renforcées. Cela passe notamment par le développement de formations à destination des agents publics mais aussi privés avec les grandes entreprises et les agences d'intérim. Toute la communication effectuée doit prendre en compte les spécificités des différents types de population tout en conservant une visée universelle.
- Le partage des ressources avec la consolidation des réseaux partenaires afin de favoriser la circulation des contacts utiles, la création d'espaces sur Résana, la dématérialisation des supports et outils pédagogiques ainsi que la proposition de création d'un centre de ressources départemental commun à tous les acteurs du département et la rédaction d'un annuaire à destination des relais.
- Pour les territoires ruraux, il s'agit d'accroître les actions qui les concernent et de favoriser le financement d'associations en milieu rural.
- Dans le cadre du financement des différentes associations : davantage de vigilance sur les dossiers d'opportunités, la prise en compte des priorités locales et nationales, ainsi que la favorisation d'une répartition territoriale équilibrée. Il s'agit également de pérenniser les travaux d'associations aux résultats satisfaisant, particulièrement les petites associations. Ces actions visent aussi à renforcer les liens entre l'Education Nationale et les associations, et d'assurer une cohérence entre les collectivités et l'engagement des associations.
- Le dépôt de plainte fait également l'objet d'une volonté d'amélioration par le biais d'une meilleure formation des agents, de l'encouragement des victimes à déposer plainte et de l'amélioration globale du dispositif de dépôt de plainte.
- La promotion des formations MENTOR auprès des collectivités, le développement de stages citoyenneté en lien avec la PJJ, l'organisation de journée de prévention et de formation contre les discriminations ainsi que de conférences sur les mêmes sujets notamment à destination des relais.
- La poursuite de la création voire la finalisation d'un plan départemental pour une vingtaine de départements.
- La création d'espaces : un observatoire des violences dans le sport (Cantal), un lieu ressource pour les LGBT+ (Montauban), un observatoire départemental de lutte contre les discriminations sur une base partenariale, un lieu d'écoute départemental, de nouvelles places d'hébergement pour les personnes LGBT+, de nouveaux référents notamment au sein des forces de sécurité intérieure.

Certains CORAHD demandent la réduction du nombre de réunions institutionnelles (actuellement de deux par an d'après la circulaire MI du 12 mars 2024), proposant de s'appuyer davantage sur des groupes de travail.

9) Où en est la mise en place d'une cartographie des LGBTIphobies dans les trente territoires les plus concernés ? Qui a été chargé de son élaboration ? Quels sont les enseignements de ce travail ?

11 territoires ont mis en place une cartographie des LGBTIphobies (Alpes-de-Hautes-Provence, Gironde, Guadeloupe, Haute-Vienne, Hérault, Pas-de-Calais, Meurthe-et-Moselle, Nouvelle-Aquitaine, Seine-Maritime, Tarn-et-Garonne, Var). Le plan prévoit la réalisation d'une cartographie dans chaque département, en consultant l'ensemble des associations et services participant aux comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (CORAH), afin d'identifier les lieux et les périodes où ces actes sont principalement perpétrés. Ces cartographies locales doivent permettre aux services de police de renforcer la sécurité en conséquence, notamment avec davantage de patrouilles et un partage d'informations avec les élus, en vue d'y développer la vidéo protection.

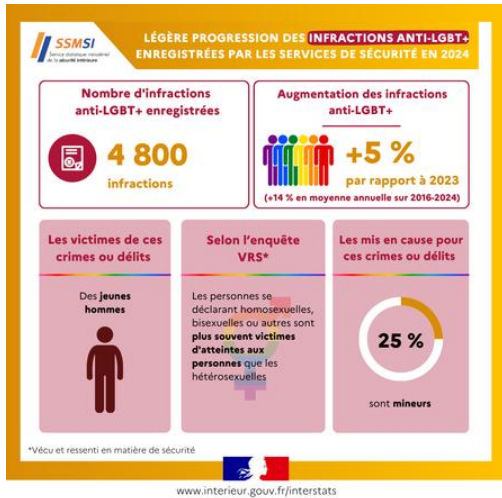
En zone police, les 30 agglomérations concentrant le plus d'actes anti-LGBTQIA+ sont la Préfecture de police, Lyon, Marseille - Aix-en-Provence, Lille, Toulouse, Bordeaux, Nice, Nantes, Toulon, Douai - Lens, Strasbourg, Rouen, Montpellier, Avignon, Grenoble, Saint-Etienne, Rennes, Tours, Béthune, Valenciennes, Metz, Orléans, Nancy, Clermont-Ferrand, Bayonne, Pointe-à-Pitre - Les Abymes, Dijon, Mulhouse, Angers, Le Havre, Cayenne, Fort-de-France et Saint-Denis de la Réunion (au premier semestre 2025). Néanmoins, ces données doivent être mises en perspective avec le rapport faits/nombre d'habitants.

Questions finales

10) Quel est votre constat s'agissant de l'évolution des actes anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ? A quels indicateurs vous référez-vous pour mesurer cette évolution ?

En 2024, le ministère de l'Intérieur a enregistré une augmentation de 5 % des infractions à caractère anti-LGBT+ sur le territoire national par rapport à 2023. Sur la période 2016-2023, la hausse annuelle moyenne de ces infractions est de 15%. En 2024, les services de police et de gendarmerie ont enregistré 3 100 crimes ou délits à caractère anti-LGBT+ et 1 800 contraventions sur l'ensemble du territoire français, soit un total de 4 800 infractions. Ce sont des infractions relevées à la suite d'une plainte déposée par les victimes, d'un signalement, d'un témoignage, d'un flagrant délit, d'une dénonciation, ou à l'initiative des services de sécurité elles-mêmes.

Évaluation du « Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »
(2023-2026)



En revanche, le service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI) réalise des enquêtes de victimation afin d'avoir une analyse plus fine sur les faits de délinquance qu'auraient subi des individus au cours de leur vie. Sur la période 2021-2022, seules 4 % des victimes d'actes anti-LGBT+ déclarent avoir porté plainte, selon l'enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité (VRS) du SSMSI.

11) Avez-vous d'autres remarques s'agissant de la mise en œuvre des actions prévues par le Plan ?

La Direction générale de la police nationale devrait être prochainement co-signataire de la chartre d'engagement des plateformes numériques pour la prévention des violences et la sécurité des personnes LGBT+, suite à des travaux menés par la DILCRAH. Cette chartre viserait en particulier à lutter contre les guet-apens homophobes en permettant notamment aux utilisateurs des plateformes d'avoir à disposition, dans les rubriques d'aide ou de sécurité, des liens vers des ressources utiles (Ma Sécurité, PHAROS, PNAV, démarches pour porter plainte...).

Ministère de la Justice

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Au plan interne, le ministère de la Justice a renforcé sa politique de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations à l'attention de ses personnels. Il met également en œuvre des mesures directement destinées à la lutte contre les discriminations envers les personnels LGBTQI+.

Ce renforcement s'est traduit par la mise en place de moyens humains et financiers, ainsi que par des actions de sensibilisation des personnels à ces sujets sur l'ensemble du territoire.

L'allocation de moyens humains :

Ce renforcement s'est notamment concrétisé par la création de 9 postes dédiés à 100 % à l'égalité professionnelle et à la diversité, répartis sur l'ensemble du territoire. Ces postes sont placés sous l'autorité hiérarchique des délégués interrégionaux du secrétariat général et rattachés fonctionnellement à la haute fonctionnaire à l'égalité et à la diversité. La lutte contre les discriminations envers les personnels LGBTQI+ entre donc pleinement dans leur champ de compétences.

Au niveau des moyens financiers :

Peuvent être cités :

- Le dispositif de signalement allodiscrim : ce dispositif de signalement des violences, discriminations et harcèlements du ministère de la justice est externalisé (société ALLODISCRIM). Accessible à tous les personnels il peut être saisi par tout agent s'estimant victime d'une discrimination en raison de son orientation sexuelle ou identité de genre.
- La pérennisation du partenariat avec l'association FLAG ! : Depuis 2021, le ministère dispose d'un partenariat avec l'association FLAG !. Celui-ci inclut notamment le versement d'une subvention annuelle de 5 000 euros. Il est envisagé d'augmenter cette subvention à 10 000 euros en 2026.

La mise en place de sensibilisation régulières et accessibles à tous les personnels :

- L'organisation de formations et de temps de sensibilisation : Des actions de sensibilisation sont organisées chaque année en administration centrale, dans les services déconcentrés et les juridictions, ainsi que dans les écoles du ministère (interventions de FLAG !, organisation de théâtre forum sur le sujet, etc.).
- La rédaction d'un guide spécifique pour les personnels : Un guide, élaboré en collaboration avec FLAG ! a été diffusé à destination des personnels. Il vise à mieux faire connaître leurs

droits aux agents, à accompagner les personnels dans l'accueil de personnes en situation de transition et à sensibiliser chacun à ses propres stéréotypes.

Enfin, afin de mesurer l'impact de ces moyens sur la réduction des discriminations, une enquête de perception, incluant des questions sur les discriminations, est adressée chaque année à l'ensemble des personnels

Au niveau de la Direction de l'administration pénitentiaire, la sous-direction de l'insertion et de la probation accueille au sein de son pôle Droits un référént national dédié aux prises en charge des publics minoritaires parmi les personnes sous-main de justice (femmes, mineurs et LGBT+).

Ce référent a notamment eu pour mission d'élaborer un référentiel de prise en charge des publics LGBT+ sous-main de justice. Finalisé en décembre 2023, ce document se présente comme une boîte à outils de bonnes pratiques illustré de cas pratiques issus des constats de l'administration pénitentiaire. Il a été diffusé aux partenaires et accompagné auprès des services déconcentrés de l'AP. Il a été complété par l'élaboration d'une mallette pédagogique à destination des référents locaux LGBT+ qui devrait prochainement être diffusée. Par ailleurs, au sein des appels à projets nationaux annuels de la DAP, une thématique d'actions en faveur du public LGBT+ a été créée à partir de 2024 et financée à hauteur de 30000€.

Il convient par ailleurs de rappeler qu'au plan des politiques pénales, la circulaire du 24 novembre 2020 relative à la lutte contre la haine en ligne a créé un pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH) au sein du Parquet de Paris. Le PNLH a pour vocation de centraliser et d'uniformiser les investigations, en lien avec la plateforme PHAROS dont il est l'interlocuteur privilégié, en matière de lutte contre les discours et propos haineux tenus en ligne. Il dispose à ce titre d'une compétence nationale, concurrente à celle des autres juridictions dont la compétence peut être retenue en application du droit commun, pour connaître de certains délits aggravés par des motifs discriminatoires au sens des dispositions des articles 132-76 et 136-77 du code pénal³ et commis en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. La mobilisation de ces magistrats référents et pôles a notamment permis l'émergence de bonnes pratiques, telle la création, depuis 2019, au sein du parquet de Paris, d'un stage de citoyenneté comprenant un module orienté vers les discriminations LGBT-phobes et les comportements sexistes.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

³ L'article 132-77, introduit dans le code pénal par la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure et modifiée à plusieurs reprises, et notamment par la loi n°2022-92 du 31 janvier 2022 interdisant les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, aggrave les peines encourues pour tous les crimes ou délits précédés, accompagnés ou suivis de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont elle fait partie à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée, ou qui établissent que les faits ont été commis pour l'une ou plusieurs de ces raisons, et ce, sous réserve des circonstances aggravantes spécifiques existantes pour certains crimes et délits.

Au plan interne, les postes de délégués égalité-diversité constituent un apport incontestable pour mieux sensibiliser les agentes et agents sur ces questions ; la lutte contre la haine et les discriminations anti LGBT+ a donné lieu en 2025 à plusieurs actions territoriales.

Concernant la direction de l'administration pénitentiaire, rédaction du référentiel LGBT+ a constitué un travail très important, sur plusieurs années : il s'est agit d'obtenir un outil véritablement pratique et adapté aux réalités pénitentiaires (tant en milieu fermé qu'en milieu ouvert), ce qui a nécessité de confronter les principes juridiques aux procédures locales et aux témoignages des terrains. Ce fut également un travail pluridisciplinaire entre les différents bureaux de la DAP (Insertion et probation, Ressources humaines, Sécurité Pénitentiaire). Ce travail de fond a permis que l'outil soit très bien perçu par les professionnels de terrain et la quasi-unanimité des organisations syndicales. En revanche, si certaines associations militantes pour les droits des personnes LGBT+ l'ont accueilli avec satisfaction, ce ne fut pas le cas de toutes en raison précisément des prises en compte des réalités du milieu carcéral et de son public, qu'elles considéraient a priori comme étant en décalage avec leurs narratifs et plaidoyers.

Axe 2 – Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et de discriminations

3) Quelles conclusions tirez-vous de l'évaluation annuelle des chiffres des infractions portant sur les LGBTphobies réalisée par le pôle d'évaluation des politiques pénales (DACG) ? Avez-vous procédé à la transmission de cette évaluation à la DILCRAH chaque année ?

Le bureau d'évaluation des politiques pénales de la DACG produit le bilan suivant :

- **Orientations des personnes mises en cause**

En 2024, 43% des 1 628 auteurs orientés par les parquets pour des infractions liées au motif discriminatoire « orientation sexuelle ou identité de genre », ont fait l'objet d'un classement sans suite par le parquet en raison de l'impossibilité d'exercer des poursuites ; l'affaire est ainsi considérée comme non poursuivable.

Pour 6% des auteurs orientés, un classement est décidé pour des raisons d'opportunité. Le taux de réponse pénale est de 89% (92% en 2023) et la réponse pénale se traduit par 68% de poursuites devant les juridictions pénales (hausse de 5 points par rapport à 2023, 63%) et 32% de procédures alternatives aux poursuites.

Parmi les procédures alternatives, ce sont les avertissements pénaux probatoires/rappels à la loi qui sont les plus usités avec 9% des auteurs ayant fait l'objet d'une réponse pénale en 2024.

Au niveau des poursuites, le mode le plus fréquent est la convocation par officier de police judiciaire ou du procureur de la République, qui concerne 20% des réponses pénales. Les affaires les plus graves ou complexes ont fait l'objet d'une information judiciaire (10% des réponses pénales) ou d'une comparution immédiate (9% en 2024).

Tableau 1 : Orientation des personnes mises en cause pour des infractions liées au motif discriminatoire « orientation sexuelle ou identité de genre »

Évaluation du « Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »
(2023-2026)

		2023				2024			
		Auteurs orientés	structure orientations	structure poursuivables	structure réponse pénale	Auteurs orientés	structure orientations	structure poursuivables	structure réponse pénale
Auteurs orientés		1 354	100%			1 628	100%		
dont non poursuivables		486	36%			708	43%		
Auteurs poursuivables		868	64%	100%		920	57%	100%	
dont classements pour inopportunité		69	5%	8%		99	6%	11%	
Réponse pénale		799	59%	92%	100%	821	50%	89%	100%
Alternatives aux poursuites	Dont alternatives	292	22%	34%	37%	265	16%	29%	32%
	réparation majeure/mineur	25	2%	3%	3%	33	2%	4%	4%
	composition pénale	38	3%	4%	5%	40	2%	4%	5%
	médiation	6	0%	1%	1%	21	1%	2%	3%
	orientation structure sanitaire, sociale ou professionnelle/injonctives	20	1%	2%	3%	11	1%	1%	1%

Évaluation du « Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »
(2023-2026)

	on thérapeutique								
	désintéressement/régularisation sur demande parquet	11	1%	1%	1%	21	1%	2%	3%
	Avertissement pénale probatoire / rappel à la loi	107	8%	12%	13%	72	4%	8%	9%
	sanction non pénale	66	5%	8%	8%	48	3%	5%	6%
	autres	19	1%	2%	2%	19	1%	2%	2%
Poursuites	Dont Poursuites	507	37%	58%	63%	556	34%	60%	68%
	citation directe	21	2%	2%	3%	9	1%	1%	1%
	comparution immédiate	60	4%	7%	8%	75	5%	8%	9%
	comparution à délai différé	<5	NC	NC	NC	8	0%	1%	1%

Évaluation du « Plan national pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ »
(2023-2026)

compar ation sur reconna issance de culpabili té	43	3%	5%	5%	45	3%	5%	5%
convoca tion par OPJ ou par PV du procure ur	147	11%	17%	18%	163	10%	18%	20%
informa tion judiciair e	60	4%	7%	8%	85	5%	9%	10%
ordonn ance pénale	43	3%	5%	5%	41	3%	4%	5%
poursuit es de mineurs	76	6%	9%	10%	66	4%	7%	8%
poursuit es TP	54	4%	6%	7%	64	4%	7%	8%

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/BEPP

L'observation des orientations par type de contentieux permet de constater que le taux de réponse pénale varie selon la nature des infractions traitées. En 2024, il est de 100% pour les affaires de discriminations, 94% pour les atteintes aux biens, 90% pour les atteintes aux personnes et 88% pour les injures-diffamations.

Tableau 2 : Orientation des personnes mises en cause pour des infractions liées au motif discriminatoire « orientation sexuelle ou identité de genre », selon le type de contentieux

Année	Orientation	Atteintes aux personnes	Discriminations	Atteintes aux biens	Injures, diffamations, provocation à la haine	Ensemble
2023	non poursuivable	104	8	<5	386	486
	inopportunité	16	0	<5	54	69
	alternative	49	<5	0	248	292
	poursuite	190	<5	28	318	507
	Ensemble	359	10	35	1 006	1 354
	<i>Taux de réponse pénale</i>	94%	100%	90%	91%	92%
	<i>Part des poursuites dans la réponse pénale</i>	80%	50%	100%	56%	64%
2024	non poursuivable	202	15	5	520	708
	inopportunité	33	0	5	66	99
	alternative	56	<5	0	212	265
	poursuite	233	5	79	288	556
	Ensemble	524	22	89	1 086	1 628
	<i>Taux de réponse pénale</i>	90%	100%	94%	88%	89%
	<i>Part des poursuites dans la réponse pénale</i>	81%	71%	100%	58%	68%

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/BEPP

- **Condamnations des juridictions pénales de première instance**

Les infractions d'injures, diffamations et provocations à la haine liées au motif discriminatoire « orientation sexuelle ou identité de genre » restent les plus importantes quantitativement, puisqu'elles représentent 51% des infractions sanctionnées, soit au total 211 infractions en 2024. Ces infractions sont suivies des atteintes aux personnes qui recensent 168 infractions, et représentent 40% des infractions sanctionnées, puis les atteintes aux biens avec 38 condamnations, soit 9% des infractions.

Tableau 3 : Infractions délictuelles et contraventionnelles de 5^{ème} classe pour des infractions liées au motif discriminatoire « orientation sexuelle ou identité de genre », par type de contentieux

Contentieux	2021	2022	2023	2024	Part en 2024 (%)	Evolution 2023-2024
Discriminations	0	<5	0	0	0%	
Atteintes aux personnes	145	133	148	168	40%	14%
Atteintes aux biens	17	29	48	38	9%	-21%
Injures, diffamations et provocations à la haine	182	184	230	211	51%	-8%
Ensemble	344	347	426	417	100%	-2%

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/BEPP

Les peines prononcées peuvent être analysées à partir des condamnations pour lesquelles l'infraction étudiée est l'infraction principale. Les condamnations délictuelles pour injures, diffamations et provocations à la haine ont un taux d'emprisonnement de 14% en 2024, le taux d'emprisonnement ferme est en baisse, 4% en 2024. Pour les atteintes aux personnes, le taux d'emprisonnement augmente à 78% en 2024, et le taux d'emprisonnement ferme est de 30. Pour les atteintes aux biens, le taux d'emprisonnement est toujours de 79% en 2024 et le taux d'emprisonnement ferme augmente à 79%

Tableau 4 : Condamnations, taux de prononcé de l'emprisonnement et de l'emprisonnement ferme des infractions délictuelles

Infractions délictuelles	Année	Condamnation (infraction principale)	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté	Taux de prononcé d'une peine privative de liberté ferme
Discriminations	2023	0		
	2024	0		
Atteintes aux personnes	2023	99	70%	33%
	2024	109	78%	30%
Atteintes aux biens	2023	33	79%	52%
	2024	14	79%	79%
	2023	52	12%	6%

Injures, diffamations et provocations à la haine	2024	50	14%	4%
--	------	----	-----	----

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/BEPP

Tableau 5 : Condamnations et peines d'amendes prononcées pour des infractions contraventionnelles de 5^{ème} classe

Infractions contraventionnelles	Année	Condamnation (infraction principale)	Ensemble des amendes	Dont amendes fermes	Montant moyen de l'ensemble des amendes fermes
Injures, diffamations et provocations à la haine	2023	59	63	59	364 €
	2024	54	45	43	326 €

Source : SG-SSER SID/CASSIOPEE-Traitement DACG/BEPP

La DACG actualise chaque année le champ infractionnel des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, à partir duquel Le SSER constitue une table de données afin d'apporter des éléments statistiques sur les LGBT phobies (discriminations, atteintes aux biens, atteintes aux personnes, autres infractions).

Ces éléments ont été communiqués à la DILCRAH.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

4) Comment sont formés les magistrats à la lutte contre les discriminations LGBT+ ? Combien d'heures de formation y sont consacrés ? Les associations ont-elles été associées à l'élaboration de ces formations ? Quel budget y a été alloué ?

Concernant l'Ecole Nationale de la Magistrature, il convient de distinguer la formation initiale et continue.

En formation initiale : Les discriminations LGBT+ sont abordées à l'occasion de certaines séquences pédagogiques fonctionnelles ou transversales sur la thématique générale des discriminations.

S'agissant des enseignements fonctionnels « parquet », un cas pratique portant sur le délit d'injure publique à raison de l'origine, l'ethnie, la nation, la race ou la religion envers un particulier a été intégré dans le nouveau E learning « qualification pénale » mis en ligne sur la plateforme pédagogique des auditeurs de justice de la promotion 2024 en juin dernier. Un focus est également fait sur la Loi du 24 août 2021, permettant de poursuivre ces faits par procédures rapides (comparution par procès-verbal, comparution immédiate, comparution à délai différé) lorsqu'ils sont commis en flagrance par exception aux dispositions de l'article 397-6 du CPP qui prohibe ces orientations en matière de délit de presse. Cette thématique est abordée à l'occasion de certaines séquences pédagogiques organisées par les pôles transversaux (« Environnement judiciaire » et « Humanités judiciaires ») comme, notamment, la séquence « L'approche sociologique de la

délinquance », durant laquelle l'intervenant, sociologue, aborde la question des risques de biais systémiques institutionnels, la question des contrôles de police, la mesure de la délinquance et la question des statistiques ou encore la conférence sur « les biais de jugement » ;

Cette thématique et plus particulièrement la lutte contre les discriminations et l'accès aux droits est également abordée lors des interventions de la Défenseure des droits (en mai 2024 pour la PPF de la promotion 2022, en mars 2025 lors des semaines d'accueil de la promotion 2025 et pour la PPF de la promotion 2023 en mai 2025). Par ailleurs, les auditeurs de justice bénéficient des modules de formation tronc commun haute fonction publique. Le module « Valeurs de la République et principes du service public » aborde, au titre de la valeur « Egalité », les questions de discriminations.

Enfin, depuis 2022, une nouvelle séquence sur la cybercriminalité de 3 heures, coanimée par une magistrate référente cyber et le chef de la mission de lutte contre la cybercriminalité (DACG), a été instaurée en PPF parquet. Depuis l'an passé, cette séquence a été davantage consacrée au volet « haine en ligne » et coanimée par un membre du pôle national de lutte contre la haine en ligne du parquet de Paris. Lors de celle-ci, ont été évoquées les missions de ce pôle (circulaire 24 novembre 2020 de lutte contre la haine en ligne) qui centralise toutes les procédures particulièrement complexes portant sur des faits de diffusion de propos haineux engendrant un trouble fort à l'ordre public. Les réflexes à avoir à la permanence téléphonique en matière de preuve numérique pour traiter ce contentieux ont été également abordés.

Pour l'amélioration de l'accueil des victimes, plusieurs conférences viennent apporter des savoir-faire aux auditeurs de justice en matière de recueil de la parole des victimes comme, notamment :

- La conférence sur l'entretien judiciaire avec les personnes vulnérables animée par une neurologue et une magistrate ;
- La conférence « victimes et procès pénal » animée par un professeur de droit privé, une présidente de chambre à la Cour d'appel de Paris et une directrice de recherche au CNRS ;
- L'intervention de psychologues dans les simulations d'audience.

Enfin, chaque année, la CEDH, son fonctionnement et les droits qu'elle protège (notamment ceux prévus à l'article 14 « interdiction de discrimination » de la convention) sont présentés aux auditeurs lors d'une conférence animée par M. Mattias GUYOMAR, président de la CEDH. À noter que les promotions 2025 et 2026, bénéficieront d'une journée consacrée aux discriminations organisée en partenariat avec la DILCRAH autour d'une conférence, d'une visite du musée d'Aquitaine et d'un parcours urbain à Bordeaux sur les lieux mémoriels.

En formation continue : Au-delà des nombreuses actions de formation traitant de la lutte contre les discriminations et énumérées dans la fiche ci-jointe, il peut être souligné que la thématique des discriminations LGBT+ est principalement abordée au cours de la session annuelle de formation continue nationale intitulée « Traitement judiciaire des discriminations et des actes de haine ». Cette formation de 3 jours (= 24 heures), dirigée par Magali LAFOURCADE, secrétaire générale de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme, fait intervenir magistrats, avocats,

universitaires ainsi que le Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP), association valorisant également la lutte contre les infractions commises au préjudice des personnes LGBT+. Le sujet est par ailleurs spécifiquement abordé par Me Caroline MECARY, avocate spécialiste de ces questions. La lutte contre les discriminations LGBT+ fait l'objet de débats et de cas pratiques tout au long de la session, notamment lorsqu'est abordée la haine en ligne avec le Pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH). En 2026, la session sera enrichie de l'intervention de Mathias OTT, Délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans (DILCRAH).

En outre, l'intervention de Me Etienne Deshoulières, avocat au barreau de Paris, sur le thème « Juridicisation et judiciarisation de la lutte contre les LGBTphobies », avait fait l'objet d'une captation vidéo (1h03 min) en octobre 2021. Cette vidéo est toujours proposée sur la plateforme pédagogique de l'ENM, accessible à tous les magistrats, dans l'onglet relatif aux discriminations et actes de haine.

Enfin, la session connexe « Contextes génocidaires : quelles réponses judiciaires ? », organisée en partenariat avec le Mémorial de la Shoah, dure 3 jours également et revient sur la lutte contre la haine en ligne dans ses aspects pratiques. En décembre 2025, elle fera intervenir notamment Mathias OTT, DILCRAH, ainsi qu'Anissa ZEGHLACHE, magistrate, adjointe à la cheffe du PNLH du Tribunal judiciaire de Paris.

Par ailleurs, ; il convient de préciser que le référentiel LGBT+ élaboré par la direction de l'administration pénitentiaire a été transmis à l'ENM : en effet, les professionnels de terrain de l'administration pénitentiaire ont régulièrement rappelé la nécessité de sensibiliser les magistrats à la question de l'incarcération des personnes en situation de transition, et à la nécessité d'incarcérer ce public, lorsque cela est possible, dans des établissements accueillant des publics mixtes ; il s'agit de faciliter la possibilité pour l'administration pénitentiaire de déterminer une affectation exceptionnelle dans un quartier dérogatoire au sexe de l'état civil de la personne si l'évaluation de sa personnalité/dangerosité/situation rend cela opportun.

Combien d'heures de formation y sont consacrés ?

Il est difficile d'estimer le nombre d'heures d'enseignement consacré à la lutte contre les discriminations LGBT+ mais, il est cependant possible d'indiquer que la lutte contre les discriminations en général représente a minima 4 journées d'enseignement spécifique.

Les associations ont-elles été associées à l'élaboration de ces formations ?

S'il n'y a pas d'association associée à l'élaboration des formations à la lutte contre les discriminations LGBT+, la promotion 2024, avait pu bénéficier d'une conférence dénommée « Pédagogie de la transmission dans la lutte contre l'antisémitisme », organisée en partenariat avec l'association Pédagogie et Formation et autour du témoignage de Madame Gisèle FLACHS, survivante de la Shoah, auteure et membre de ladite association. Cette conférence n'a pu être reconduite pour la promotion 2025 en raison de la dégradation de l'état de santé de Mme FLACHS.

Quel budget y a été alloué ?

- En formation initiale :

La formation relative à la lutte contre les discriminations LGBT+ étant abordée dans de nombreuses séquences aux formats très variés, il est difficile de dégager un budget précis alloué à cette thématique. Il peut être cependant indiqué qu'il est a minima de 3500 €.

- En formation continue :

Il est complexe de répondre à cette question puisque la conception et la tenue d'une session de formation continue mobilisent plusieurs postes budgétaires (salaires du coordonnateur et du gestionnaire de formation de l'ENM, frais d'hébergement, de restauration et de transport des apprenants et des formateurs, indemnisation des directeurs de session et intervenants, location de la salle de formation, etc...). Il peut être précisé ici que l'indemnisation d'un intervenant s'élève à 70 € par heure d'intervention. En 2025, la session Traitement judiciaire des discriminations et des actes de haine (renouvelée chaque année depuis plusieurs années) a coûté 2 058 € au titre de la seule indemnisation des intervenants et de la directrice de session.

5) Avez-vous procédé à l'élaboration d'un référentiel national pour la prise en charge des publics LGBT+ sous-main de justice et la prévention des discriminations anti-LGBT+ en milieu pénitentiaire ? Le cas échéant, quel en est le contenu ? Les associations ont-elles été associées au processus d'élaboration de ce guide ? Constatez-vous des améliorations depuis sa diffusion ?

Comme indiqué en réponse à la question 1, un référentiel national a été élaboré en 2023 (cf. plus haut). L'objectif visé est d'aboutir non seulement à des pratiques à la fois réalistes dans l'exercice des missions de l'AP et respectueuses du droit, mais également à une harmonisation de ces pratiques sur le terrain. Les associations ont été informées de la diffusion de ce référentiel et certaines (signataires de partenariats avec l'AP) ont également pu le relire et le commenter en amont.

En terme de « résultats », on constate un accueil intéressé des terrains, qui se portent facilement volontaires pour toutes les séquences de formation et sensibilisation réalisées depuis 2024, et on relève plusieurs témoignages d'utilisation opportune de ce référentiel (en particulier chez les personnels confrontés pour la première fois à des enjeux liés à l'appartenance d'une PPSMJ à une des communautés LGBT+), témoignages qui en retour ont alimenté la construction de la mallette pédagogique de formation au référentiel en cours de finalisation.

Des formateurs relais ont également été identifiés au sein des directions interrégionales. L'élaboration de la mallette pédagogique destinée à ces formateurs est actuellement en cours de finalisation, en lien avec l'école nationale de l'administration pénitentiaire (ENAP). Une fois cette mallette élaborée, les formateurs relais seront en capacité de sensibiliser leurs pairs sur le contenu du référentiel.

En formation initiale, le référentiel est évoqué depuis septembre 2024 lors du cours relatif aux caractéristiques générales des personnes placées sous-main de justice. Ce cours est proposé aux surveillants, capitaines, conseillers pénitentiaires d'insertion et de probation et directeurs pénitentiaires d'insertion et de probation. D'autres événements ont permis à la direction de

l'administration pénitentiaire de présenter ce document aux partenaires extérieurs : groupes de travail Sidaction, réunions de l'association nationale des visiteurs de prison, colloque du COREVIH PACA, ciné-débat au sein de la Cour d'Appel de Paris.

Axe 4 – Sanctionner les auteurs d'actes anti-LGBT+

6) La circulaire du Garde des Sceaux du 11 juillet 2007 sur les pôles anti-discrimination des Parquets a-t-elle été actualisée ? Le cas échéant, quelles précisions ont été apportées ? Dans la négative, quand son actualisation est-elle prévue et quelles sont les précisions envisagées ?

La dépêche du 11 juillet 2007 relative à la lutte contre les discriminations invitait chaque parquet à désigner un magistrat référent, chargé d'animer un pôle anti-discrimination et de conduire la politique pénale en matière de lutte contre les discriminations.

A ce jour, des référents en charge de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations⁴ ont été désignés au sein de l'ensemble des parquets généraux et parquets locaux. Le champ de compétence ou le fonctionnement des pôles ou référents anti-discriminations n'a pas été modifié depuis lors.

Toutefois, de nombreuses dépêches et circulaires ont été diffusées en matière de lutte contre les actes commis en raison du sexe, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle de la victime, plus spécifiquement à destination des magistrats référents, plusieurs d'entre elles y faisant directement référence. La circulaire portant sur la réponse pénale aux violences et discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre du 23 juillet 2013, diffusée dans le prolongement de l'adoption de la loi n°2023-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, a invité les procureurs généraux et les procureurs de la République à assurer une meilleure prise en compte des violences et discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Les procureurs généraux et procureurs de la République ont été tenus d'établir, via les référents en charge de la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations, des liens avec les associations spécialisées dans la défense des droits des personnes LGBT+.

La tenue des réunions annuelles avec ces dernières, afin de favoriser des actions d'information à destination du public, mais également à faciliter la réception de signalements relatifs à des suspicions d'infractions commises en raison de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle de la victime, a été recommandée.

Les référents anti-discriminations ont été invités à mettre en œuvre un dialogue avec les délégués du Défenseur des droits en matière de lutte contre les infractions commises à l'encontre des personnes LGBT+. Une meilleure prise en compte et une amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des victimes ont été par ailleurs exigées : les référents anti-discriminations étant invités à sensibiliser les

⁴ Le champ de compétence des référents a été étendu aux actes à caractère raciste et antisémite, ainsi qu'aux actes commis en raison de l'orientation sexuelle de la victime par une dépêche CRIM-AP n°04-557-A4 du 5 mars 2009.

services d'enquête de leurs ressorts sur la question des violences et discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

La diffusion de la circulaire s'est accompagnée de l'élaboration de trames d'audition spécifiques en matière de violences ou discriminations anti-LGBT+. Les référents ont dû s'assurer de leur utilisation par les services de police et de gendarmerie. Les procureurs généraux et procureurs de la République doivent s'assurer d'une réponse pénale adaptée, en favorisant notamment les réponses à portée pédagogique lorsque cette réponse apparaît nécessaire ou pertinente au vu de la gravité des faits ou des antécédents des auteurs. Pour les infractions les plus graves, le déferrement en comparution immédiate des auteurs doit être privilégié.

Au titre des réponses à vocation pédagogique, la mise en place d'un stage de citoyenneté spécifique pour répondre aux infractions commises en raison de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle ou l'insertion de modules dans les stages de citoyenneté déjà mis en place ont été recommandées. Les associations spécialisées dans la défense des droits des personnes LGBT+ ou dans leur accompagnement ont été associées au développement de ces stages ou modules sur l'ensemble du territoire national.

Une attention particulière a été sollicitée concernant les infractions fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre commises en détention, pour lesquelles un signalement immédiat aux procureurs de la République territorialement compétents a été demandé. Les procureurs de la République ont enfin été incités à communiquer sur leurs actions en matière de lutte contre les violences et discriminations commises contre les personnes LGBT+.

La circulaire du 4 avril 2019 relative à la lutte contre les discriminations, les propos et les comportements haineux a comporté un rappel de l'ensemble de ces éléments en vue d'assurer une réponse efficace à l'ensemble des propos, comportements et actes de haine, qu'ils soient commis pour un motif raciste, antisémite, discriminatoire ou en raison du sexe, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle. En dehors d'une réponse pénale ferme, rapide et adaptée, favorisant notamment les mesures à vocation pédagogique, les procureurs généraux et procureurs de la République ont été incités à recourir aux dispositions civiles permettant d'obtenir le blocage ou la suppression des contenus haineux et discriminatoires. Une attention particulière a été exigée en ce qui concerne l'accueil des victimes et leurs informations tout au long de la procédure pénale diligentée à la suite de leur plainte ou d'un signalement d'une autorité constituée ou d'une administration en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

Le rôle majeur des référents et pôle anti-discriminations dans la lutte contre les comportements et discours de haine, notamment envers les personnes issues de la communauté LGBT+, a en outre été rappelé.

La circulaire du 24 novembre 2020 relative à la lutte contre la haine en ligne a créé un pôle national de lutte contre la haine en ligne (PNLH) au sein du Parquet de Paris. Le PNLH a pour vocation de centraliser et d'uniformiser les investigations, en lien avec la plateforme PHAROS dont il est l'interlocuteur privilégié, en matière de lutte contre les discours et propos haineux tenus en ligne. Il

dispose à ce titre d'une compétence nationale, concurrente à celle des autres juridictions dont la compétence peut être retenue en application du droit commun, pour connaître de certains délits aggravés par des motifs discriminatoires au sens des dispositions des articles 132-76 et 136-77 du code pénal⁵ et commis en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique. La mobilisation de ces magistrats référents et pôles a notamment permis l'émergence de bonnes pratiques, telle la création, depuis 2019, au sein du parquet de Paris, d'un stage de citoyenneté comprenant un module orienté vers les discriminations LGBT-phobes et les comportements sexistes.

La création de ce pôle assure ainsi, en matière de lutte contre les discours et propos haineux fondés sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des victimes, un traitement judiciaire à un niveau adapté, tenant compte tant de la complexité des investigations à effectuer, notamment du fait de leur technicité ou de la nécessité de procéder à des actes ou des vérifications sur le plan international, que de la nécessité d'appréhender les phénomènes de masse, pouvant impliquer plusieurs personnes localisées sur de multiples points du territoire national. Le PNLH a également vocation à se saisir de toutes les infractions commises dans un contexte de fort trouble à l'ordre public ou présentant une sensibilité particulière du fait de la personnalité de la victime ou de l'auteur ou du contexte de commission des faits.

Une circulaire du 17 mai 2021 relative à la lutte contre les infractions commises à raison de l'orientation sexuelle a reconduit ces différentes instructions, en invitant les procureurs généraux et procureurs de la République à maintenir une vigilance particulière en matière d'infractions et discriminations commises en raison de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle des victimes.

Outre un rappel des qualifications applicables aux propos, discours et actes anti-LGBT+, ainsi que la nécessité de mobiliser la circonstance aggravante générale de l'article 132-77 du code pénal, les parquets ont été invités à appréhender le phénomène des « thérapies de conversion » en mobilisant ces qualifications.

La nécessité d'apporter une réponse pénale rapide, empreinte de fermeté et adaptée aux circonstances de l'infraction et à la personnalité de l'auteur a été rappelée. Lorsque cela est adapté, les réponses pénales présentant une dimension pédagogique et construites en lien avec les partenaires associatifs ou institutionnels doivent être privilégiées.

Cette circulaire rappelle en outre le rôle essentiel des pôles anti-discriminations et des magistrats référents dans l'action des parquets en matière de lutte contre les infractions commises en raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

La circulaire du 15 janvier 2024 relative au dispositif judiciaire mis en place pour les jeux Olympiques et Paralympiques 2024 a maintenu l'exigence d'une vigilance particulière concernant les infractions

⁵ L'article 132-77, introduit dans le code pénal par la loi n°2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure et modifiée à plusieurs reprises, et notamment par la loi n°2022-92 du 31 janvier 2022 interdisant les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, aggrave les peines encourues pour tous les crimes ou délits précédés, accompagnés ou suivis de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont elle fait partie à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée, ou qui établissent que les faits ont été commis pour l'une ou plusieurs de ces raisons, et ce, sous réserve des circonstances aggravantes spécifiques existantes pour certains crimes et délits.

commises à raison d'un motif discriminatoire, et notamment de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou du sexe des personnes. Dans ce cadre, les procureurs de la République ont été invités à privilégier les mesures alternatives et poursuites permettant de requérir et d'obtenir des peines et mesure d'interdictions de paraître en certains lieux contre les auteurs.

Les circulaires de politique pénale générale des 27 janvier 2025 et 16 octobre 2025 ont maintenu les instructions précédentes en matière de lutte contre les infractions racistes, antisémites ou discriminatoires. Une vigilance particulière a été ainsi exigée en matière de violences et discours haineux à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Au regard de ces diffusions nombreuses et récentes, aucune nouvelle circulaire en matière de lutte contre les discriminations, violences et propos haineux commis à raison de l'orientation sexuelle, du sexe ou de l'identité de genre n'est envisagée à ce jour.

Par ailleurs, les magistrats référents en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations ont été réunis le 12 novembre 2025, et ce pour la quatrième fois depuis leur création.

7) Avez-vous procédé à un rappel quant à la possibilité que les condamnations soient publiées sur la plateforme ayant hébergé le contenu illicite ? Quelles conséquences en avez-vous tirées ?

La peine d'affichage ou de diffusion prévue par l'article 131-35 du code pénal est applicable et les modalités d'application sont définies par les articles 131-10 et 131-11 (pour les personnes physiques) et 131-39 (pour les personnes morales) du même code. Elle est encourue pour un certain nombre de délits incriminant des actes commis à raison de l'orientation sexuelle, du sexe ou de l'identité de genre de la victime.

Cette peine s'applique ainsi aux délits de provocation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence (article 24, alinéa 8 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse), de diffamation (article 32 alinéa 3) et d'injure publique (article 33 alinéa 4) lorsque ces infractions sont commises au préjudice d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur identité de genre ou de l'orientation sexuelle. Elle s'applique également aux délits de discrimination prévus aux articles 225-1 à 225-4 du code pénal, y compris lorsque l'infraction est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique (article 432-17), au délit de pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre prévu par l'article 225-4-13 du code pénal) ou encore au délit de harcèlement sexuel et moral (prévu aux articles 222-33 et 222-33-2).

Les modalités de l'affichage (durée, lieu, ...) ou de diffusion sont définies par la juridiction de jugement et les frais d'affichage reposent sur la personne du condamné. L'article L121-1 du code de la justice pénale des mineurs, reprenant sur ce point les dispositions de l'ordonnance du 2 février 1945 relative à l'enfance délinquante, exclut la possibilité de prononcer cette peine d'affichage à l'encontre des mineurs.

Ces dispositions légales anciennes n'ont fait l'objet d'aucun rappel récent par voie de circulaire ou de dépêche.

Toutefois, la direction des affaires criminelles et des grâces a mis à jour un focus sur la peine d'affichage ou de diffusion en février 2023. Ce document est accessible aux magistrats exerçant en juridiction via l'intranet du ministère de la Justice.

En outre, la réunion des magistrats référents du 12 novembre 2025 a été l'occasion de rappeler la nécessité de mobiliser cette peine.

8) Quelles mesures concrètes avez-vous adoptées afin de permettre l'émission de mandats d'arrêts à l'encontre des auteurs condamnés sur le fondement de la loi du 29 juillet 1881 en vue d'une exécution de la peine ? Quelles conclusions tirez-vous de ces mesures ?

Le 12 octobre 2023, une proposition de loi n°1727 visant à renforcer la réponse pénale contre les infractions à caractère raciste ou antisémite était déposée à l'Assemblée nationale. Elle comportait initialement un article 1^{er} visant à insérer dans l'article 465 du code de procédure pénale, qui permet au tribunal correctionnel de décerner mandat de dépôt ou d'arrêt, une référence aux articles 24 et 24 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, qui répriment les délits de provocation publique à la violence, à la haine ou à la discrimination, d'apologie publique et de contestation des crimes de guerre, crimes contre l'humanité et génocide.

Un amendement, adopté lors de la première lecture du texte à l'Assemblée nationale, visait à introduire à l'article 465 du code de procédure pénale, en plus des délits prévus par les articles 24 et 24 bis de la loi du 29 juillet 1881, les délits de diffamation (article 32) et injure (article 33) publique commis pour des motifs racistes ou discriminatoires ou à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre des victimes. Cette proposition de loi, adoptée en première lecture le 12 octobre 2023 par l'Assemblée nationale, a été déposée pour première lecture au Sénat le 6 mars 2024.

Le ministère de la Justice demeure mobilisé pour la poursuite des travaux parlementaires sur ces questions.

Questions finales

9) Globalement, quel regard portez-vous sur la protection et de la promotion des droits des personnes LGBTI dans le monde de la justice – que ce soit au sein des administrations ou auprès des justiciables ? Constatez-vous une évolution à ce sujet ?

Au sein de l'administration, la lutte contre la haine et les discriminations anti LGBT+ est constante et s'appuie sur un plan d'action diversité relayé par la Haute fonctionnaire, les délégués à l'égalité et à la diversité et les référents égalité diversité.

Au plan pénal, la protection et la promotion des droits a évolué positivement, même si l'on peut observer un taux de plainte/ dénonciation encore faible.

S'agissant des justiciables condamnés et prévenus, l'AP peut informer de l'existence de droits en termes de démarches de réinsertion, mais, concernant les droits des personnes LGBT+, cela demeure conditionné à la communication de l'appartenance à cette communauté par la personne elle-même (et à son souhait d'aborder sur ce sujet).

Pour ce qui est de la protection de ces justiciables, le référentiel appelle les personnels à la vigilance en rappelant l'état du droit concernant les infractions aggravées dont pourraient être victimes ces usagers du service public pénitentiaire, tant en milieu fermé qu'en milieu ouvert, de la part d'autres justiciables ou de personnes extérieures.

Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ sur la période 2023-2025 ?

Moyens financiers

La nomination d'un ambassadeur pour les droits des personnes LGBT+ fin 2022 s'est accompagnée de la mobilisation de moyens nouveaux afin de mieux soutenir les acteurs de la société civile engagés en faveur de la protection des personnes LGBT+ dans le monde.

Un fonds a été créé au ministère de l'Europe et des affaires étrangères (MEAE) dans le cadre du programme FEF (Fonds Equipe France) pour aider les ONG impliquées dans le plaidoyer et/ou l'aide aux victimes. Sur la période de référence, ses décaissements ont été de 2,4 millions d'euros.

Le MEAE a versé 225 000 euros de contributions volontaires aux unités du Conseil de l'Europe (unité « SOGIESC ») et des Nations Unies (soutien à l'expert indépendant) chargées des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Ces contributions s'ajoutent à celles de l'Agence française de développement (AFD) qui a soutenu les ONG pro-LGBT à hauteur de 4 millions d'euros sur la période 2023-2025. L'agence a par ailleurs développé pour 12 millions d'euros de projets plus larges (sur le genre, sur la protection et la promotion des droits de l'Homme...) dont les personnes LGBT+ ont été parmi les bénéficiaires. Expertise France a mobilisé 25,5 millions d'euros à travers le programme « L'Initiative » pour aider les communautés LGBT+ à se protéger du VIH.

Ces moyens bénéficient concrètement aux personnes LGBT+ les plus vulnérables et les plus menacées : mise à l'abri, accompagnement psychologique, soutien à l'insertion sociale, accès aux soins et à l'éducation, etc. Ils soutiennent aussi des actions de plaidoyer, de formation et sensibilisation aux droits des personnes LGBT+ menées par les ONG auprès de leurs membres, des autorités politiques, des administrations, de la société civile. Les bénéficiaires sont les acteurs de la société civile d'une cinquantaine de pays surtout en Afrique subsaharienne, mais aussi dans les zones Afrique du Nord-Moyen Orient, Asie-Océanie, en Amérique du Sud, dans le Caucase, les Balkans et en Europe centrale et orientale.

Moyens humains

Depuis 2023, chaque ambassade comporte un référent sur les questions LGBT+. Il s'agit d'un agent qui exerce d'autres missions (Premier conseiller, conseiller politique, conseiller culturel, attaché de coopération...) et qui, en dehors de ces dernières, est chargé de suivre la situation des personnes LGBT+ dans son pays de résidence. Il rédige chaque année un rapport sur le sujet et s'assure que les instructions du MEAE sont mises en œuvre (cf ci-dessous la circulaire d'instructions du 16 mai 2023).

En administration centrale, il existe aussi un référent « enjeux LGBT+ » dans chaque service, en particulier dans chacune des directions géographiques.

L'ambassadeur pour les droits des personnes LGBT+ réunit régulièrement ces référents pour assurer le pilotage et la mise en œuvre de notre politique.

Moyens techniques

Les référents « enjeux LGBT+ » dans les postes diplomatiques rencontrent au moins une fois par an les ONG pro-LGBT+ et leur offrent un soutien qui peut être, non seulement politique, mais aussi technique et financier.

L'Ambassadeur apporte, par ses conseils et son expertise, un appui technique aux gouvernements étrangers, à leurs institutions indépendantes, ainsi qu'aux acteurs de la société civile. Il a ainsi partagé avec plus de 50 pays le modèle français en matière de législation, de politique publique et d'institutions sur les questions LGBT+.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ?

Le volet international du plan a été en grande partie réalisé. Les objectifs de mobiliser notre diplomatie bilatérale, d'effectuer plus systématiquement des démarches auprès des gouvernements, de soutenir les acteurs de la société civile en première ligne sont largement atteints. Il en va de même de l'objectif de promouvoir la protection des droits des personnes LGBT+ dans les enceintes européennes (UE et au Conseil de l'Europe). Sur le plan multilatéral, nous avons réussi à défendre le langage existant sur les droits LGBT+ malgré un contexte difficile, mais des projets restent encore à mettre en œuvre aux Nations Unies, comme l'initiative en faveur de la dépénalisation universelle de l'homosexualité.

Nous n'avons pas rencontré de difficulté en interne, les équipes du MEAE et de ses opérateurs étant bien mobilisées sur les enjeux LGBT+. La réduction des crédits du programme 209 (aide au développement) en 2026 crée naturellement une contrainte. Le MEAE poursuivra en tout état de cause son soutien à la société civile, et son dialogue avec les États et les institutions européennes et internationales.

Les principales difficultés restent dans les échanges avec nos partenaires internationaux. Il est difficile à l'ambassadeur pour les droits des personnes LGBT+ de se rendre dans certains pays et il doit privilégier, les concernant, soit le dialogue avec les ambassades à Paris, soit des réunions en visio avec les militants. Si les avancées sont notables au Conseil de l'Europe (ex. recommandation sur les personnes intersexes), il demeure compliqué d'obtenir de nouveaux résultats aux Nations Unies où les marges de manœuvre sont limitées. Il est de plus en plus difficile de mobiliser les pays affinitaires du Sud, comme l'Afrique du Sud ou le Brésil, qui ne souhaitent pas toujours s'engager à nos côtés dans des initiatives en faveur des personnes LGBT+ afin de ménager leurs partenaires du « Sud global ».

Axe 5 – Défendre les droits LGBT+ dans les relations européennes et internationales

3) Quelles actions concrètes avez-vous menées afin de placer la dépénalisation de l'homosexualité et de la transidentité, ainsi que la protection des personnes LGBT+, au cœur de la diplomatie bilatérale ? Quel est le contenu des actions promouvant la protection des droits des personnes LGBT+ ? Quels États ont fait l'objet de ces actions ? Quel bilan en tirez-vous ?

Une circulaire d'instructions, datée du 16 mai 2023, a été adressée à l'ensemble des postes diplomatiques bilatéraux. Il a été demandé aux ambassades de : désigner un référent LGBT+ ; tenir une réunion annuelle avec les ONGs du secteur et leur apporter un soutien politique, financier et technique ; faire des démarches politiques auprès des autorités quand la situation locale le justifie ; s'assurer que nos locaux sont des espaces sûrs pour les personnes LGBT+ ; donner une visibilité aux enjeux LGBT+ dans leur communication et leurs actions de diplomatie culturelle ; rédiger un rapport annuel sur la situation des droits ; porter une attention particulière à la situation des personnes menacées.

Cette circulaire constitue la feuille de route de notre diplomatie bilatérale sur les questions LGBT+. Nous vérifions régulièrement, en réunissant les référents LGBT+ des postes, que ces instructions sont bien mises en œuvre. Dans l'ensemble, elles sont bien appliquées, en tenant compte bien sûr du contexte local. Les postes nous ont adressé, en 2024 et 2025, leur rapport sur la situation des droits dans leur pays de résidence, permettant au MEAE de disposer de fiches pays pour l'ensemble des régions.

L'ambassadeur a effectué une trentaine de missions. Certaines avaient pour objectif d'encourager des évolutions nationales : Thaïlande, Cambodge, Japon, Taïwan, Botswana, Roumanie, Grèce, Chypre, Pologne, République tchèque, Lituanie, Albanie, Arménie, Kosovo. D'autres visaient à consolider ou relancer notre alliance avec un pays affinitaire : Allemagne, États-Unis, Canada, Brésil, Afrique du Sud, Mexique, Espagne, Malte, Pays-Bas, Argentine, Espagne. D'autres encore devaient permettre de manifester un soutien à un mouvement LGBT sous la pression des autorités et/ou appeler ces dernières à un changement de cap : Turquie, Hongrie, Slovaquie, Hong Kong, Bulgarie, Géorgie.

Ces missions auront parfois contribué à des développements positifs : mise en place d'un agenda positif en Pologne (loi contre les discours de haine et projet d'union civile), adoption du mariage pour tous en Thaïlande, mobilisation des parlementaires japonais sur le sujet du mariage pour tous, inscription de la question LGBT dans le partenariat bilatéral franco-brésilien, mobilisation du Mexique autour de nos initiatives à l'ONU.

Nous avons participé à plusieurs démarches vis-à-vis de gouvernements ayant des projets répressifs. En Irak, notre dialogue avec les autorités a permis l'abandon de la peine de mort dans le projet de loi pénalisant officiellement l'homosexualité. Au Gabon, nous avons convaincu les nouvelles autorités de ne pas repénaliser l'homosexualité. Au Ghana et en Ouganda, les démarches menées avec nos partenaires ont permis d'empêcher un durcissement de la criminalisation déjà existante. Au Ghana, la loi anti-LGBT+ n'a pas été promulguée. En Ouganda, la loi instaurant la peine de mort pour les homosexuels n'est pas appliquée grâce à la pression internationale.

4) Quelles initiatives avez-vous adoptées au plan multilatéral en faveur de la dépenalisation de l'homosexualité ? de la transidentité ? Quelles conclusions tirez-vous de ces actions ?

Aux Nations Unies, le sujet LGBT+ reste une question sensible, une ligne de fractures entre « progressistes » et « conservateurs ». Dans l'ensemble, nous parvenons à maintenir les acquis et le corpus de texte existant sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, en particulier à l'OMS et à l'OIT. Nous avons obtenu au Conseil des droits de l'Homme le renouvellement du mandat de l'expert indépendant sur ces questions et l'adoption d'une résolution historique sur les personnes intersexes. Après qu'en 2023 les pays de l'Organisation de la coopération islamique ont demandé au Secrétaire général des Nations Unies le retrait des questions LGBT+ de l'agenda onusien, la France et ses partenaires affinitaires ont demandé et obtenu de ce dernier la réaffirmation de leur pleine légitimité, en particulier par la publication en 2024, pour la première fois, d'une stratégie des Nations Unies pour la protection des personnes LGBT+.

Nous poursuivons nos démarches pour identifier un partenaire du Sud prêt à porter avec nous au Conseil des droits de l'Homme un projet de résolution en faveur de la dépenalisation universelle de l'homosexualité.

Au Conseil de l'Europe, nous avons renforcé la participation de la France au groupe d'experts sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Ses travaux ont permis l'élaboration d'une Recommandation relative aux personnes intersexes. Cette Recommandation, qui constitue le premier texte complet sur les droits des personnes intersexes, a été endossée par le Comité des ministres en 2025. Elle doit maintenant être mise en œuvre par les États. Le Conseil de l'Europe prépare aujourd'hui une stratégie pour la protection des personnes LGBT+ en général. Il s'est aussi doté d'un groupe d'amis des droits LGBTI, dont la France fait partie avec 14 autres pays fondateurs.

En marge des institutions multilatérales, les pays prêts à défendre à l'international les droits des personnes LGBT+ sont regroupés au sein de la Coalition pour des Droits Egaux qui a tenu une conférence à Berlin en décembre 2024. La France en est devenue un membre actif.

5) Quels sont vos constats s'agissant des droits des personnes LGBTI en situation de migration ou de demande d'asile ? Les États d'origine de ces personnes ont-ils fait l'objet d'une attention particulière de la part de votre ministère ? Comment cette attention s'est-elle manifestée ?

Depuis la nomination de l'ambassadeur pour les droits des personnes LGBT+, un circuit a été mis en place pour renforcer notre suivi des personnes LGBT+ en danger et désireuses de demander l'asile en France. L'ambassadeur suit les situations particulières avec le référent « enjeux LGBT+ » des postes et le chef de poste consulaire. Nous échangeons des informations, des alertes venant des personnes elles-mêmes ou d'associations. Depuis le déclenchement de la guerre d'agression contre l'Ukraine, nous traitons de nombreux cas de Russes devant fuir la répression dans leur pays et transitant le plus souvent par l'Arménie, la Géorgie, le Kazakhstan ou la Turquie. Notre attention concernant les demandeurs d'asile LGBT+ d'Iran et d'Afghanistan a également été renforcée.

L'ambassadeur entretient des relations suivies (échanges d'information sur les pays d'origine, cas individuels, événements publics, etc.) avec les associations qui, en France, accompagnent les migrants ou demandeurs d'asile LGBT+.

Ce dispositif nous permet régulièrement d'assurer une mise en sécurité rapide, en France, de personnes en danger.

Il arrive aussi à l'ambassadeur d'intervenir auprès de l'OFII ou d'autres institutions pour aider dans leurs démarches les défenseurs des droits étrangers qui sont sur notre territoire, notamment en vue de leur hébergement.

6) Par quelles actions concrètes avez-vous favorisé la pleine intégration des enjeux LGBTI au sein de l'Union européenne ? Quels sujets en particulier avez-vous porté dans ce domaine ? Au sein de quelles enceintes ? Quels sont les résultats de ces actions ?

Nous avons travaillé sur trois objectifs au sein de l'UE, en nous appuyant sur les réunions de niveau ministériel (Epsco, affaires générales...) ou techniques, ainsi que sur des contacts directs et spécifiques avec la Commission et le Parlement. Le premier objectif est que l'UE exerce une pression sur les États membres qui s'écartent des standards européens en matière de respect des droits fondamentaux des personnes LGBT+. Nous avons encouragé et soutenu la Commission dans sa démarche contentieuse devant la CJUE contre la Hongrie. Nous attendons les conclusions de la Cour, sachant que les réquisitions de l'avocat général sont à charge pour Budapest. Nous appelons la Commission à examiner la possibilité d'une action comparable contre la Slovaquie.

Le deuxième objectif est le développement par la Commission de sa politique de lutte contre les discriminations et les violences anti-LGBT+. Nous avons soutenu et influencé largement la nouvelle stratégie de Bruxelles en la matière. La France est le pays qui, par les contributions de sa société civile et de ses autorités, y a pris la plus grande part. La stratégie reprend plusieurs des priorités que nous avons proposées à la Commission, en particulier l'interdiction des thérapies de conversion, la protection légale des couples de même sexe, le soutien aux associations, la lutte contre les discours de haine...

Le troisième objectif est une plus grande implication du milieu associatif français dans les programmes et financements bruxellois. Nous organisons des réunions associant ONG françaises et responsables de la Commission, en particulier pour aider les acteurs de la société civile de notre pays à bénéficier des fonds de la Commission. L'Autre cercle a par exemple obtenu un important financement européen pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans les entreprises en Europe.

7) Par quelles actions concrètes avez-vous apporté votre soutien aux organisations de la société civile qui portent la cause des droits des personnes LGBTI à travers le monde ? Quelles organisations ont fait l'objet de ce soutien ? Sur quels critères ont-elles été sélectionnées ? Quel budget y a-t-il été alloué ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

Les postes diplomatiques ont reçu l'instruction d'organiser au moins une réunion annuelle avec les ONG locales engagées sur les questions LGBT+ et d'apporter à ces acteurs un soutien politique,

technique et/ou financier. Sauf exceptions imputables à un contexte local marqué par l'absence de liberté d'association ou d'ONG pro-LGBT, les ambassades mettent en œuvre ces orientations.

Le Fonds LGBT+ créé en 2023 au MEAE a permis d'intervenir à hauteur de 2,4 millions d'euros dans près de 20 pays : Madagascar, Tanzanie, Côte d'Ivoire, Angola, Sénégal, Lesotho, Mexique, Venezuela, Honduras, Guatemala, Pérou, Macédoine du Nord, Kosovo, Roumanie, Pologne, Arménie, Cambodge. Il a permis de renforcer la capacité des associations œuvrant pour la défense des personnes LGBT+. Il les a soutenues dans leur activité de plaidoyer auprès des opinions publiques et/ou des autorités ainsi que dans leur action d'aide aux personnes LGBT+ en danger (hébergement, soutien psychologique et social, accès à l'éducation, la santé, l'emploi...). Il a été décidé d'inscrire cet instrument dans le Fonds Equipe France, un programme du MEAE sur lequel nous avons décidé de créer une réserve pour les questions LGBT+. Les ambassades adressent au ministère les projets des associations avec lesquelles elles sont en contact et un comité se réunit à Paris trois fois par an pour décider des bénéficiaires. Le comité est présidé par le Directeur général adjoint de la mondialisation et comporte des représentants de la plupart des directions du ministère. Les projets LGBT+ sont examinés selon les critères d'examen qu'applique le MEAE pour tous les projets de ce type (pertinence d'un point de vue politique, crédibilité de l'association qui le porte, co-financements, ...).

L'appel à projets de l'AFD en direction des organisations de la société civile française menant des actions de solidarité dans les pays en développement ou en transition s'est ouvert aux questions LGBT+. Plusieurs projets spécifiquement dédiés aux questions LGBT+ ont été financés depuis 2023 pour un montant de 4 millions d'euros. Parmi eux, figure le projet « HOPE », qui est porté par un consortium d'ONG françaises et étrangères piloté par Agir Ensemble pour les Droits Humains (AEDH). Il a pour objectif de protéger les personnes LGBT+ et de promouvoir leurs droits, notamment par un travail avec la société civile locale, dans trois régions du monde : le Caucase, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale. L'AFD a alloué 1,7 millions d'euros à ce projet qui permet de développer des « refuges », d'offrir un accompagnement aux personnes LGBT+ menacées, de les aider dans leur insertion professionnelle et leur autonomie économique, de mener des campagnes de sensibilisation et de communication, de renforcer la capacité juridique des ONG (développement d'une base de données et de documentation sur les violations des droits des personnes LGBT+, appui à la participation des ONG locales à des actions de plaidoyer nationales et internationales ainsi qu'au suivi des traités de droits de l'Homme, constitution d'un réseau d'avocat afin de mener des procès stratégiques pour l'avancée des droits des personnes LGBT+...).

L'AFD soutient un projet porté par l'association ERIM d'un montant total de 1,7 millions d'euros. Le projet vise à favoriser l'Inclusion, l'Égalité et la Résilience des personnes LGBTQIA+. Il permet d'intervenir en Moldavie, Ukraine, Arménie, Monténégro, Serbie, Bosnie-Herzégovine, Macédoine du Nord, Tunisie, Maroc, Algérie, mais aussi au bénéfice de personnes exilées de Géorgie et Biélorussie.

Ces actions permettent de matérialiser le soutien politique de la France sur le sujet. Dans certains États, elles constituent la seule manière de venir en aide aux personnes LGBT+, en particulier avec la suspension de l'aide américaine à plusieurs de ces ONG.

8) Un fonds LGBT+ pour les ONGs a-t-il été mis en place au sein du Quai d'Orsay ? Quelle en est la dotation ? Quelles ONGs en ont bénéficié ? Sur le fondement de quels critères ?

Cf. réponse à la question 7.

9) Comment avez-vous favorisé l'accès au dispositif I-OSC de l'AFD pour les ONG françaises ? Quel bilan en tirez-vous (ONGs concernées, domaines d'action, obstacles ?)

Cf. réponse à la question 7.

L'ambassadeur a réuni les ONG pro-LGBT+ avec l'AFD pour leur présenter le dispositif et les encourager à candidater. Il s'est assuré que l'AFD incluait bien de façon explicite parmi ses thématiques la question LGBT+.

Le principal obstacle a été de réaliser les actions prévues en Géorgie. Ce pays a adopté une législation très dure sur les « agents de l'étranger » qui rend quasiment impossible toute action de soutien aux acteurs de la société civile.

10) Par quelles mesures concrètes avez-vous valorisé les actions de l'Initiative mise en œuvre par Expertise France pour venir en aide aux personnes LGBTI atteintes du VIH/Sida ? quel budget y a été alloué ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

Notre communication sur les moyens dévolus aux questions LGBT+ comporte systématiquement une mention de L'Initiative, dont nous soulignons les financements importants ces dernières années. Dans les pays éligibles, l'ambassadeur encourage les ONGs à se rapprocher d'Expertise France pour bénéficier de ce programme. Il lui arrive également de rencontrer les bénéficiaires et de faire le point sur la mise en œuvre du programme localement.

11) Par quels moyens avez-vous renforcé la protection des défenseurs des droits des personnes LGBT+ ? Quel budget y a été alloué ? Certains domaines ou certaines régions ont-ils fait l'objet d'une priorité particulière ? Si oui lesquels et pourquoi ? Quelles conclusions tirez-vous de ces actions ?

La protection des défenseurs des droits des personnes LGBT+ fait partie de la feuille de route de nos ambassades qui ont reçu en mai 2023 des instructions en ce sens. Les actions sont variables selon les postes diplomatiques et les contextes : accueil à l'ambassade et soutien politique, participation à un procès, octroi d'un visa pour venir en France... Les postes sont incités, en application des orientations fixées par le Président de la République lors de son discours du 10 décembre 2023 au Palais de Chaillot, à délivrer des visas aux défenseurs des droits qui veulent venir en France, non pour y bénéficier de l'asile, mais pour se mettre à l'abri quelque temps avant de rentrer dans leur pays et y continuer leur combat. Un exemple de soutien à un défenseur des droits LGBT+ est celui qui a été apporté en 2025 au militant turc Enes Hocaogulari, menacé d'être arrêté à son retour à Ankara après avoir critiqué les autorités turques au Conseil de l'Europe à Strasbourg. Il lui a été proposé un visa pour rester en France. Après deux mois de séjour à Paris, il a souhaité rentrer dans son pays. Il y a été arrêté et incarcéré dans des conditions difficiles. L'ambassadeur a assisté à son procès en septembre

dernier pour marquer notre soutien. Libéré à l'issue du procès, Enes Hocaogulari poursuit aujourd'hui son engagement en première ligne en Turquie.

Des défenseurs des droits des personnes LGBT+ sont par ailleurs invités dans le cadre du programme PIPA (personnalités d'avenir) et dans celui de l'initiative Marianne (défenseurs des droits de l'Homme).

12) De même, par quels moyens avez-vous soutenu les institutions garantes des droits de l'Homme ? Quelles institutions ont été particulièrement visées ? Quel budget a été alloué à ce soutien ? Quel bilan en tirez-vous ?

Lors de chacun de ses déplacements, l'ambassadeur rencontre les Défenseurs des droits (*ombudsmen*) et/ou les institutions nationales des droits de l'Homme (INDH), pour les interroger sur leurs analyses et leurs actions relatives aux questions LGBT+. Il a aussi des échanges à Paris lorsque ces interlocuteurs se déplacent dans notre pays. Il rencontre les responsables des Cours constitutionnelles ou des Cours suprêmes. Il s'agit d'interlocuteurs importants. Dans de nombreux pays, ils représentent les seules institutions publiques intéressées par la protection des personnes LGBT+, et capables d'agir sur ces enjeux. L'ambassadeur discute avec ces interlocuteurs des stratégies à envisager localement pour faire avancer les droits ou empêcher une politique répressive. Il peut s'agir de discussions avec une Cour constitutionnelle sur les moyens de faire adopter le mariage pour tous, ou encore d'un échange avec l'ombudsman sur la possibilité d'invalider une loi, voire une révision constitutionnelle, ciblant les personnes LGBT+. S'il n'existe pas de budget affecté à ces échanges sur les droits LGBT+ avec les institutions garantes des droits de l'Homme, la diplomatie française est activement engagée dans de nombreux pays pour soutenir et renforcer les capacités de ces acteurs, notamment via le Fonds Equipe France.

Ministère de l'Éducation nationale

Introduction

La présente contribution, au-delà d'établir un état de la mise en œuvre des mesures du plan 2023-2026, revient sur les avancées récentes en matière de prévention par l'éducation et de réponse aux LGBTphobies en milieu scolaire. La politique du ministère se fonde sur les enseignements et les actions éducatives, sur la formation des personnels, le renforcement du pilotage et de la mesure des phénomènes, sur le développement de partenariats. Les deux dernières années ont été particulièrement riches et ont permis de consolider un édifice qui avait déjà été renforcé à la faveur des plans précédents.

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Au sein de la Direction générale de l'enseignement scolaire, le bureau de l'éducation à la citoyenneté (précédemment bureau de l'égalité filles-garçons, de la lutte contre les discriminations, de la citoyenneté et de l'engagement) coordonne les actions menées dans le champ de la prévention des LGBTphobies en milieu scolaire et entretient un dialogue régulier avec la Délégation à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH). Un poste est dédié, au sein de ce bureau, à cette politique qui bénéficie par ailleurs d'un réseau académique de référentes et référents, structuré ces dernières années et dont les membres animent les travaux des observatoires académiques.

En effet, conformément aux engagements du plan national d'actions 2020-2022, des « observatoires académiques des questions LGBT » (ou équivalents) ont été constitués et sont aujourd'hui effectifs dans les deux tiers des académies. Dans certaines académies, des structures de pilotage déjà existantes, notamment sur les questions d'égalité filles-garçons, ont élargi leur périmètre d'action. Dans d'autres, il n'existe pas de structure de pilotage *ad hoc* sur les questions LGBT mais le dossier est porté par les personnes référentes pour l'égalité filles-garçons.

Ces observatoires ont plusieurs missions : documenter la réalité des LGBTphobies dans les établissements scolaires et les accompagner dans l'inclusion des élèves LGBT, notamment transgenres ; former et outiller les personnels ; produire des ressources ; nouer des partenariats avec la société civile ; accompagner des équipes éducatives le cas échéant. La présente contribution se nourrit des travaux menés par les référentes et référents, le cas échéant dans le cadre des observatoires, dans les champs de la formation, de la production de ressources pédagogiques et d'accompagnement des personnels, de la constitution de partenariats.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Mise en œuvre de la mesure-phare du plan

La mesure-phare du plan consistant à mieux lutter contre le harcèlement scolaire à caractère LGBTphobe a fait l'objet d'un travail continu depuis 2023. Il s'est traduit par l'enrichissement de la plateforme de ressources du programme Phare, dans la perspective de mieux nourrir les apprentissages et mieux prévenir des agissements à caractère LGBTphobe. Il a également consisté à outiller les personnels qui engagent leur classe dans la participation au concours « Non au harcèlement », en particulier dans la catégorie « harcèlement sexiste et sexuel », en mettant à leur disposition une [fiche dédiée](#) sur le site éducol. La question du harcèlement LGBTphobe a également été inscrite au programme de la formation nationale des référentes et référents harcèlement en avril 2024.

L'engagement du ministère à s'emparer de la question du harcèlement à caractère LGBTphobe s'est par ailleurs traduit, cette année, par le choix de la thématique du [clip de sensibilisation](#) dévoilé à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'École, le 6 novembre 2025. Ce clip intitulé « Tous différents, jamais indifférents », tourné dans un collège de l'académie de La Réunion lauréat du concours « Non au harcèlement », traite d'une situation de harcèlement lesbophobe. Comme c'est le cas chaque année, un [dossier pédagogique](#) est mis à disposition des personnels, notamment enseignants, pour animer des séances de prévention en classe à partir du visionnage du clip.

Des avancées en marge des mesures du plan

Au-delà de la priorité donnée au harcèlement, davantage que de parler de difficultés, il conviendrait de mentionner le fait que le ministère a mené d'importants travaux qui concourent à garantir l'accès et l'effectivité des droits des élèves LGBT sans que ceux-ci ne figurent dans le plan. C'est particulièrement le cas des nouveaux programmes d'éducation à la vie affective et relationnelle (EVAR) dans le premier degré, d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité (EVARS), dans le second degré, des nouveaux programmes d'enseignement moral et civique (EMC), et des ressources d'accompagnement, pédagogiques et de formation, qui viennent soutenir l'effectivité de leur mise en œuvre.

Le [nouveau programme d'enseignement moral et civique](#) a été publié au BO du 13 juin 2024. Il entre en application progressivement, sur trois ans, aux cycles 2, 3 et 4 ainsi que dans les lycées et les classes préparant au CAP. Le nouveau programme d'EMC fixe par ailleurs comme finalité de l'enseignement la construction d'une culture de la démocratie, en développant les compétences civiques et citoyennes des élèves. Certaines des compétences contribuent à la prévention des LGBTphobies :

- Promotion des valeurs et principes de liberté, égalité, refus de toutes les discriminations ;
- Respect d'autrui et acceptation des différences ;
- Écoute et observation, réflexion et discernement, esprit critique ;

- Capacité à exprimer ce que l'on ressent et empathie.

Pour ce qui est des [programmes d'EVAR/EVARs](#), qui sont entrés en application à la rentrée 2025, ils permettent l'apprentissage du respect de l'intimité corporelle et psychique des élèves, en tenant compte de leur rythme de croissance et de développement, de leurs différences et de leurs singularités. Ils contribuent, notamment, à la lutte contre les discriminations énoncées à l'article 225-1 du code pénal et opérées entre les personnes sur le fondement « de leur sexe », « de leur identité de genre » et « de leur orientation sexuelle ».

Le ministère a engagé un travail visant à faciliter, pour les personnels enseignants, l'identification, dans ces programmes, des entrées permettant de travailler avec les élèves les questions d'orientation sexuelle, d'identité de genre, les représentations qui leur sont associées, ainsi que les droits des personnes LGBT.

Enfin, le ministère a renouvelé sa [campagne de sensibilisation et de prévention](#), dévoilée le 17 mai 2023 et délivrant un message positif résumé dans le slogan « Ici on peut être soi ». De nouvelles affiches ont été envoyées aux collèges et lycées publics et privés sous contrat et un guide d'accompagnement de la campagne a été mis à disposition de l'ensemble des personnels, pour à la fois comprendre les enjeux, déployer la campagne et faire des affiches un usage pédagogique, enfin pour apporter une réponse aux violences LGBTphobes (cf. infra question 11).

Axe 2 – Mesurer les phénomènes de LGBTphobie et de discriminations

3) En lien avec les observatoires académiques, avez-vous procédé à la publication d'un rapport annuel sur la réalité des LGBTphobies à l'école ? Les associations ont-elles été associées à ce projet ? Quels sont les enseignements de ces rapports (état des lieux, priorités, progrès, difficultés majeures) ?

Le ministère n'a pas publié de rapport annuel, en lien avec les observatoires dont il a néanmoins suivi les activités. La mesure de la réalité des LGBTphobies en milieu scolaire a pour autant été sensiblement améliorée. Le ministère dispose de plusieurs sources pour documenter les LGBTphobies, des enquêtes statistiques d'une part, des signalements d'autre part, à quoi il convient d'ajouter des travaux menés par des partenaires issus de la société civile.

Enquêtes statistiques

Le service statistique du ministère (DEPP) mène à intervalle régulier depuis 2011 des enquêtes nationales de climat scolaire et de victimation, notamment auprès des élèves des lycées et collèges auxquels sont posées des questions relatives aux insultes et aux violences homophobes et transphobes.

La [dernière enquête "collège"](#), dont les résultats ont été publiés en 2023, comprenait pour la première fois des questions relatives aux insultes liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre : 4% des élèves interrogés ont alors déclarés avoir été victimes de tels outrages.

La [dernière enquête « lycée »](#), menée au cours de l'année 2022-2023, a mis en évidence le fait que 3,6% des élèves interrogés déclarent avoir été moins bien traités, 1,7% avoir été insultés, 1,3% avoir été victime de cyberinsulte en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

En novembre 2023, à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le harcèlement à l'école, une [enquête statistique](#) a été menée auprès d'un échantillon de 21 700 élèves du CE2 à la Terminale, pour produire des indicateurs nationaux sur le harcèlement scolaire. Une question sur les moqueries ou insultes à propos par exemple de leur physique, de leurs origines, de leurs croyances ou de leur orientation sexuelle, a permis de déterminer que ce type d'atteinte touche le plus d'élèves de manière répétée : 11 % de collégiens et 7 % des lycéens déclarent en être victimes « souvent » ou « très souvent ». Ensuite ce sont les rumeurs qui sont le plus fréquemment citées : 7 % des collégiens et 5 % des lycéens. 7 % des collégiens disent être bousculés volontairement « souvent » ou « très souvent », davantage que les lycéens (3 %). Les atteintes les plus graves touchent moins d'élèves, en particulier celles à caractère sexuel : 1 % des collégiens déclarent avoir subi des violences à caractère sexuel (attouchements, baisers forcés, voyeurisme, etc.) de la part d'un ou plusieurs élèves « souvent » ou « très souvent » et 3 % « parfois ». Chez les lycéens, ces pourcentages sont respectivement de 1 % et 3 %. La violence à connotation sexuelle peut également avoir lieu en ligne. 1 % des collégiens et 1 % des lycéens déclarent que « souvent » ou « très souvent » des photos ou des vidéos intimes de lui ou d'elle circulent sans son accord sur un téléphone portable, sur les réseaux sociaux ou sur une plateforme de jeux en ligne. 1 % des collégiens et 2 % des lycéens indiquent « parfois » pour cette atteinte (Figure 6)⁶.

Signalements de faits graves

Ces résultats statistiques peuvent être complétés par les signalements de faits graves survenus dans les établissements scolaires, par le biais de l'application « Faits Établissement ». Depuis mars 2023, une nouvelle qualification a été créée dans la catégorie des « atteintes aux personnes », dont l'intitulé est « atteinte liée à l'orientation sexuelle, homophobie, transphobie ». Alors que les atteintes à caractère LGBTphobe étaient jusqu'alors confondues dans la catégorie « violences verbales à caractère sexiste et homophobe », cette modification doit permettre de mieux saisir et répondre à ces atteintes en particulier.

Depuis mars 2023, le nombre de signalements d'atteintes de niveau 2 et 3 relevant des LGBTphobies oscille entre 100 et 200 par mois.

En 2024-2025, près de 1 500 signalements de niveau 2 et 3, qualifiés *d'atteintes liées à l'orientation sexuelle, homophobes et transphobes*, ont été saisis dans l'application par les établissements scolaires. Ce chiffre est stable depuis deux ans. Dans un contexte d'augmentation des signalements, ces atteintes représentent 0,56% des atteintes aux personnes, une part en baisse par rapport à

⁶ La note relative à l'enquête menée à l'occasion de la journée nationale de lutte contre le harcèlement scolaire 2024, moins détaillée que celle de 2023, est consultable sur cette page : <https://www.education.gouv.fr/journee-nationale-de-lutte-contre-le-harcelement-l-ecole-resultats-de-la-grille-d-auto-evaluation-450747>

l'année 2023-2024 où elle s'élevait à 1,26%. Depuis le début de cette année scolaire, cette part augmente et se situe à 1,17% de l'ensemble des atteintes aux personnes.

Pour mémoire, les principales atteintes aux personnes sont les violences verbales (42%), les violences physiques (32%), suivies par les situations de harcèlement (8%) et les violences sexuelles (7%).

L'appropriation d'un outil de signalement et la familiarisation avec une nouvelle rubrique doit être accompagnée. C'est la raison pour laquelle l'outil « Faits Établissement », sa nomenclature et l'évolution des signalements ont fait l'objet d'un temps de travail dans le cadre d'un séminaire national de formation en juin 2024. Des académies ont alors présenté la façon dont elles s'attachent, dans la formation des personnels et l'accompagnement des établissements, à une meilleure qualification et une meilleure appréciation des faits pour améliorer la prise en charge des actes LGBTphobes.

Il n'en demeure pas moins qu'à la lecture non exhaustive des fiches de signalement liées à ce type d'atteintes, le terme *d'orientation sexuelle* est parfois compris comme intégrant également les atteintes sexistes et sexuelles. Cette confusion concerne une minorité de signalements mais mériterait d'être définitivement levée, pour disposer de données dont la fiabilité est assurée. C'est une piste de travail pour le ministère.

Données issues de la recherche

Au-delà des données internes au ministère, l'évaluation quantitative et qualitative s'effectue également par le biais de travaux de recherche tels que ceux produits par le Centre Hubertine Auclert, avec le soutien du ministère dont l'association est un partenaire important. Publiée le 6 novembre 2025, la dernière [étude sur les \(Cyber\)violences de genre chez les 11-18 ans](#) documente et analyse les victimations sexistes, sexuelles et LGBTphobes à partir d'une enquête menée dans des collèges et lycées franciliens.

Si l'étude relève que 85% des élèves déclarent avoir été victimes d'au moins une forme de (cyber)violence, elle souligne notamment que les principales victimes des cyberviolences sont les filles et les élèves LGBT+ :

- Victimes d'au moins 1 (cyber)violence sexuelle : 48% des filles, 78% des filles LBT+ et 69% des garçons GBT+, contre 38% des garçons ;
- Risque d'être victime d'atteinte à l'image intime : être une fille augmente de 39%, être LGBT+ multiplie par 2 ce risque ;
- Victimes d'au moins 1 (cyber)violence psychologique : 83% des filles, 97% des filles LBT+ et 93% des garçons GBT+, contre 73% des garçons ;
- Victimes d'au moins 1 (cyber)violence physique : 56% des filles, 86% des filles LBT+ et 88% des garçons GBT+, contre 59% des garçons.

Un ensemble de recommandations, formulées dans cette étude, sont actuellement à l'étude au sein du ministère, qui a d'ores et déjà largement diffusé les résultats de cette recherche.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

- 1) Avez-vous mis en place la formation, dans chaque établissement, de l'ensemble des chefs d'établissement des institutions de l'éducation nationale de premier degré, d'un groupe de personnes « ressources » (personnels de vie scolaire, référents égalité, référents harcèlement, personnels sociaux et de santé) aux enjeux de l'identification, de la réponse et de la prévention des LGBTphobies ? Quel est le contenu de la formation qui leur est délivrée ? Les associations y ont-elles été associées ?**
- 2) Avez-vous mis à disposition de l'ensemble des personnels un parcours de formation en ligne à la lutte contre les LGBTphobies ? Quel est le contenu de cette formation ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y a été alloué ?**
- 3) Avez-vous inscrit le sujet des LGBTphobies dans les formations à la laïcité et aux valeurs de la République ? Quelle forme prend cette inscription ?**

En réponse à ces trois questions sur la formation, il convient de mentionner en premier lieu qu'un important effort de formation continue a été fait à différents niveaux de l'institution, à destination des différentes catégories de personnels (cadres, personnels d'éducation, personnels enseignants, formateurs et formatrices), avec comme objectif de pouvoir disposer, dans chaque académie, d'un ensemble de personnes à même de comprendre la réalité des LGBTphobies, d'y répondre et d'accompagner des équipes des établissements scolaires.

Au niveau national, deux journées de formation étaient inscrites au programme national de formation en 2023 et une journée en 2024. Elles ont permis de former chaque année 120 cadres et formateurs académiques. Les ressources de formation, issus de ces séminaires, sont disponibles sur un espace dédié de la plateforme de formation en ligne du ministère, Magistère. Construite conjointement avec une association bénéficiant d'un agrément académique, une séquence de cette formation a été consacrée au partenariat avec la société civile.

Une conférence et des ateliers sur les enjeux de prévention des LGBTphobies ont également été organisés, en 2024, dans la formation "Agir pour l'égalité filles-garçons", destinée aux personnels de direction et proposée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IHEEF), l'institut de formation des cadres de l'éducation nationale.

Les formations du programme national de formation sont déclinées en académies, dans les plans académiques de formation. On constate une augmentation du nombre de formations sur la thématique de la lutte contre les LGBTphobies :

- En 2022-2023, un tiers des académies (10 sur 30) ont proposé des formations spécifiques (1050 journées de formation) ;
- En 2023-2024, 17 académies ont proposé des formations spécifiques (1344 journées de formation) ;
- En 2024-2025, 19 académies ont proposé des formations spécifiques (2115 journées stagiaires).

Par ailleurs, cette thématique est également prise en compte dans des formations académiques sur la lutte contre les inégalités, les discriminations, le harcèlement. C'est une thématique récurrente des formations à l'égalité filles-garçons – notamment celles des référentes et référents des établissements – et, plus récemment, dans les formations sur les violences sexistes et sexuelles, sur le bien-être et la santé, notamment mentale, des élèves.

Des études de cas autour de la prévention des LGBTphobies sont également incluses dans les formations « valeurs de la République », dispensées par les mille formateurs et formatrices formés dans le cadre du plan lancé à la rentrée 2021 et dont le déploiement se poursuit.

Plusieurs académies proposent en outre aux établissements des formations dites d'initiative locale (FIL), qui se fondent sur un diagnostic et répondent aux problématiques identifiées localement, au plus près des besoins des équipes éducatives.

4) Quelles ressources d'accompagnement de la circulaire de septembre 2021 avez-vous publiées afin d'en poursuivre l'appropriation par les équipes éducatives ? Quel bilan tirez-vous de son application ?

Le ministère n'a pas publié de ressource d'accompagnement de la circulaire « pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire », publiée au Bulletin officiel de l'éducation nationale du 30 septembre 2021.

Son accompagnement a fait l'objet de temps spécifiques dans le cadre des séminaires nationaux de formation de 2023 et 2024.

Les académies ont également accompagné l'appropriation de la circulaire par l'ensemble des personnels, en proposant des formations, en élaborant des protocoles d'accueil des élèves transgenre⁷ ou des « foires aux questions »⁸, en répondant aux demandes des établissements d'un accompagnement qui peut se faire à distance ou donner lieu à un déplacement d'un membre de l'observatoire.

Aujourd'hui, les questions les plus courantes relatives à l'accueil d'élèves transgenre trouvent une réponse dans la circulaire, qui est un texte connu. L'essentiel des demandes d'accompagnement de situations individuelles sont gérées par les académies. L'administration centrale n'est plus destinataire que de manière très ponctuelle de questions auxquelles la circulaire n'a pas apporté de réponse.

5) Avez-vous établi une liste des associations bénéficiant de subventions pour intervenir dans les établissements scolaires sur la lutte contre la haine anti-LGBTI ? Cette liste fait-elle l'objet d'une transmission annuelle aux académies ?

Le ministère soutient plusieurs associations qui proposent des interventions en milieu scolaire sur les questions liées à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à la lutte contre les LGBTphobies et, plus

⁷ Par exemple à Besançon : <https://cloud-aca.ac-besancon.fr/index.php/s/kGR26fxQTNX8M3F>

⁸ Par exemple à Grenoble : <https://www1.ac-grenoble.fr/edito/mieux-prendre-en-compte-les-besoins-des-eleves-lgbtqi-123651>

largement, à l'éducation à la sexualité et à la prévention du sexisme et des violences sexistes et sexuelles.

Certaines associations bénéficient d'un agrément national, au titre des activités complémentaires de l'enseignement public, certaines d'un agrément académique. Aujourd'hui, SOS homophobie, Contact et Sida Info Service, qui administre [la ligne d'écoute vers laquelle renvoie le ministère](#) sont [trois partenaires](#) agréés au niveau national et dont l'objet est celui de la lutte contre les LGBTphobies. Le ministère a renoué par ailleurs un dialogue avec la Fondation Le Refuge. Plusieurs autres associations agréées doivent être mentionnées car elles contribuent à l'éducation contre les LGBTphobies : le Centre Hubertine Auclert (qui propose notamment une [malle de ressources](#) sur les enjeux LGBTQIA+), le Centre audiovisuel Simone de Beauvoir (qui développe la plateforme [Genrimages](#) et propose des ateliers aux établissements scolaires), En avant toute(s), le Planning familial notamment.

Dans les académies, les observatoires ont permis de procéder à des recensements des partenaires locaux, de délivrer des agréments académiques et de mettre à disposition des établissements scolaires une liste de structures pour intervenir dans les classes.

Le ministère poursuit, par ailleurs, son soutien financier aux associations : en 2025, 50 000€ ont été alloués dans le cadre de la campagne annuelle à des associations qui interviennent spécifiquement dans le champ de la lutte contre les LGBTphobies (48 000€ en 2024 et 43 000€ en 2023).

A ce montant doit s'ajouter celui des subventions accordées aux mouvements d'éducation populaire qui inscrivent la lutte contre les LGBTphobies dans leur priorité d'actions. C'est notamment le cas de la Ligue de l'enseignement, des Francas, des Aroéven, des Éclaireurs et éclaireuses de France, de IFAC et de Léo Lagrange. Il est pour autant difficile de chiffrer précisément la part de la subvention du ministère dédiée à ces actions.

Pour la première année en 2025, enfin, la DILCRAH a établi une liste des associations subventionnées par le biais des appels à projet national et local pour intervenir dans les établissements scolaires sur la lutte contre la haine anti-LGBTI. Ce recensement doit être partagé avec les interlocuteurs en académie, dans la perspective de consolider la connaissance du paysage partenarial.

6) Avez-vous défini un cahier des charges afin de sécuriser l'intervention des associations de défense de l'égalité en faveur des personnes LGBTI en milieu scolaire ? Quel en est le contenu ?

La sécurisation des interventions découle du cadre juridique dans lequel elles s'inscrivent.

L'intervention des associations durant le temps scolaire vient nécessairement en appui aux activités d'enseignement et est soumise au respect des conditions fixées à l'article D. 551-6 du code de l'éducation. Elle se déroule sous la responsabilité pédagogique des enseignants (art. L. 912-1 du code de l'éducation).

L'agrément des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public est accordé après vérification du caractère d'intérêt général, du caractère non lucratif et de la qualité des services proposés par ces associations, de leur compatibilité avec les activités du service public de l'éducation,

de leur complémentarité avec les instructions et programmes d'enseignement ainsi que de leur respect des principes de laïcité et d'ouverture à tous sans discrimination.

En outre, les associations qui sollicitent un agrément doivent satisfaire aux critères du « tronc commun », à savoir, présenter un mode de fonctionnement démocratique et garantir la transparence financière. Elles doivent également souscrire au contrat d'engagement républicain régi par les articles 10-1 et 25-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 et son décret d'application n°2021-1947 du 31 décembre 2021.

Toute personne intervenant dans une école ou un établissement scolaire du second degré pendant le temps scolaire doit respecter les principes fondamentaux du service public d'éducation, en particulier les principes de laïcité et de neutralité, notamment religieuse, politique ou commerciale. Elle doit ainsi respecter les personnels, adopter une attitude bienveillante à l'égard des élèves, s'abstenir de tout propos ou comportement qui pourrait choquer, et faire preuve de réserve concernant les observations ou informations qu'elle aurait pu recueillir lors de son intervention.

Le directeur d'école ou le chef d'établissement veille à ce que toute personne extérieure à l'école et intervenant auprès des élèves offre toutes les garanties requises par ces principes. Il peut mettre fin sans préavis à toute intervention qui ne les respecterait pas.

Enfin l'intervention d'une association agréée reste subordonnée à l'autorisation préalable du directeur d'école ou du chef d'établissement, dans le cadre des principes et des orientations définis par le conseil d'école ou le conseil d'administration. Elle se déroule à la demande ou avec l'accord des équipes pédagogiques concernées.

Lorsque les associations de prévention des LGBTphobies interviennent dans le cadre de l'EVARS, dans le second degré, les principes édictés dans la [circulaire du 4 février 2025](#) s'appliquent : ces interventions sont systématiquement anticipées et coordonnées, elles font l'objet d'une préparation en amont avec les membres de l'équipe éducative et sont construites en lien avec les enseignements. Elles sont toujours assurées par un binôme comprenant obligatoirement un personnel de l'éducation nationale. Elles se déroulent conjointement sous la responsabilité pédagogique d'un membre de l'équipe éducative (professeur, conseiller principal d'éducation, infirmier, assistant de service social, médecin, psychologue de l'éducation nationale, etc.) et sous la responsabilité du chef d'établissement. Pour chaque association, les interventions s'inscrivent exclusivement dans les champs de compétence identifiés dans leur dossier d'agrément et sont dispensées aux élèves des niveaux de classe ciblés dans les programmes pour ces notions.

Les intervenants extérieurs respectent la nature proprement scolaire de cette éducation, sans jamais l'instrumentaliser, en s'abstenant de tout militantisme ou prosélytisme et en promouvant le respect et l'égalité, selon les principes éthiques et pédagogiques énoncés par la circulaire du 4 février 2025 relative à la mise en œuvre de l'EVAR et de l'EVARS.

7) Avez-vous procédé à la création d'une « malle pédagogique » à destination des équipes éducatives pour organiser une sensibilisation dans les établissements scolaires ? Quel est le contenu de cette malle ? Les associations ont-elles été impliquées dans sa confection ?

Le portail éducol, alimenté par la Direction générale de l'enseignement scolaire, met à disposition un ensemble de [ressources pour agir en classe autour de la lutte contre les LGBTphobies](#). Les livrets d'accompagnement des programmes d'EMC et d'EVAR/EVARS, en cours d'élaboration, y seront progressivement répertoriés.

Par ailleurs, les académies mettent à disposition, sur leurs sites, un ensemble de ressources dont on peut consulter quelques exemples : [Aix-Marseille](#), [Amiens](#), [Besançon](#), [Montpellier](#), [Poitiers](#), [Reims](#), [Toulouse](#)⁹.

8) Avez-vous mené (ou prévu de mener) un travail de sensibilisation et de prévention des insultes homophobes dans le cadre des heures dédiées aux éducations transversales en cycle 4 ? Quels outils avez-vous développés et mis à disposition du personnel enseignant pour mener cette sensibilisation, en lien avec le développement des compétences psycho-sociales ? Avez-vous mené une action spécifique à destination des parents et des familles sur ce sujet ?

Aucune action spécifique n'a été menée, dans le cadre de la mise en œuvre du plan 2023-2026, sur les insultes homophobes, qui font l'objet d'une attention particulière compte tenu de leur prévalence et des effets qu'elles ont sur les élèves concernés, qu'ils en soient les destinataires ou qu'elles concourent à instaurer, dans les établissements scolaires, un climat peu propice à exprimer, sans crainte, une orientation sexuelle non hétérosexuelle.

Pour mémoire, la campagne de sensibilisation de 2019 avait donné lieu à des [vidéos de témoignages de quatre jeunes LGBT](#) qui faisaient état du retard avec lequel elles et ils avaient pu faire leur « coming out », en raison du climat d'homophobie alimenté par des insultes quotidiennes.

9) Où en est le déploiement de formulaires administratifs inclusifs des familles homoparentales ? Quelles formules inclusives ont été choisies ? Quels documents sont concernés ?

Cette mesure est déjà mise en œuvre, les applications nationales de suivi de la scolarité des élèves ont été depuis de nombreuses années rendues conforme à la loi de 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe. Un travail de sensibilisation se poursuit pour que les formulaires utilisés dans certains établissements scolaires soient modifiés et rendus conformes à la loi de 2013.

Par ailleurs, récemment, en réponse à une saisine de la Défenseure des droits, le ministère a mis en conformité le système d'information de gestion des examens et concours avec la 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. La mention de la civilité, à compter de la

⁹https://www.pedagogie.ac-aix-marseille.fr/jcms/c_11031198/fr/lutter-contre-les-discriminations-liees-a-l-orientation-sexuelle-et-a-l-identite-de-genre-lutter-contre-les-lgbtiaphobies;
<https://padlet.com/obs|gbtamiens/ressources-observatoire-lgbt-phobies-pemfb3obtybzldxy>;
<https://digipad.app/p/366034/0c17d306518dd>;
<https://padlet.com/egalitedesgenresetsexualites/lutter-contre-les-lgbtqia-phobies-acad-mie-de-montpellier-o2skvnwc6bnkkgmv>;
<https://ww2.ac-poitiers.fr/valeurs-republique/sites/valeurs-republique/IMG/pdf/20230313-vademecum-lgbt-final.pdf>;
<https://padlet.com/Infodoc51/lutter-contre-lgbtphobies-du-projet-d-etablissement-l-action-k66ks112u16jotxn>;
<https://pedagogie.ac-toulouse.fr/groupe-de-travail>

session 2026, n'apparaîtra plus dans les documents relatifs aux examens (convocations et modèles de diplômes).

10) Où en est le déploiement des référents égalité filles-garçons ? Ont-ils été élargis au premier degré ? La lutte contre les LGBTphobies est-elle incluse dans leurs missions ?

Le courrier adressé à la rentrée 2018 aux chefs d'établissement, dans lequel il était demandé de mettre en place des référents égalité dans les collèges et les lycées, mentionnait que ces personnels pouvaient voir leurs missions inclure la lutte contre les LGBTphobies, « celles-ci se fondant sur la perpétuation des stéréotypes sexistes ». Il est difficile de savoir dans quelles proportions les référents égalité investissent les questions LGBT mais le déploiement du [label « égalité filles-garçons »](#) est un indicateur intéressant : on constate en effet qu'il est un levier pour mener, à l'échelle des établissements, une action pour prévenir les LGBTphobies et faire évoluer les représentations et la visibilité des questions LGBT, en étroite articulation avec les enjeux d'égalité de genre.

Axe 4 – Sanctionner les auteurs d'actes anti-LGBT+

11) Avez-vous élaboré des fiches pratiques à destination des chefs d'établissements pour les guider dans l'identification des situations pouvant donner lieu à procédure disciplinaire pour des comportements LGBTIphobes ? Leur avez-vous proposé un modèle pour mettre en œuvre une mesure de responsabilisation en réponse aux faits commis ? En quoi ce modèle consiste-t-il ? Quel bilan tirez-vous de sa mise en œuvre ?

Le [guide d'accompagnement](#) de la dernière campagne de prévention et de sensibilisation contre les LGBT+phobies dans les collèges et les lycées, rédigé à l'attention de l'ensemble des personnels et notamment des chefs d'établissement, donne dans sa troisième partie intitulée « Réagir face aux violences homophobes et transphobes », des pistes pour identifier correctement des agissements LGBTphobes d'une part, y apporter une réponse systématique et ferme d'autre part, en s'assurant que leurs auteurs trouvent dans la sanction prononcée une dimension éducative. Un développement est notamment consacré, dans ce guide, à la mise en œuvre d'une mesure de responsabilisation.

Les chefs d'établissement disposent dans cette perspective d'un vademecum sur [Les mesures de responsabilisation dans les établissements du second degré](#), dont les annexes proposent un modèle de convention entre l'établissement scolaire et la structure d'accueil.

Aujourd'hui, les mesures de responsabilisation ne représentent qu'une très faible part des sanctions prononcées et leur mise en œuvre reste subordonnée, notamment, à la l'identification de partenaires en mesure d'accueillir des élèves et de leur offrir un cadre pour mener une réflexion sur la portée de leur acte, à l'égard de leur victime et, plus largement, de la communauté éducative. Le travail d'identification des partenaires locaux, qu'il soit mené dans le cadre des observatoires académiques ou en lien avec les [appels à projets locaux de la DILCRAH](#), est à cet égard un levier intéressant pour permettre à des chefs d'établissement de nouer des partenariats qui, au moment de prononcer une mesure de responsabilisation, en garantissent une mise en œuvre effective.

Ministère des Outre-mer

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

L'égalité des droits et la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI nécessitent la mobilisation de moyens humains et financiers pour répondre aux enjeux spécifiques des territoires ultra-marins. La Direction générale des outre-mer (DGOM), de par le « réflexe Outre-mer », se positionne en experte et relais des particularités ultra-marines en appui des politiques et projets portés par le ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations. Cette prérogative est consacrée dans la circulaire du 10 juillet 2024 relative à l'action du Gouvernement dans les outre-mer qui précise que la DGOM a vocation à « apporter son concours sans se substituer à l'action des services » qui relèvent des différents ministères. Au sein du Bureau de la cohésion sociale, de la santé et de l'enseignement et de la culture (BCSSEC) de la DGOM, deux agents sont dédiés à ces thématiques en la personne du Chef de bureau, qui assure également la fonction de Haut fonctionnaire à l'égalité des droits, et du Chargé de mission cohésion sociale.

La DGOM mobilise également des moyens financiers au titre de l'action 4 « Conditions de vie outre-mer » du programme 123. Ainsi, la DGOM a accordé 85k€ de subventions pour la création et le renforcement des centres LGBTI+ dans les territoires ultra-marins depuis 2021.

Enfin, la DGOM apporte un soutien institutionnel au travers de la mise en relation avec les pouvoirs publics locaux afin d'élargir la visibilité des projets associatifs. La DGOM a récemment apporté son appui à l'association Le Refuge dans le cadre de l'appel à projet du programme CERV (Citoyens, Égalité, Droits et Valeurs) de la Commission européenne.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Les mesures du plan LGBT+ 2023-2026 sont de portée nationale et ont donc vocation à s'appliquer à l'ensemble du territoire. Elles sont déclinées dans les territoires ultra-marins comme dans l'Hexagone. Les difficultés de mise en œuvre du plan en outre-mer s'expliquent par les différences culturelles qui rendent les sujets relatifs aux personnes LGBTI+ encore tabous pour de nombreuses personnes et communautés en outre-mer. Le tabou engendre une plus grande difficulté pour connaître de manière précise et chiffré le nombre de personnes concernées. L'éloignement et l'insularité peuvent également empêcher les personnes concernées de parler ou déposer plainte. Les mentalités mettent donc plus de temps à évoluer sur ces thématiques pouvant entraîner l'isolement de personnes LGBTI+.

En outre, les structures associatives sont moins développées notamment à Mayotte où il n'y a pas ou peu d'associations spécifiques pour les personnes LGBTI+. Ainsi, la mesure du plan LGBT+ 2023-2026

qui visait un abondement de 200k€ de la DGOM à l'appel à projet de la DILCRAH a été abandonnée faute de tissu associatif suffisant pour absorber les crédits.

3) Quelles actions avez-vous mises en œuvre afin de sensibiliser les agents du ministère des Outre-Mer aux discriminations anti-LGBTI ? Qui assure les formations, le cas échéant ? Combien d'heures y sont consacrées ? Quel budget y est alloué ?

Le ministère des Outre-mer bénéficie de la Mission animation de la politique égalité/diversité du ministère de l'Intérieur. La DGOM est soutenue, par convention, par le ministère de l'Intérieur par le biais du Secrétaire général coordonnant les principaux services supports. La mission décline à notre profit la politique en matière de prévention et de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes avec tous les moyens informatiques, techniques et budgétaires, comme les formations déployées par le ministère de l'Intérieur.

Elle s'appuie à la DGOM sur son Référent Egalité Diversité, le Chef du bureau des ressources et de la coordination (BRC). En accompagnement de la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai 2025, le Référent égalité a diffusé le bilan de la politique de lutte contre les LGBT-phobies ainsi qu'un guide permettant aux victimes, témoins ou encadrants d'adopter les bons réflexes pour lutter contre les LGBT-phobies.

Une communication a mis en avant « La Boussole », outil produit par SOS Homophobie pour sensibiliser sur les LGBT-phobies. Cet outil présente 26 exemples non exhaustifs et non hiérarchisés de situations, qu'elles soient bienveillantes, punies par la loi ou non, pouvant être vécues par les personnes LGBT+. D'une manière générale, le Référent décline tout au long de l'année le plan d'action ministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité 2025-2027¹⁰.

Une intervention de M. Olivier KLEIN, Délégué interministériel à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), avait également pu être organisée à destination des agents de la DGOM le 14 mai 2024.

4) Les associations sont-elles impliquées dans l'élaboration des outils pédagogiques et/ou dans la mise en œuvre de ces formations ? Mesurez-vous des améliorations depuis leur mise en œuvre ?

Comme précisé ci-dessus, la DGOM a relayé l'outil « La Boussole » développé par l'association SOS Homophobies dans le cadre d'une communication interne à destination des agents du ministère des Outre-mer. La Mission égalité/diversité du ministère de l'Intérieur nous a communiqué ne pas disposer d'association partenaire pour l'élaboration d'outils pédagogiques et pour la mise en œuvre des formations.

5) Où en est la mise en place d'un plan d'actions local contre les LGBTIphobies ? Qui s'assure de sa mise en œuvre ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y a été alloué ? Quelles sont les mesures envisagées ?

¹⁰ Contribution recueillie auprès du Bureau des ressources et de la coordination (BRC) de la DGOM

La mise en œuvre des plans d'actions locaux contre les LGBTphobies sont suivis par les Référents de la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) en outre-mer au niveau des préfetures et des Haut-Commissariats.

6) Avez-vous réalisé un audit des « référents départements » ? Quelles en sont les conclusions ?

La DGOM n'a pas vocation à réaliser des audits auprès des « référents départements ». A ce jour, il n'existe pas de « réseau outre-mer » des référents de la DILCRAH mais il pourrait être intéressant de le développer pour favoriser les échanges de bonnes pratiques et renforcer la mise en œuvre des actions au niveau local.

7) Quel budget est consacré aux projets portés par les associations dans les territoires ultramarins ? Disposez-vous de statistiques à ce sujet (pourcentages de candidatures et de projets ultramarins financés, etc.) ?

Le ministère des Outre-mer intervient dans le soutien aux associations et porteurs de projets au moyen des crédits de l'action 4 du programme 123. Ces crédits n'ont pas vocation à se substituer aux crédits de droit commun mais viennent accompagner un certain nombre de projets qui s'inscrivent dans le cadre des priorités du ministère des Outre-mer.

Une des mesures du plan national LGBT+ 2023-2026 porte la promesse de l'ancienne Première Ministre BORNE d'ouvrir un centre LGBT+ par territoire ultra-marin. Le financement de cette mesure relève de la DILCRAH mais la DGOM a également accordé des subventions aux associations porteuses des centres LGBT+ dans ces territoires :

- En 2021, la DGOM a versé une subvention de 10k€ à l'association OriZon pour la création du centre LGBT+ de Saint-Denis de La Réunion ;
- En 2023, l'association Le Refuge a bénéficié d'une subvention de 5000€ pour poursuivre la création des centres LGBT+ en Guyane et à La Réunion ;
- En 2024, la convention avec le Mouvement Français pour le Planning Familial d'un montant de 70k€ contribue notamment à la création du centre LGBT+ Sud à La Réunion

La DGOM accorde également des subventions en appui de divers projets associatifs. Depuis la mise en œuvre du plan LGBT 2023-2026, la DGOM a accordé une subvention de 5k€ pour l'association « Requeer » à La Réunion dans le cadre du « Mois des Visibilités » en 2023. Antérieurement au plan LGBT 2023-2026, des subventions ont également permis de financer divers projets associatifs. A titre d'exemple :

- En 2019 et 2020, des subventions de 8k€ ont été accordées pour soutenir l'organisation du festival « Arte Moun » en Martinique de l'association « d'Antilles et d'Ailleurs ». Cette manifestation vise à faire connaître et reconnaître la voix des victimes de discriminations. Elle regroupe une diversité d'acteurs dont l'association KAP Caraïbe qui mène des actions d'écoute, de prévention et d'accompagnement auprès des personnes LGBT+ ;

- En 2021, une subvention de 5k€ pour l'association « FLAG » afin d'organiser un déplacement coordonné en Martinique, Guadeloupe et Guyane dans le but de sensibiliser les effectifs des services de la police et de la gendarmerie nationale à la prise en compte du public LGBT, présenter le dispositif de signalement « FLAG » et nouer un échange avec les associations locales pour améliorer la prise en charge globale des victimes de LGBT-phobies.

Depuis 2024, le BSSEC a initié une déconcentration partielle de son budget afin de réserver une partie des crédits au financement par les préfets de projets qu'ils estiment prioritaires dans leurs territoires. En 2024, les projets suivants ont été soutenus au niveau local :

- Martinique - Association « KONBIT » : subvention de 5k€ afin de financer le projet « X=Y en milieu scolaire » qui vise entre autres à lutter contre les LGBT-phobies.
- Martinique - Association « UMR » (10k€) pour le projet « Ma thèse en manga » sur le thème de l'homosexualité
- Martinique - Association « ZOFl » (10k€) pour le projet « Love Identity » à destination des étudiants pour réunir des regards sur les questions d'identité genre à travers des supports artistiques.

8) Où en est l'objectif d'ouvrir un centre LGBT+ par territoire ultramarin ? Quel budget est accordé à chacun de ces centres ? Quel bilan tirez-vous de leur mise en place et de leur action ?

L'objectif d'ouvrir un centre LGBT+ par territoire ultra-marin est toujours en cours de réalisation. Il existe actuellement des centres LGBT+ en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion et Polynésie française. Mayotte n'est pas pourvue en structure d'accueil et d'accompagnement des personnes LGBT mais La Maison des adolescents, portée par l'association Mlézi Maoré (Groupe SOS), est parfois amenée à recevoir des jeunes LGBT rejetés par leurs familles.

Les centres LGBT+ bénéficient d'un soutien financier de la DILCRAH. Toutefois, la DGOM a participé ponctuellement à leur financement :

- En 2021, la DGOM a versé une subvention de 10k€ à l'association OriZon pour la création du centre LGBT+ de Saint-Denis de La Réunion ;
- En 2023, l'association Le Refuge a bénéficié d'une subvention de 5000€ pour poursuivre la création des centres LGBT+ en Guyane et à La Réunion ;
- En 2024, la convention avec le Mouvement Français pour le Planning Familial d'un montant de 70k€ contribue notamment à la création du centre LGBT+ Sud à La Réunion

Concernant le bilan de la mise en œuvre des centres LGBT+¹¹ :

- Centre « Les Abymes » de Guadeloupe : L'annonce officielle du lancement du centre LGBTQ+ en Guadeloupe a été faite par la ministre Aurore Bergé en avril 2025. Un financement de 70k€ sur le programme 129 a été octroyé. La mise en place effective du centre a été travaillée

¹¹ Bilans recueillis auprès des sous-préfets chargés de la cohésion sociale

en coopération avec la Fédération BI-FWI (pour Bokantaj Inclusion French West Indies). La structure est en cours d'implantation avec la recherche d'un local.

- Centre de Cayenne en Guyane : La Fondation Le Refuge a entrepris en 2024 l'ouverture d'un centre d'accueil dédié à l'accompagnement social des jeunes LGBT+ en situation d'exclusion sur le territoire guyanais. Une première phase d'identification des besoins a démarré en février 2024 avec la rencontre de multiples partenaires associatifs guyanais du secteur social et médico-social. L'attribution d'une subvention de la DILCRAH en mars 2024 a permis le démarrage de la phase de lancement du centre. La phase d'ouverture du centre a démarré en novembre 2024 avec le recrutement d'un coordinateur territorial.
- Centres de Saint-Denis et Saint-Louis de la Réunion : Le premier centre LGBT ultramarin a été labellisé à La Réunion en 2021. Il était porté par l'association OriZon, et bénéficiait de subventions de la DILCRAH et du soutien de la mairie de Saint-Denis, commune sur laquelle il était implanté. L'activité du centre s'est arrêtée en 2023 suite à des difficultés de gouvernance interne au sein de l'association OriZon, et à l'incendie criminel des locaux du centre. L'année 2024 a été l'année de la reconstruction et de la restructuration du centre. Sa gestion a évolué et est maintenant partenariale entre tous les acteurs associatifs LGBT du territoire. La réouverture officielle du centre s'est faite en présence de la ministre Aurore Bergé fin 2024, et en 2025, le centre a reçu une subvention de 25k€ par le biais de l'appel à projets DILCRAH. La venue de la ministre a permis d'entamer une réflexion autour de l'ouverture d'un second centre LGBT, sur le secteur du sud de l'île. Celui-ci sera porté par le Planning Familial, et implanté sur la commune de Saint-Louis. Le projet de préfiguration du centre a été déposé avec succès auprès de l'AAP de la DILCRAH, puisqu'il vient tout juste d'obtenir un financement de 50k€. Ce financement permettra de recruter un coordinateur, et de trouver des locaux pour le centre (idéalement d'ici septembre). Le centre commencera son activité en proposant des actions sociales (accueil, écoute et orientation). Un comité de pilotage a été initié afin de coordonner l'action entre les deux centres LGBT, les associations et les différents partenaires. Ce comité devrait se réunir tous les ans.
- Centre LGBTI de Fort-de-France en Martinique : Le territoire de la Martinique a un centre LGBT+ depuis 2024. Il est soutenu par la DILCRAH à hauteur de 70k€ par an et est porté par l'association KAP Caraïbe. Néanmoins, l'association KAP Caraïbe - qui porte le centre - existe depuis 2012. Elle remplissait déjà les missions attendues d'un centre LGBT sans financement spécifique. Le centre a bien fonctionné toute l'année 2024 et le bilan est positif. 2000 jeunes et adultes ont été sensibilisés (l'association a un agrément du rectorat et réalise des interventions en milieu scolaire), 30 personnes ont bénéficié de la cellule accueil, écoute et accompagnement, 400 personnes (sympathisants ou visiteurs) ont été enregistrées. La subvention de la DILCRAH a également permis au centre LGBT de recruter un directeur. Ce dernier a depuis quitté ses fonctions et le centre LGBT réfléchit à une organisation nouvelle. La principale difficulté de l'association réside dans la mobilisation des collectivités territoriales. En effet, même si le centre reçoit un soutien de la ville de Fort-de-France pour

l'organisation des manifestations, il ne perçoit aucune subvention des collectivités. Enfin, le centre LGBT occupe les locaux historiques de l'association KAP Caraïbe. Ces derniers offrent un espace d'accueil discret dans le centre-ville de Fort-de-France, mais ne sont pas accessibles et sont relativement étroits. Des réflexions visant à déménager vers des locaux plus grands et/ou à renforcer les actions d'"aller vers" sont en cours.

- Absence de centre à Mayotte : Mayotte n'est pas pourvue en structure d'accueil et d'accompagnement des personnes LGBT. Le sujet étant encore très tabou du fait de l'influence de la religion musulmane, les personnes concernées sont plutôt discrètes par peur d'être discriminées et rejetées par la communauté. Il n'existe donc pas non plus d'éléments chiffrés permettant de mesurer l'ampleur du phénomène dans ce département. La Maison des adolescents, portée par l'association Mlézi Maoré (Groupe SOS), est parfois amenée à recevoir des jeunes LGBT rejetés par leurs familles. De plus, la commission de lutte contre la prostitution intègre aussi parfois dans son parcours de sortie de prostitution des jeunes de plus de 18 ans exclus du foyer familial à cause de leur orientation sexuelle, tombés dans la prostitution pour subvenir à leurs besoins.

9) Afin de mieux connaître les phénomènes de LGBTIphobie et de discrimination en Outre-Mer, par quelles mesures concrètes avez-vous valorisé le projet de l'association Le Refuge d'élaboration d'un état des lieux des discriminations transphobes dans les DROM-COM, en particulier dans les domaines de l'emploi, de l'éducation et de la santé ? Quel budget y a été alloué ? Quelles en sont les conclusions ?

L'association Fondation Le Refuge a sollicité un soutien de la DGOM en tant que partenaire associé pour son projet « TRANSCRIRE : Vulnérabilités, Représentations, Récits Trans dans les Outre-Mer » dans le cadre de l'appel à projet de la Commission européenne « CERV-EQUAL ». Un partenaire associé est une organisation qui participe à l'action mais qui n'a pas le droit d'obtenir une subvention.

Ce soutien a vocation à être de nature institutionnelle, sans appui budgétaire. En effet, l'appel à projet « CERV » prévoit un co-financement des projets à hauteur de 90% pour un montant maximal de subvention de 500k€. Le soutien de la DGOM prendra diverses formes : diffusion des résultats du rapport auprès des autorités publiques concernées, renforcement de la visibilité et de l'impact du projet, mobilisation du réseau des préfetures pour la circulation des résultats et des recommandations.

La Fondation Le Refuge a déposé son dossier le 23 octobre 2025. Les résultats seront connus au 1^{er} semestre 2026.

10) Par quelles mesures concrètes avez-vous valorisé les 200 000 euros d'abondement à l'appel à projets local de la DILCRAH 2023-2024 ?

La mesure d'abondement de l'appel à projet local de la DILCRAH 2023-2024 a été abandonnée. En effet, le tissu associatif local a été jugé insuffisant pour absorber le montant des crédits. Les montants demandés par les associations étaient également trop faibles en comparaison de l'appel à projet.

11) Quels sont vos constats généraux s'agissant de la protection et de la promotion des droits des personnes LGBTI dans les territoires ultra-marins ?

Il ressort que les personnes LGBTI+ sont victimes d'encore beaucoup de préjugés et de tabou dans les territoires ultra-marins. Les discriminations dont elles sont victimes peuvent s'expliquer par le poids des normes sociales et religieuses encore très influentes. Cette pression sociale peut conduire les personnes concernées à la discrétion ou à l'invisibilité rendant de fait la prise en charge globale des victimes plus difficile. Par ailleurs, malgré des avancées notables portées par des acteurs associatifs engagés, ces territoires souffrent fréquemment d'un manque de structures d'accompagnement spécialisées, qu'il s'agisse de dispositifs de santé, de soutien psychologique ou de services d'aide juridique adaptés. Les associations locales jouent un rôle essentiel, mais elles manquent souvent de moyens pour mener des actions de sensibilisation, de prévention et de formation. Aussi, une des pistes privilégiées serait de renforcer les démarches d'aller-vers afin de sortir de l'isolement les personnes concernées.

12) Avez-vous d'autres remarques à nous adresser s'agissant de la mise en œuvre du Plan 2023-2026 ?

Non.

Ministère chargé des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative

Partie 1 : Sports

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

La direction des sports dispose de deux ETP dédiés à la Lutte contre les violences et les discriminations : la thématique de la lutte contre la haine anti-LGBT est donc intégrée à une politique plus large de lutte contre toute forme de violences et de discriminations.

Ces deux chargés de mission sont notamment en charge du suivi des actions mises en place par les associations partenaires. En effet, depuis 2019, la direction des sports attribue des subventions à des acteurs associatifs pour soutenir des actions de prévention des violences et des discriminations auprès des acteurs du champ du sport, essentiellement destinées aux publics des établissements sous tutelle du ministère et aux pôles espoirs des fédérations sportives (pôles inscrits dans leur projet de performance fédéral). Au fil des ans, le nombre d'associations financées a progressivement augmenté et les actions se sont diversifiées. Pour la saison sportive 2025-2026, l'enveloppe totale distribuée s'est élevée à 560 000€, pour un total de 28 associations subventionnées.

Ce soutien du ministère vise à financer des actions qui contribuent aux politiques de prévention des situations de harcèlement, de bizutage, d'emprise, de discrimination, de cyberviolences, de haine anti-LGBT+, d'incivilités, de violences physiques, morales, verbales, sexistes et sexuelles. Sur les 5 axes identifiés, l'un était intitulé « *Les actions directes de sensibilisation et de formation à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme, les discriminations liées à l'origine, la haine anti-LGBT+, et plus généralement toutes les formes de discriminations, auprès des membres des commissions de discipline* ».

Parmi l'ensemble des associations subventionnées, il est possible de mentionner :

- **L'Association Française du Corps Arbitral Multisports (AFCAM), pour l'organisation d'une conférence nationale en novembre 2025 animée par la Fondation FIER, avec une analyse comparative des barèmes de sanctions dans les différentes fédérations, permettant d'interroger la cohérence des réponses disciplinaires aux faits de violences et discriminations envers les juges et arbitres.**
- E-Enfance 20 18, qui œuvre contre le harcèlement numérique et les cyberviolences.
- Foot Ensemble, pour des actions de sensibilisation contre l'homophobie auprès des joueurs et des personnels d'équipes de Ligue 1 et Ligue 2, de la direction (dirigeants et directeurs de service), des salariés, des éducateurs, des jeunes des centres de formation et de préformation, des pôles espoirs, des groupes de supporters, des référents socio-éducatifs, des référents RSE, des référents supporters des clubs de football professionnels, des collégiens, des lycéens ; ainsi qu'auprès de clubs amateurs.

- La Licra, pour différentes interventions de sensibilisation et de formation en lien avec ses champs de compétences.
- Le Trimaran, pour la mise en place de la conférence théâtrale « Nous sommes tous ... », qui vise à prévenir le racisme, l'antisémitisme et les discriminations envers la communauté LGBTQIA+, auprès des jeunes.
- La Voix de l'Enfant, qui est en capacité de se constituer partie civile et de mobiliser son réseau d'avocats et de juristes dans des dossiers judiciairisés de violences et de discriminations en lien avec le champ du sport.
- Respect Zone, qui œuvre contre le harcèlement numérique et les cyberviolences.
- Sport et Citoyenneté, pour la mise à disposition l'exposition "Sport et Fierté - 20 portraits de personnalités engagées pour la tolérance et la diversité dans le sport". Cette mise à disposition comprend : un temps de vernissage-débats ; entre 5 et 10 ateliers de sensibilisation, d'une durée de 1h30 à 3 heures, pour environ 30 bénéficiaires parmi les jeunes sportifs, les encadrants, les personnels de l'établissement et les parents ; une ouverture de l'exposition au grand public.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

/

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

Lutte contre les stéréotypes et les discriminations

3) Avez-vous réalisé des travaux afin d'établir un état des lieux des actes anti-LGBTI dans le Sport ? Quelles sont les conclusions de ces travaux ?

Le MSJVA n'a pas mené de travaux sur ce sujet, mais s'est appuyé sur des études existantes.

Plusieurs études sur les actes anti-LGBT+ dans le sport ont été publiées, notamment :

- Perceptions et expériences de l'homophobie et de la transphobie dans le sport (IPSOS/FSLGBT, 2022) ;
- LGBTI-phobies dans le monde sportif (Louise Déjeans, Université Paris-Cité, 2022) ;
- L'homosexualité vue par les jeunes en centres de formation (association *Foot Ensemble*, parution chaque année depuis 2021).

L'enquête de 2022¹² menée par l'institut IPSOS avec la fédération LGBT+ a permis d'apporter quelques données chiffrées quant aux violences vécues par les personnes LGBTI+ au cours de leur pratique

¹² Enquête menée en ligne du 24 au 29 juin auprès de deux échantillons : un échantillon de 1500 Français.es représentatif de la population âgée de 18 ans et plus (méthode des quotas appliquée au sexe, à l'âge, à la profession de la personne interrogée, à la région et à la catégorie d'agglomération), et un échantillon de 500 personnes LGBT+

sportive, et notamment que 46% des Français avaient déjà été témoins d'un comportement homophobe ou transphobe dans le milieu sportif. Par ailleurs, 52% des personnes LGBT+ déclaraient avoir déjà été visées personnellement par un comportement homophobe ou transphobe dans le milieu sportif. Ces chiffres sont particulièrement inquiétants et montrent la nécessité de mettre en œuvre des actions permettant de sécuriser la pratique pour toutes et tous.

Par ailleurs, le questionnaire thématique de l'enquête Vécu et ressenti en matière de sécurité (VRS) 2024 réalisée dans le cadre d'un partenariat entre le SSMSI, l'INJEP et la direction des Sports, et qui porte sur la victimation dans le sport et les loisirs encadrés, comporte des questions relatives aux atteintes en raison de l'orientation sexuelle. L'exploitation des données est prévue pour fin 2025 et les premiers résultats sont attendus début 2026.

L'idée est d'objectiver par une mesure statistique les faits de violence s'étant déroulés durant l'enfance lors d'activités de loisir encadrées, notamment les centres de vacances, accueils de loisirs, les activités périscolaires et le contexte de pratique sportive tout au long de la vie, et en lien avec la pratique du sport de haut niveau. Cette enquête thématique permettra de produire des statistiques sur la part de la population victime de faits dans ces contextes d'occurrence les plus fréquents (disciplines sportives, modalités de pratiques, lieux, moments, etc.).

La publication s'effectuera en deux temps. La première publication portera sur les victimations subies pendant l'enfance dans le cadre des loisirs et sport encadrés (hors école et hors domicile), afin de proposer un premier cadrage global sur le sujet. Dans un second temps, l'étude se focalisera sur les victimations dans le sport tout au long de la vie et plus spécifiquement pour les sportifs de haut niveau.

Par ailleurs, en 2025, l'association Foot Ensemble a bénéficié d'une subvention à hauteur de 20 000€ du ministère des sports, pour la mise en place d'un certain nombre d'actions de sensibilisation, mais aussi pour la réalisation en 2025-2026 d'une enquête pour la ligue de football professionnel et le Fondation intitulée « La perception de l'homosexualité et de l'homophobie dans les centres de formation et pôles espoirs ».

4) Avez-vous élaboré un guide à destination des fédérations pour sensibiliser chacun aux enjeux relatifs aux personnes LGBTI en particulier ? Quel est le contenu de ce guide ? Quels enjeux sont identifiés comme étant propres au monde du sport ?

Une stratégie portant sur la coordination et le déploiement des contenus de formation relatifs à la lutte contre les violences et les discriminations à destination (entre autres) des éducateurs sportifs et des formateurs a été mise en œuvre dans le cadre d'un travail ayant réuni notamment les trois réseaux du ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative (services déconcentrés, établissements du sport et fédérations sportives), le CNOSF et le CPSF, l'ANS, la MIPROF, le RNSPF, la Fédération sportive LGBT+ et le secteur associatif (Fier, Fier Play, Alice Milliat) en 2025. Son déploiement territorial est en cours, et elle comprend les axes suivants :

- La création d'un cahier des charges et d'une instruction aux services déconcentrés précisant les connaissances et compétences attendues dans le cadre de la formation des éducateurs sportifs professionnels ;
- La mise en ligne en décembre prochain d'une plateforme permettant de centraliser les ressources à destination des formateurs sur ces thématiques (en relation avec le cahier des charges cité précédemment), ainsi que la délivrance de badges attestant du suivi des formations ;
- Le développement de sessions de formation continue sur tout le territoire à destination des formateurs et des éducateurs. Une première session de formateurs sera organisée par la direction des sports du 2 au 4 décembre 2025 à l'INSEP.

5) Quel soutien avez-vous apporté à la mise en place de commissions anti-discriminations et égalité de traitement dans chaque fédération délégataire ? Combien de commissions ont été mises en place ?

Dans le cadre de la campagne 2025 de renouvellement des contrats de délégation avec les fédérations sportives, l'article 2.4.3 de ce contrat, intitulé « Lutte contre les violences, les discriminations et incivilités », prévoit les dispositions suivantes :

« La fédération s'engage à mettre en place un dispositif efficace de prévention, de détection et de traitement des faits de violences, discrimination, harcèlement, notamment en :

- *désignant un référent chargé de suivre la mise en œuvre de cette stratégie,*
- *déployant une stratégie de prévention des violences, incivilités et discriminations détaillant les leviers d'action et les moyens associés,*
- *valorisant un système de signalement des violences, incivilités et discriminations de toute nature et de formation d'une procédure de traitement des signalements,*
- *proposant un accompagnement des victimes conformément à l'article L. 321-4 du Code du sport. »*

A ce jour, les contrats ne sont pas encore signés. Il est à prévoir que plus de 80 fédérations signent un contrat de délégation, parmi les 119 fédérations agréées.

Par ailleurs, des webinaires ont été organisés par la direction des sports à destination des membres des commissions de discipline des fédérations, dont l'un était dédié à la lutte contre la haine anti LGBT+ (voir réponse à la question 14).

Visibilité

6) Quel soutien avez-vous apporté au déploiement du label FIER au sein de nouvelles fédérations sportives et du Comité national olympique et sportif français ?

A ce jour, seule l'UFOLEP s'est engagée au sein du diagnostic proposé par le label FIER. Ce travail lui a permis de construire la stratégie la plus efficiente possible pour accroître l'inclusivité de ses pratiques sportives.

Ce label a été présenté à l'occasion d'un webinaire à destination des membres des commissions de disciplines et des référents « lutte contre les violences » des fédérations sportives le 18 novembre 2025.

7) Avez-vous octroyé l'agrément ministériel à la Fédération sportive LGBTI ?

L'agrément a été octroyé par l'arrêté du 5 septembre 2023 :

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000048055577>

Officiellement reconnue par le ministère comme fédération sportive et d'utilité publique, la Fédération sportive LGBT+ a reçu l'agrément ministériel remis par la ministre quelques jours plus tard, le 9 septembre 2023 à l'occasion du Forum des Sports LGBT+ organisé à Paris.

Depuis l'obtention de son agrément en 2023, la Fédération Sportive LGBT+ a connu des avancées notables, tant sur le plan sportif que dans la lutte contre les discriminations. Cette reconnaissance a permis à la Fédération d'accélérer son développement et de renforcer son impact à travers plusieurs initiatives :

- Un engagement sportif renforcé : En 2024, le Tournoi International de Paris (TIP) a confirmé son succès en rassemblant plus de 3000 athlètes issus de 29 disciplines sportives et de 29 pays différents. Cet événement phare, véritable vitrine du sport inclusif, illustre le dynamisme et l'engagement de la Fédération Sportive LGBT+ en faveur de la diversité dans le sport. Par ailleurs, le rayonnement de la Fédération s'est étendu à l'international, avec un renforcement de ses relations et de sa légitimité auprès des instances des Gay Games et des Eurogames.
- Un forum au service des associations : Le Forum des Sports LGBT+ a lui aussi gagné en envergure, avec une participation croissante des associations. Ce rendez-vous annuel, dont la dernière édition s'est tenue les 13 et 14 septembre 2025 à la Halle des Blancs Manteaux à Paris, est devenu une plateforme essentielle pour échanger sur les enjeux liés au sport et à l'inclusion.
- Des partenariats clés pour la sensibilisation : L'agrément obtenu a facilité la signature de partenariats stratégiques, dont celui avec l'agence RosBeef qui a permis de lancer un plan de communication et de sensibilisation sur les discriminations dans le sport. La Fédération a pu également intervenir en entreprise, participant à des tables rondes et des sessions de sensibilisation, renforçant ainsi son rôle d'acteur clé dans la lutte contre les LGBT-phobies.
- Plus de ressources pour plus d'impact : Cette reconnaissance a également permis à la Fédération de voir ses dons augmenter de manière significative, offrant ainsi de nouvelles ressources pour poursuivre ses missions. Grâce à ces fonds, la Fédération Sportive LGBT+ a pu mettre en place une commission disciplinaire dédiée et lancer des programmes de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans le cadre du sport.

- Une lutte active contre les discriminations : En parallèle de ses actions sportives, la Fédération Sportive LGBT+ s'est investie dans plusieurs commissions nationales de lutte contre les discriminations et les LGBT-phobies, et a joué un rôle actif lors des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 via sa participation à la Pride House, affirmant ainsi son engagement pour un sport inclusif et respectueux.

8) Quelles actions avez-vous mises en place afin de favoriser l'émergence de rôles modèles et d'alliés parmi les sportifs de haut-niveau et les professionnels ?

Pendant les JOP de Paris 2024, 38 ambassadrices et ambassadeurs, venus de divers horizons (athlètes olympiques et de haut-niveau, personnalités publiques) ont prêté leur image auprès de la Maison des Fiertés (réalisation d'interviews filmées en public et privée, partage d'expériences, rencontre avec le public).

Les JOP de Paris étaient par ailleurs labélisés « Terrain d'Égalité ». Lancé en 2022 dans la perspective la tenue de ces JOP à Paris, ce label s'adresse aux organisateurs de grands événements sportifs internationaux (GESI) ponctuels ou récurrents organisés en France, et vise à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre toutes les formes de discriminations et contre les violences sexistes et sexuelles, tant dans la phase d'organisation que dans le déroulé des événements. Accompagné d'un kit méthodologique, ce label comportant 20 critères a été conçu comme un outil pour accompagner les comités d'organisation dans la mise en place concrète d'une politique de promotion de la place des femmes dans le sport, de sensibilisation et de prévention des discriminations et des violences afin de :

- Faire progresser l'égalité entre les hommes et les femmes, en veillant en particulier à la parité dans les différentes composantes de l'organisation ;
- Mettre en œuvre tous les moyens pour garantir un environnement exemplaire en matière de prévention des violences et des discriminations, tant à l'égard des bénévoles engagés dans l'organisation que des délégations sportives et du public ;
- Faire rayonner ces causes sur les plans national et international avant et pendant les événements sportifs, dans une logique de progression et d'amélioration continue.

Dès 2023, les organisateurs des JOP de Paris 2024 et de la Coupe du Monde de Rugby 2023 ont rejoint la dynamique impulsée par l'Etat avec le label « Terrain d'Égalité ». Ils ont été les premiers à obtenir cette labellisation attestant de l'exemplarité de leurs événements sportifs en matière d'inclusion et de diversité. En 2025, les championnats du monde de Badminton, qui se sont déroulés à Paris, ont également obtenu cette labellisation. Le déploiement de ce label est amené à être renforcé au cours des années à venir, y compris pour des événements sportifs récurrents ou au profit des JOP 2030 dans les Alpes françaises.

Depuis son lancement, dans le cadre de sa commission d'attribution, le label « Terrain d'Égalité » est le fruit d'un travail collaboratif entre des représentants de l'Etat et du mouvement sportif, des personnalités sportive qualifiées dans le monde du sport et du parasport, notamment Cléopâtre DARLEUX, Ladjali DOUCOURE, Sami EL GUEDDARI, et Marie PATOUILLET, ainsi que des membres représentant la société civile engagés dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes,

la lutte contre les discrimination et les violences sexistes et sexuelles dans le sport comme la Fondation Alice Milliat, la Fondation FIER, la Licra ou l'association Femmes journalistes de sport.

9) Quel soutien avez-vous apporté à la mise en place d'une Maison des fiertés lors des Jeux de Paris 2024 ? Quel budget ces actions ont-elles représenté ?

La Maison des Fiertés mise en place pour les JOP de Paris 2024 a été soutenue financièrement par le ministère des sports à hauteur de 100 000€ (40 000€ en 2023, et 60 000€ en 2024).

Celle de Paris 2024 s'est déclinée sous trois formes. D'abord installée au Rosa Bonheur sur Seine pour les Jeux Olympiques, **la Maison des Fiertés des Jeux de Paris 2024 a pris place au Club France** pour les Jeux Paralympiques. Elle a également été présente en version digitale durant l'ensemble des JOP 2024.

Dans sa phase préparatoire, trois groupes de travail, auxquels a participé le ministère des sports, ont été réunis. Le projet a inclus une partie dédiée à l'héritage des Jeux, en visant à proposer des solutions opérationnelles permettant d'accroître l'inclusion des personnes LGBTI+ dans le sport. C'est dans cette perspective que les groupes de travail ont été créés au sein du lab de la Pride House. Ces derniers se sont réunis de janvier à juin 2024 autour de trois thématiques :

- Les personnes Trans et non binaires dans le sport
- Les femmes, les personnes lesbiennes et le sport
- Sport homosexualité, vers un sport plus inclusif

Concernant la composition de ces groupes, ont participé des acteurs institutionnels (CIO, CNOSF, CPSF, fédérations, etc.), mais aussi des chercheurs et associations spécialistes de ces différentes thématiques (OUTrans, clubs sportifs LGBTI+, etc.).

10) Quel soutien avez-vous apporté aux grands événements sportifs LGBTfriendly ? Quel soutien financier y a été apporté ?

Dès 2018, l'Etat a apporté son soutien aux Gaygames organisés à Paris en 2018 par la Fédération sportive LGBT+.

Plus récemment, les JOP de Paris 2024 ont représenté une occasion unique de sensibiliser à l'inclusion dans et par le sport, notamment au sein du Club France où deux tables-rondes ont ainsi été organisées sur le stand du ministère autour du sujet des LGBTphobies dans le sport dans le cadre des séquences consacrées à la lutte contre toutes les formes de violences.

À cet égard, une association partenaire de la Grande Cause Nationale dédiée à l'activité physique et sportive a été mise en lumière chaque jour au Club France afin d'échanger avec les publics et les supporters des Bleus autour des projets sportifs engagés qu'ils portent. La Fondation Le Refuge, partenaire de la Grande Cause Nationale pour la Tournée du Sport Inclusif, qui héberge et accompagne les jeunes LGBT+ rejetés ou chassés du domicile familial, a été invitée.

Lancée en mars 2025 par la Fondation du sport inclusif, le groupe SOS, la Fondation Agir contre l'Exclusion et le Refuge, [la Tournée du sport inclusif](#) vise à renforcer la visibilité de l'activité physique

et sportive en tant qu'outil majeur de lutte contre les discriminations, et en particulier celles qui touchent les communautés LGBTQIA+. À cette occasion, des tournois sportifs ont été organisés à partir de mars à septembre 2024 à Marseille, Nanterre, Toulouse et Lyon afin de sensibiliser par le sport aux enjeux de l'inclusion.

11) Quel soutien avez-vous apporté aux EuroGames tenus à Lyon en 2025 et comment avez-vous favorisé leur visibilité ? Quel budget a été alloué à ces actions ?

Un financement de 120 000€ a été accordé par la Délégation Interministérielle aux Grands Événements Sportifs Internationaux (DIGES) pour l'organisation des Eurogames à Lyon en juillet 2025.

Cette même année, le président des Eurogames, Cédric Lemarié, a été consulté par la commission du label Terrain d'Égalité, afin d'enrichir le manuel des bonnes pratiques. À titre d'exemple, les Eurogames ont mis en place un partenariat avec la plateforme 360Learning, qui propose six modules vidéo à destination des bénévoles, axés sur les bonnes pratiques pour un accueil inclusif. Chaque bénévole suit ce parcours et obtient une certification de « bénévole des Eurogames ». Cette bonne pratique a été reprise comme exemple pour enrichir le volet relatif aux discriminations de ce label.

Inclusion

12) S'agissant des loisirs sportifs, quel soutien avez-vous apporté à la pratique sportive des personnes transgenres et par quels moyens avez-vous œuvré afin d'encourager cette pratique ? En particulier, quels leviers ont été développés pour faciliter cette pratique à tout âge ?

Les travaux conduits dans le cadre des groupes de travail liés à Maison des Fiertés pour les JOP 2024 ont porté sur ce sujet.

Par ailleurs, au niveau de la direction des sports, des travaux ont été lancés en janvier 2025 dans le but de construire des ressources de formation permettant de lutter contre les LGBTphobies dans le sport. Ces outils s'appuient notamment sur les recommandations produites dans le cadre du lab de la Maison des Fiertés, dont l'un des groupes de travail portait sur l'inclusion des personnes trans et intersexes dans la pratique sportive.

La charte Sport et trans qui a été construite par le ministère avec la fédération sportive LGBT+ ainsi que des associations spécialisées, doit également être mise en avant en tant qu'outil de sensibilisation. Elle sera présentée à l'occasion de la session de formateurs organisée par la direction des Sports du 2 au 4 décembre 2025 à l'INSEP.

13) S'agissant du sport de haut-niveau, avez-vous mis en place un groupe d'experts pour définir des critères objectifs, mesurables et équitables afin de favoriser l'inclusion des personnes transgenres dans les compétitions sportives ? Quelles sont les conclusions de ce groupe d'experts ?

Le groupe d'expert a été mis en place et a rendu public son rapport le 26 mai 2025.

- Rappel du contexte :

En l'absence d'un consensus scientifique sur ce sujet complexe, notamment en ce qui concerne la mesure de l'impact d'une transition sur les critères de performance, les fédérations sportives se sont positionnées de manière diverse selon les disciplines, prenant parfois le contre-pied de leurs instances internationales, auxquelles le Comité international olympique (CIO) a proposé en 2021 un cadre non contraignant.

Pour traiter ce sujet sensible et conformément à l'engagement pris dans le plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+, un comité d'experts sur la transidentité dans le sport de haut niveau, co-présidé par Sandra FORGUES et Jean-François TOUSSAINT a été mis en place le 29 novembre 2023 avec pour mission :

- D'examiner précisément les conditions et modalités selon lesquelles les personnes transgenres seraient susceptibles de participer aux compétitions nationales de haut niveau ;
- D'identifier, de manière transparente et rigoureuse, des critères objectifs, mesurables et pertinents susceptibles de justifier en réponse des règles adaptées aux enjeux spécifiques du haut niveau pour les personnes transgenres, afin de concilier quatre exigences : la démarche d'inclusion dans la pratique compétitive, le respect de l'équité sportive, la lutte contre les discriminations et la protection absolue de l'intégrité des pratiquants.

Pour travailler à l'identification de tels critères, le comité d'experts a rassemblé des personnalités qualifiées représentant trois champs d'expertise complémentaires sur le plan scientifique, sportif et associatif.

Le comité d'experts a été rattaché à l'INSEP, établissement public relevant du ministère des sports et disposant d'une expertise de la haute performance, mais également en matière de recherche grâce à ses deux laboratoires spécialisés.

Le comité a bénéficié de moyens financiers dédiés du ministère (10 000 €) et du CNOSF (7 000 €) pour la conduite de ses travaux. Il a également été accompagné par une inspectrice générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR).

- Synthèse du rapport :

Le rapport "Transidentité et Sport de Haut Niveau" explore les défis et les recommandations pour l'inclusion des personnes transgenres dans le sport de haut niveau. Le rapport vise à comprendre les parcours des sportives transgenres et à proposer des solutions pour leur intégration équitable et sécurisée dans le sport.

- Parcours des sportives transgenres :

Les transitions de genre sont des processus complexes impliquant des changements physiques, émotionnels et sociaux. Les témoignages de sportives comme Sandra Forgues et Zlata Stocard illustrent les défis rencontrés, notamment les impacts des traitements hormonaux sur les performances sportives. Ces transitions nécessitent un soutien médical, psychologique et juridique pour naviguer dans ce parcours.

- Position des fédérations nationales :

La majorité des fédérations nationales n'ont pas de position officielle sur l'inclusion des sportifs transgenres. Seules quelques fédérations, comme celles de rugby, de roller et skateboard, et de taekwondo, ont adopté des règlements favorables sous conditions. D'autres, comme les fédérations d'athlétisme et de cyclisme, suivent des règlements internationaux restrictifs.

- Recommandations du rapport :

Le rapport formule plusieurs recommandations pour améliorer l'inclusion des personnes transgenres dans le sport :

- **N°1** : Les fédérations sportives françaises doivent se doter d'un règlement relatif à l'éligibilité des sportives et sportifs transgenres dans la catégorie de compétitions correspondant à leur identité de genre, respectueux des droits et libertés fondamentaux.
- **N°2** : Elles élaborent ce règlement selon les lignes directrices exposées au chapitre 4 du rapport.
- **N°3** : Elles sont invitées à instaurer un système de co-classement (co-ranking), au cas où une règle excluant les sportifs et sportives transgenres serait jugée nécessaire.
- **N°4** : Elles attribuent à une commission dédiée les missions suivantes : participer à l'élaboration d'un règlement relatif à l'éligibilité des personnes transgenres, veiller à sa mise en œuvre, contribuer à son actualisation, et se prononcer sur les cas individuels le nécessitant.
- **N°5** : Elles forment leurs encadrants aux questions relatives à la transidentité dans le sport, en prenant notamment conseil auprès d'organisations compétentes en matière de droit et d'inclusion.
- **N°6** : Elles désignent un référent anti-discrimination, chargé des questions relatives aux sportives et sportifs transgenres.
- **N°7** : Le ministère chargé des sports veille à la légalité des règlements adoptés relatif à l'éligibilité des sportives et sportifs transgenres par les fédérations, conformément au troisième alinéa de l'article L. 100-2, au II de l'article L. 111-1, et aux articles L. 131-20 et R. 131-1 du code du sport.
- **N°8** : L'État et/ou le mouvement sportif créent un observatoire national de la transidentité dans le sport, chargé de la veille scientifique et réglementaire, de l'accompagnement, ainsi que du conseil aux fédérations sur ce sujet.
- **N°9** : L'article R. 232-53 du code du sport est mis en conformité avec le code mondial anti-dopage (article C.4.5 du standard international - contrôles et enquêtes : la personne chargée du contrôle doit être du même genre que la personne contrôlée).
- **N°10** : Un programme de recherche est lancé via l'Agence Nationale de la Recherche (ANR) sur la transidentité dans le sport.

- **N°11** : Un cadre de suivi des performances individuelles, spécifique de chaque sport, épreuve et discipline, est établi sur la base des indicateurs décrits au chapitre 3, permettant d'établir sur le long terme la conformité au règlement des inclusions.
- **N°12** : Le contrat de délégation mentionné à l'article L. 131-14 du code du sport permet de favoriser la mise en œuvre des recommandations du présent rapport ; le décret n°2022-238 du 24 février 2022 relatif aux conditions d'attribution et de retrait de la délégation accordée aux fédérations sportives ainsi qu'au contenu et aux modalités du contrat de délégation pourrait être modifié afin de prévoir que ce contrat comporte des engagements en matière de lutte contre les discriminations, notamment à l'encontre des personnes transgenres.

État de la recherche scientifique :

La recherche montre que la testostérone joue un rôle clé dans la performance sportive. Les transitions hormonales peuvent réduire la masse musculaire et la force, mais les effets varient selon les individus. Les études actuelles ne permettent pas de conclure sur un avantage systématique après transition.

Étude juridique :

La participation des personnes transgenres dans les compétitions sportives est une question de droit. Le principe d'inclusion doit être la règle, mais des restrictions peuvent être justifiées pour des raisons d'équité ou de sécurité. Les différences de traitement doivent être proportionnées et fondées sur des preuves scientifiques.

Conclusion du rapport :

Le rapport souligne la nécessité d'une approche non dogmatique et fondée sur les connaissances scientifiques pour résoudre les divergences. Les recommandations visent à créer un environnement sportif inclusif et équitable pour toutes les personnes, indépendamment de leur identité de genre.

Rôle à jouer par les fédérations via la mise en place d'un règlement spécifique, avec deux grands axes :

- Permettre à toute personne trans d'y participer, dans la catégorie de genre qui lui correspond, dans la limite de ce qui est possible
- En cassant ces déséquilibres corporels, il y a des avantages qui se transforment en désavantages.
- Mettre des limites par sport, par discipline et par catégorie, et ne pas faire de règle générale, qui on le sait, ne correspondent pas.

Axe 4 – Sanctionner les auteurs d'actes anti-LGBT+

14) Quelles actions avez-vous mises en place afin de sensibiliser les commissions disciplinaires des instances sportives aux discriminations anti-LGBTI ?

Deux actions notables sont à signaler :

- Le ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative, la DILCRAH, l'ANS, la Fédération française de football (FFF) et la ligue professionnelle de Football (LFP), ont souhaité mettre en place un dispositif spécifique d'accompagnement des acteurs associatifs engagés autour de la lutte contre l'homophobie dans le football pour favoriser/pérenniser des actions de prévention, sensibilisation, formation afin de réduire les situations de discriminations dans le football. Le dispositif envisagé par l'ensemble des partenaires institutionnels sera doté d'une enveloppe financière annuelle d'un montant de 250 000 € sur 3 ans (2025-2027). Ce soutien financier accordé aux structures bénéficiaires permettra de financer des emplois dédiés (une vingtaine, dans la mesure du possible) à la mise en place d'actions de prévention de l'homophobie dans le milieu du football, en réponse aux différents comportements homophobes qui ont pu s'y dérouler au cours de ces derniers mois. Les commissions de discipline sont un des publics cibles de ces actions.
- Un webinaire à destination des membres des commissions de disciplines et des référents « lutte contre les violences » des fédérations sportives, a été organisé le 18 novembre 2025. Organisé par la direction des sports en partenariat avec le CNOSF, il a réuni 50 participants. Il a été animé par Fier Play, la Fondation Fier, la Fédération sportive LGBT+, les associations OUTrans et Alice Milliat.

Ce webinaire s'est inscrit dans un cycle de quatre webinaires thématiques :

1. Mardi 16 septembre 2025 : Lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine
2. Mardi 21 octobre 2025 : Eléments théoriques sur les violences dans le sport, l'accueil de la parole et l'accompagnement des victimes
3. Mardi 18 novembre 2025 : Lutte contre la haine anti-LGBT+
4. Mardi 9 décembre 2025 : Fonctionnement d'une commission de discipline

15) Où en est le projet de rendre obligatoire, sauf motivation spéciale contraire du tribunal, la peine complémentaire d'interdiction judiciaire de stade pour les auteurs de propos discriminatoires visant les personnes LGBTI dans les manifestations sportives ?

L'article 18 de la loi olympique du 19 mai 2023 a introduit l'obligation de prononcer la peine complémentaire d'interdiction judiciaire de stade pour les personnes déclarées coupables d'avoir introduit, porté ou exhibé dans une enceinte sportive, lors du déroulement ou de la retransmission en public d'une manifestation sportive, des insignes, signes ou symboles incitant à la haine ou à la discrimination à l'encontre de personnes à raison de leur origine, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, de leur sexe ou de leur appartenance, réelle ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

16) Avez-vous recensé, dans chaque fédération sportive et ligue professionnelle, les procédures disciplinaires fondées sur des motifs tenant à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, réelle ou supposée ? Quels sont les résultats de ce recensement ?

Un travail commun entre la direction des sports, la commission juridique du CNOSF et certaines fédérations est en cours depuis la saison 2021-2022 afin de produire une grille commune permettant de caractériser les motifs des sanctions disciplinaires, dans le but de la diffuser ensuite à l'ensemble des fédérations. Ce travail vise à produire un règlement disciplinaire-type, très attendu par les fédérations et fixé par décret en Conseil d'Etat, en remplacement de celui aujourd'hui existant à l'annexe R I-6 de l'article R. 131 et R. 132-7 du Code du sport.

17) Quelles actions avez-vous menées en vue de systématiser le dépôt de la plainte, le signalement au procureur de la République ou la constitution de partie civile pour les associations ou fédérations sportives ayant connaissance de discriminations envers les personnes LGBTI ?

Un document intitulé « Contenu type du plan de prévention des violences des fédérations sportives agréées par le ministère des sports, de la jeunesse et de la vie associative » a été diffusé en juillet 2025 auprès de l'ensemble des fédérations sportives. Il s'agit d'un document obligatoire dans le cadre de la procédure d'agrément.

Il est venu rappeler le cadre légal et réglementaire applicable aux fédérations sportives, et notamment :

- L'article 40 du Code de procédure pénale (signalement au procureur de la République)
- Les articles L. 131-8-4 (information obligatoire à l'autorité administrative en cas de signalement), L. 131-10 (constitution de partie civile), et L. 321-4 (couverture assurantielle) du Code du sport

Questions finales

18) Globalement, quel regard portez-vous sur la protection des droits des personnes LGBTI dans le domaine du sport ?

Selon l'enquête de 2022¹³ menée par l'institut IPSOS avec la fédération LGBT+, moins d'un Français sur deux a le sentiment que « *des choses sont faites pour lutter contre les LGBTphobies (expression de haine envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou transgenres) dans le sport* » (48%). Une proportion qui monte à plus d'une personne sur deux au sein de la communauté LGBT+ (56%). En réponse à cela, plus de trois quarts des répondants souhaitent que l'on « *aille plus loin dans la lutte contre les LGBTphobies dans le sport* » (78%). Enfin, d'une manière générale, pour la quasi-totalité des Français (91%) « *tout doit être fait pour que chacun puisse pratiquer son activité sportive librement et sereinement quelle que soit son identité ou sa sexualité* ».

Autre élément, dans son enquête quantitative et qualitative 2024, l'association Foot Ensemble¹⁴, alerte en conclusion « *sur la montée en puissance des pensées et des comportements pouvant porter*

¹³ Enquête menée en ligne du 24 au 29 juin auprès de deux échantillons : un échantillon de 1500 Français.es représentatif de la population âgée de 18 ans et plus (méthode des quotas appliquée au sexe, à l'âge, à la profession de la personne interrogée, à la région et à la catégorie d'agglomération), et un échantillon de 500 personnes LGBT+

¹⁴ L'homosexualité vue par les jeunes des centres de formation, de préformation et de pôles espoirs, association Foot Ensemble, novembre 2024, Enquête quantitative et qualitative 2024 et comparaison avec les enquêtes 2021, 2022 et 2023, Enquêtes réalisées pour le Fondactiondu football, la LFP et les clubs de L1 et L2

atteinte à la liberté ou à l'épanouissement des personnes homosexuelles. La hausse du fait religieux, et la persistance de certaines cultures ou traditions homophobes empêchent toujours une avancée significative des conditions de vie des personnes homosexuelles, et particulièrement dans le football. Malgré certaines avancées ces dernières années, ces freins à une meilleure acceptation de l'homosexualité dans le sport et la société tendent à s'enraciner. »

Malgré des avancées significatives, ces données amènent à conserver une forte ambition et une vigilance quant au déploiement des mesures de prévention et de lutte contre la haine anti-LGBTI dans le sport.

19) Avez-vous d'autres remarques à nous faire parvenir s'agissant de la mise en œuvre des mesures prévues par le Plan ?

/

Partie 2 : Jeunesse et vie associative

Propos liminaire

Le plan de lutte contre les LGBTIphobies en cours de déploiement concerne, pour la jeunesse et la vie associative, des actions qui s'inscrivent dans l'axe 3 du plan « Garantir l'accès et l'effectivité des droits ».

Le Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse (FEJ) a consacré deux appels à projets aux discriminations vécues par les jeunes : le premier pour mieux documenter le phénomène, et le second, plus récent, pour évaluer l'efficacité de programmes destinés à lutter contre les discriminations. Ce second AAP a donné lieu à un rapport résumant ses principaux résultats : <https://injep.fr/publication/experimenter-pour-prevenir-et-lutter-contre-les-discriminations-envers-les-jeunes/> et à un 4-pages centré sur des programmes de sensibilisation des recruteurs : Discriminations à l'embauche : la sensibilisation des recruteurs en question » (<https://injep.fr/publication/discriminations-a-lembauche-la-sensibilisation-des-recruteurs-en-question/>)

L'INJEP a produit par ailleurs un 2-pages sur les discriminations subies par les jeunes, à partir de la dernière enquête de référence sur le sujet (<https://injep.fr/publication/les-discriminations-subies-par-les-jeunes/>)

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023- 2026 ?

Parmi les actions soutenues dans le cadre des appels à projets s'adressant aux associations nationales de jeunesse et d'éducation populaire, plusieurs projets visant la défense des droits et la prévention des discriminations sont mis en œuvre, notamment en termes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Certaines de ces actions concernent en premier lieu les discriminations LGBT.

Un soutien a ainsi été apporté à l'association Contact France – Dialogue entre les parents, lesbiennes, gays, bi, trans, leurs familles et amis, en format annuel, à hauteur de 15 000 euros pour chacune des

années 2023 et 2024, de 10 000 euros en 2025. Dans son projet développé en 2025, Slam Productions, qui bénéficie d'un soutien annuel de 20 000 euros, donne une place aux personnes LGBTQIA+.

L'association MAG jeunes, mouvement d'affirmation des jeunes gais, lesbiennes, bi et trans s'inscrivait dans un partenariat pluriannuel sur la période 2021-2023 : à ce titre elle avait bénéficié en 2023 d'un soutien de 39 600 euros et deux unités de postes Fonjep.

L'association En avant toutes a bénéficié d'un partenariat pluriannuel sur la période 2022-2024, à hauteur de 25 000 euros par an. Elle développe un système numérique d'écoute et d'accompagnement des jeunes femmes et personnes LGBTQIA+ victimes de violences. Elle bénéficie en 2025 d'un soutien annuel de 22 000 euros pour une action portant notamment sur la sensibilisation des jeunes en situation de harcèlement, sexisme et homophobie.

L'association Peuple et Culture, dans le cadre d'un partenariat pluriannuel 2022-2024, a développé « Queer-it-up », échange franco-allemand de jeunes LGBTQI+ autour de la question des identités à Paris et Berlin.

Le Mouvement pour le planning familial bénéficie d'un soutien dans le format pluriannuel qui concerne également la déconstruction des stéréotypes de genre.

La Ligue des droits de l'homme dispose par ailleurs de 4 postes Fonjep dont l'un concerne une démarche de lutte contre les discriminations dans le sport (genre, orientation sexuelle).

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

La DJEPVA n'organise pas directement des accueils de mineurs qui dépendent principalement des associations et des communes ni de formations qui relèvent des organismes de formation habilités.

La situation des mouvements d'éducation populaire est contrastée. Si tous sont sensibilisés à la lutte contre les haines et les discriminations anti-LGBT et si certains disposent d'outils de sensibilisation et développent même des stratégies dans ce domaine, certains ont pu être en difficulté lorsqu'un cas de harcèlement a pu se présenter.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

3) Quelles formations à la lutte contre les LGBTIphobies avez-vous déployées à destination des personnes jeunesse ? Quel est le contenu de ces formations ? Y avez-vous associé les associations ? Quel budget y a été alloué ?

Les résultats d'une enquête DJEPVA menée auprès des organisateurs d'ACM et de formations ont fait apparaître que les organisateurs ont un niveau d'expertise et d'engagement variable sur ces sujets. Certains mènent des actions de formation ou des études et/ou sont à la recherche de supports pour prévenir ces phénomènes ou savoir agir en cas de survenance de tels actes.

À l'invitation de la DJEPVA, la DILCRAH a présenté en 2024 aux organisateurs d'ACM et aux organismes de formation les grands axes et enjeux du Plan national de lutte contre le racisme,

l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, au titre de 2023-2026.

4) Par quel(s) moyen(s) avez-vous inclus dans les formations aux métiers de l'animation la prévention et la lutte contre les LGBTIphobies ? Quel est le contenu de ces formations ? Y avez-vous associé les associations ?

L'habilitation des organismes de formation aux diplômes JEPS repose sur l'intégration, dans les parcours, des enjeux éducatifs et citoyens, incluant le respect de l'intégrité des publics et la lutte contre les discriminations.

Concernant les diplômes non professionnels, l'arrêté du 30 novembre 2023, publié le 28 février 2024 et modifiant l'arrêté du 15 juillet 2015 relatif aux brevets d'aptitude aux fonctions d'animateur et de directeur en accueils collectifs de mineurs, intègre la prévention des discriminations dans le cahier des charges de la formation BAFA dispensée aux acteurs intervenants en ACM.

Pour les diplômes professionnels, le BPJEPS forme à la prévention des maltraitances (discriminations, violences sexistes et sexuelles, harcèlement) et au renforcement des compétences psychosociales.

Les DEJEPS et DESJEPS intègrent les enjeux sociétaux, les caractéristiques des publics et la prévention des violences dans les projets des stagiaires.

De manière générale, il est prévu que l'habilitation des organismes de formation (OF) aux diplômes JEPS repose sur la capacité de respecter et faire apparaître de manière lisible dans le parcours de formation, l'apprentissage de la dimension éducative et citoyenne de la profession en présentant comment les stagiaires sont formés à leur futur rôle d'acteur éducatif intégrant notamment :

- le respect de la dignité et la préservation de l'intégrité physique et morale des publics, en particulier les mineurs, en toute circonstance ;
- la prise en compte des diversités et la lutte contre toutes les formes de discriminations ;

S'agissant plus particulièrement du BPJEPS, le candidat devra renforcer les compétences psychosociales des publics, diffuser une information sur les enjeux sociétaux et intégrera à son projet la lutte contre toutes les formes de maltraitances et violences physiques et morales (discriminations, violences sexuelles et sexistes, harcèlement).

En ce qui concerne les DEJEPS et DESJEPS, le candidat intègre à son projet les enjeux sociétaux, les caractéristiques des publics ainsi que la prévention et le traitement des violences et des maltraitances.

5) Avez-vous mis à disposition des accueils collectifs de mineurs un kit de communication pour prévenir les LGBTIphobies ? Quel est le contenu de ce kit ? Les associations ont-elles été associées à sa confection ?

A ce jour, les encadrants peuvent trouver des ressources dans le guide DJEPVA/DS "Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle". Des kits de communication pour prévenir les LGBT Phobies seront prévus et ce sujet sera abordé auprès des organisateurs lors d'un webinaire.

6) Quelles actions avez-vous mises en œuvre afin de permettre un accueil pleinement inclusif des jeunes trans dans les accueils collectifs de mineurs ? Avez-vous inclus les associations à l'élaboration de ces mesures ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

La DJEPVA a conduit une réflexion pour favoriser l'accueil des mineurs en situation de transidentité en ACM en lien avec la DILCRAH, des associations de soutien à ces mineurs et des organisateurs d'ACM.

Elle a actualisé le guide élaboré en 2022 « Accompagnement à la vie relationnelle, affective et sexuelle Éducation à la sexualité et prévention des violences sexuelles ».

La fiche sur "La transidentité" au sein du guide de la DJEPVA évoque spécifiquement l'enjeu de l'accueil des mineurs transgenres dans le respect des lois et règlements et dans une démarche inclusive. Des précisions y sont notamment apportées en matière d'hébergement.

Le guide actualisé a été diffusé auprès des réseaux d'organisateur d'ACM en lien avec les services déconcentrés. Le guide est en ligne sur le site jeunes.gouv.fr

7) Par quel(s) moyen(s) avez-vous favorisé le développement de missions de services civiques et du corps européen de solidarité dans les associations LGBTI ? Quel est le résultat des actions mises en œuvre en ce sens ?

Le groupe national « Inclusion » de l'Agence Erasmus+/CES travaille sur les discriminations LGBT+ avec un sous-groupe dédié. Ces enjeux sont intégrés à la stratégie Inclusion diffusée en mars 2024. En 2025 ont été organisés un séminaire européen « Rencontres de la Diversité », une formation DREAM et des ateliers tuteurs CES sur la prévention des VSS, incluant la lutte contre les LGBTphobies.

Pour favoriser le développement de missions de service civique, le référentiel des missions de service civique propose des exemples de missions visant notamment à lutter contre les discriminations envers les LGBTI (<https://www.service-civique.gouv.fr/api/media/assets/document/referentiel-de-mission--service-civique.pdf>).

8) Dans le cadre du service national universel, avez-vous explicitement inclus des actions de préventions et de lutte contre les discriminations LGBTIphobes ? Quelles actions avez-vous mises en œuvre ?

Dans le cadre du Service National Universel et du dispositif « Classes et Lycées Engagés », un effort significatif a été déployé en direction des encadrants des séjours de cohésion et des chefs de centres, tant dans les périodes de formation que par la mise à disposition de ressources adaptées. Ces éléments de formation (formation mixte alliant le présentiel et le format webinaire) étaient essentiels pour garantir un niveau d'encadrement (supra et intermédiaire), propre à la mise en place d'un environnement sûr et respectueux des mesures de lutte contre toutes formes discriminatoires au sein des centres. Pour ce faire, nous nous sommes appuyés essentiellement sur les spécialistes de ces questions au sein de la DGCS des ministères sociaux et de la DILCRAH.

Aussi, les outils de formation s'articulaient autour des guides de la DILCRAH, des ressources du

Comité Interministériel de Prévention de la Délinquance et de la Radicalisation (CIPDR), de celles du service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère des Solidarités et de la Santé ou encore des fiches pratiques de la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) du ministère de l'Éducation nationale. De même, nous avons proposé des fiches pas-à-pas permettant ainsi aux encadrants une prise en main rapide des contenus.

Les activités proposées répondaient à une méthode active (débats, vidéos, ateliers de réflexion, théâtre forum, création d'outils de sensibilisation...), le dispositif promouvant une réflexion autour des enjeux de la diversité :

- la prise en compte et celle de la complexité des identités dans un cadre républicain ;
- la reconnaissance de l'ensemble des discriminations et autres agissements et violences à caractère discriminatoire ;
- la compréhension des mécanismes qui les sous-tendent ;
- la présentation de la garantie de la protection des individus ou des groupes qui en sont les victimes.

En complément, ils avaient à leur disposition, au sein de l'espace numérique de formation, un ensemble d'éléments de formation et de communication, issus de la DGCS et de la DILCRAH, permettant une attention particulière portée à chaque jeune, quelle que soit sa situation et ses besoins spécifiques s'inscrivant dans une perspective d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Partie 3 : Vie associative

9) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023- 2026 ?

Les moyens financiers ne sont pas identifiables chaque année parmi 20 000 bénéficiaires du FDVA à défaut de catégorisation au registre national des associations qui permettent de les isoler numériquement.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

10) Avez-vous animé un atelier spécifique auprès des centres et associations LGBTI, afin de leur présenter les outils à leur disposition pour le développement de la vie associative (le CompteAsso, la plateforme Dauphin, le FDVA, Guid'Asso) ?

Un atelier a été conduit dans le cadre du cabinet chargé de la vie associative et de l'économie sociale et solidaire le 01/07/2023 spécifique auprès des centres et associations LGBTI, afin de leur présenter les outils à leur disposition pour le développement de la vie associative (le Compte Asso, le FDVA, Guid'Asso).

11) Quelles actions avez-vous mises en œuvre afin de favoriser le rapprochement des Centres et associations LGBTI avec la démarche Guid'Asso ? Quels sont les résultats de ces efforts en termes de consolidation des structures associatives et de renforcement de leur présence dans le réseau associatif local ?

Des échanges ont été initiés en 2023 par le Secrétariat d'État chargé de l'économie sociale et solidaire, en partenariat avec le Ministère délégué à l'Égalité entre les femmes et les hommes, à la diversité et à l'égalité des chances, ainsi que plusieurs associations LGBT+.

Cependant, dans la pratique, le rapprochement effectif avec les acteurs Guid'Asso n'a pas encore été pleinement réalisé. La DJEPVA constate que les centres et associations LGBT+ ne se rapprochent pas des acteurs privés et publics Guid'Asso chargés de l'accompagnement des associations. Il est préconisé que les réseaux LGBT+ informent les membres de leur réseau des possibilités d'accompagnement par les acteurs Guid'Asso.

12) Avez-vous mobilisé les centres et associations LGBTI autour de la formation des bénévoles associatifs par l'intermédiaire des plateformes régionales de formation du Mouvement associatif ? Quel bilan tirez-vous de ces actions ?

Un portail de formation, produit par le Mouvement Associatif, a ouvert en avril 2025. Par ailleurs, la DJEPVA réforme le processus de formation donnant lieu au certificat de formation à la gestion associative particulièrement adapté aux nouveaux dirigeants à l'été 2025. La réforme s'accompagnera du déploiement d'une plateforme d'e-learning sur tout le territoire national à partir de 2026 permettant à toute personne LGBTI de se former.

[Questions finales](#)

13) Comment évaluez-vous l'état des rapports entre l'administration et le milieu associatif œuvrant pour les droits des personnes LGBTI ?

La DJEPVA s'est mobilisée afin de faciliter l'accueil de mineurs transgenres dans les ACM et a lancé des travaux avec la DILCRAH et plusieurs associations. Dans les autres champs sur lesquels elle est compétente, elle a sollicité son réseau et sensibilisé les mouvements d'éducation populaire.

Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités

Partie 1 : Travail

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

A titre liminaire, les réponses à ce questionnaire se cantonnent à la mise en œuvre du Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026. D'autres actions menées par ailleurs dans le champ plus vaste de la lutte contre les discriminations ne sont pas mentionnées.

Le sujet de la lutte contre les discriminations dans le monde du travail, et notamment les discriminations anti-LGBTI est suivi à la fois au sein d'un bureau à la direction générale du travail par une chargée d'étude dont les missions comprennent, parmi d'autres missions, le pilotage des actions de la direction générale du travail portées par les plans de lutte contre les discriminations et par une personne référente sur les sujets égalité et diversité au sein de la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Le système de l'inspection du travail est également mobilisé sur la lutte contre les discriminations. Les moyens humains consacrés au sujet par l'inspection du travail sont cependant difficiles à quantifier, car les inspecteurs et contrôleurs du travail sont des agents généralistes qui traitent de nombreux autres sujets de droit du travail (lutte contre le travail illégal, santé et sécurité, etc.).

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Dans le cadre des quatre axes du plan national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2023-2026), quatre mesures concernent le ministère en charge du travail :

- Poursuivre les échanges avec les éditeurs d'outils de gestion des ressources humaines concernant la bonne prise en compte de la civilité et du prénom d'usage des personnes trans et la lutte contre la transphobie ;
- Renforcer la professionnalisation des CFA en matière de lutte contre les discriminations en promouvant les actions de sensibilisation et de formation des associations LGBT+ auprès des CFA ;
- Renforcer la sensibilisation et la formation continue des inspecteurs du travail, contrôleurs du travail et agents de renseignement en droit du travail aux discriminations anti-LGBT ;
- Solliciter auprès des organismes de formation les données relatives à l'exercice des formations réalisées en application de l'article L. 1131-2 du code du travail.

Si le calendrier initial a pu être légèrement décalé en raison d'un contexte politique instable durant la période de réalisation du plan, les quatre actions sont réalisées ou en cours de réalisation. Les seules difficultés rencontrées reposent sur les remontées de données quantitatives et qualitatives qui sont difficile à réunir s'agissant des organismes de formation.

Axe 3 – Garantir l'accès et l'effectivité des droits

3) Quelles campagnes de sensibilisation avez-vous mises en œuvre pour lutter contre les discriminations anti-LGBTI dans le monde du travail ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget y a été alloué ?

Pour permettre aux employeurs concernés de se mettre en conformité avec l'article L. 1131-2 du code du travail et aux organismes de dispenser une formation adaptée, un référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi a été mis en ligne le 22 mai 2025 sur le site du ministère du Travail. Il est le fruit de travaux conduits par la DGT (Direction générale du travail), associant de nombreux acteurs : DGEFP, DARES, associations (AFMD et ANDRH), DILCRAH, Défenseur des droits, partenaires sociaux, organismes de formation, etc. Aucun budget spécifique n'a été alloué, mais le référentiel a été communiqué aux services déconcentrés du ministère du travail et a fait l'objet de présentation aux réseaux territoriaux notamment les référents du dialogue social au niveau départemental. L'ensemble des partenaires susmentionnés qui ont contribué à la rédaction de ce référentiel ont également diffusé le référentiel à leurs propres réseaux territoriaux.

Depuis 2008, l'État a créé avec les partenaires sociaux et des experts le label diversité qui vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières, etc.), tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers). Le Label Diversité s'attache ainsi à prévenir les discriminations fondées sur un ou plusieurs des 26 critères de discrimination définis par la loi dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En 2023, une refonte du cahier des charges de délivrance du label a permis d'intégrer dans le rapport d'audit la mention de signature de charte, dont celle de l'Autre Cercle relative à l'engagement LGBT+, dont les principes visent à agir en faveur de l'inclusion et du respect de chacun. Cela permet d'identifier les entreprises particulièrement engagées sur cette question. La démarche de labellisation, ainsi que les audits successifs auxquels se soumettent les structures, les incitent à intégrer progressivement un ensemble de bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes LGBT+. Cela se traduit, par exemple, par l'adoption d'une communication non genrée dans leur politique de soutien à la parentalité, l'octroi de jours de congés supplémentaires pour les personnes (hétérosexuelles ou lesbiennes) en parcours de PMA, la rédaction de guides de bonnes pratiques pour l'accueil et l'intégration des personnes transgenres, ou encore la mise en place de formations et de sensibilisations sur l'inclusion des personnes LGBT+ à destination des salariés et agents en contact avec des publics spécifiques (jeunes, mineurs relevant de l'aide sociale à l'enfance, personnes âgées, etc.). A titre d'exemple, au 20/10/2025, 39 structures (employeurs privés et publics) titulaires du label Diversité étaient

également signataires de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, soit 37,15 % du total des labellisés Diversité, ce qui témoigne de leur engagement sur la question.

4) Avez-vous sollicité, auprès des organismes de formation, les données relatives à l'exercice des formations réalisées en application de l'article L. 1131-2 du Code du travail ? Quels en sont les résultats ? Quel bilan en tirez-vous ?

L'enquête EFE 2022¹⁵ a subi une difficulté au niveau de la collecte des données qui a nécessité une collecte complémentaire. Les travaux pour inclure les nouvelles données sont en cours et devraient pouvoir donner lieu à un jeu de données exploitables au premier semestre 2026. Toutefois, en première exploitation à partir des données provisoires (chiffre qui demande à être fiabilisé), il semble que moins de la moitié des entreprises de 300 salariés ou plus aient eu recours à des formations en lien avec la lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, à partir de la prochaine collecte d'EFE prévue en 2026, il est proposé d'intégrer la question portant sur les formations à la discrimination en routine. Cela permettra à l'avenir de fournir un indicateur annuel sur les formations à lutte contre les discriminations, ce qui devrait de nature à alimenter régulièrement les réflexions en la matière.

5) Quelles mesures avez-vous adoptées afin de renforcer la professionnalisation des CFA en matière de lutte contre les discriminations anti-LGBTI ? Par quels moyens concrets avez-vous promu les actions de sensibilisation et de formation des associations LGBTI auprès des CFA ? Les associations ont-elles été associées à ces actions ? Quel budget y a été alloué ?

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a assigné de nouvelles missions aux CFA dont une dédiée à la lutte contre les discriminations dans les CFA concernant l'égalité et la mixité (mission 9 énoncée à l'article L. 6231-2 du code du travail). En conséquence, la DGEFP a mandaté le Réseau des Carif-Oref pour mettre à disposition des CFA une offre de services destinée à les accompagner dans la montée en compétences sur leurs nouvelles missions.

Cette offre comprend notamment des [kits ressources sur les thématiques de l'égalité, de la mixité et de la diversité](#), déclinés au niveau régional, avec un focus réalisé sur la thématique des LGBTphobies (chapitre 7). Les kits régionaux s'attachent à renvoyer les CFA vers une liste de partenaires et d'acteurs associatifs présents sur les territoires.

¹⁵ L'enquête panéalisée EFE (Enquête Formation Employeur) a pour objectif de suivre dans le temps l'effort et les pratiques de formation des entreprises françaises d'un salarié et plus. Elle répond notamment aux besoins institutionnels de capter les effets de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Tous les cinq ans, en adaptant le questionnaire au contexte institutionnel français tout en répondant aux obligations réglementaires européennes, cette enquête constitue le volet français de l'enquête CVTS (Continuing Vocational Training Survey), un programme de collecte de données d'Eurostat, inscrit dans le cadre des statistiques de l'Union européenne sur l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre européen, cette enquête vise à fournir des statistiques comparables sur la formation professionnelle continue financée en tout ou partie par les entreprises de plus de 10 salariés.

Depuis la mise en ligne du kit national, le réseau des Carif-Oref nous a indiqué qu'à ce jour, il y avait eu :

- 72 720 visites (nombre total d'entrées sur le genially) ;
- 33 489 interactions (nombre total de clics sur les éléments avec interaction).

Un cycle de webinaires a également été lancé dans ce cadre, dont une session consacrée à la « Diversité et à la lutte contre les discriminations dans les CFA » réalisée en 2023. Cette session a abordé de manière transversale les 26 critères de discrimination, incluant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et a été suivie par 401 CFA.

Une réflexion est en cours au sein de la DGEFP sur l'opportunité de produire un guide sur l'accueil inclusif des apprentis LGBT en CFA, notamment au regard du respect de l'identité de genre.

6) Quelles actions de sensibilisation et quelles modalités de formation continue en matière de lutte contre les discriminations anti-LGBTI avez-vous adoptées à destination des inspecteurs du travail et des agents de renseignement en droit du travail ? Avez-vous associé les associations à ces actions ? Quel budget y a été alloué ? Quelles conclusions en tirez-vous ?

Les modules de formation initiale et continue des inspecteurs du travail en matière de lutte contre les discriminations intègrent la question de l'orientation sexuelle (ainsi que tous les autres critères légaux de discrimination). Les promotions d'inspecteurs du travail suivent des modules de formation initiale relatifs à la lutte contre les discriminations (LDC) et contre les violences sexistes et sexuelles (VSST), sous l'angle du geste métier d'inspecteur du travail qui peut agir en prévention ou en enquête sur ces sujets. Ce sont des modules obligatoires pour les inspecteurs élèves du travail et les inspecteurs du travail recrutés par voie de détachement. La question du genre y est abordée, mais pas exclusivement.

Les inspecteurs élèves du travail suivent les modules suivants durant leur parcours de formation :

- Lutte contre les discriminations : deux jours de formation sur site ;
- Égalité professionnelle : deux jours de formation à distance ;
- Violences sexistes et sexuelles au travail : 2,5 jours (0,5 jour à distance puis 2 jours en présentiel)

Le budget est global au parcours de formation et n'est pas fléché par module.

Par ailleurs, dans le cadre du plan national en cours, le e-learning « Prévention de la discrimination liée aux orientations sexuelles et identités de genre au travail » est accessible depuis le début d'année 2024. Ce module de sensibilisation donne les clés pour comprendre, reconnaître, prévenir et agir face aux LGBTphobies dans le monde du travail. La formation alterne contenu, quizz, vidéos et témoignages afin de rendre les séquences interactives.

7) Où en est le dialogue avec les éditeurs d'outils de gestion des ressources humaines concernant la bonne prise en compte de la civilité et du prénom d'usage des personnes trans, et la lutte

contre la transphobie en général ? Quelles bonnes pratiques vous ont été transmises à ce sujet ? Dans quel(s) domaine(s) des difficultés apparaissent-elles et qu'avez-vous mis en place, ou proposé de mettre en place, pour y remédier ?

Le dialogue se poursuit avec les éditeurs d'outils de gestion des ressources humaines concernant la prise en compte de la civilité et du prénom d'usage des personnes trans. Les éditeurs ont soulevé que de telles modifications auraient des impacts du point de vue de la norme de déclaration dans le système de déclaration sociale nominative (DSN). Les derniers échanges avec les éditeurs laissent apparaître plusieurs éléments positifs.

D'une part, dès qu'il y a changement officiel d'identité (nouveaux papiers d'identité), il est tenu compte de la modification sur les documents officiels (comme le bulletin de paie par exemple) et sur les documents non officiels. Dans ce cas, il n'y a pas de rétroactivité : la décision du Conseil d'État du 14 avril 2023 a confirmé qu'il n'y avait pas d'obligation de rééditer ou reproduire d'anciens documents avec le nouveau prénom. Cette décision contribue à garantir l'authenticité des bulletins de paie produits ainsi que leur valeur probante. D'autre part, le prénom d'usage n'étant pas une « donnée officielle » de l'identité d'une personne, elle n'est prise en compte que sur les documents non-officiels. De même, les pronoms ne sont pas une « donnée officielle » de l'identité d'une personne et ils ne sont pris en compte que sur les documents non-officiels. Le titre de civilité n'étant pas une information obligatoire, il n'est pas obligatoirement requis sur les documents, officiels ou non. D'ailleurs, cette information n'est déclarée en DSN que pour le contact émetteur jusqu'au 31 décembre 2025. À compter du 1^{er} janvier 2026, le titre de civilité ne sera plus du tout déclaré en DSN.

Enfin, les éditeurs de solutions paie/RH tiennent également compte de la possibilité d'avoir une dissonance entre le numéro de sécurité sociale et le sexe (voir le titre de civilité s'il est conservé) pour les personnes en transition, comme cela est déjà prévu en DSN.

8) Par quelles mesures concrètes avez-vous accompagné les CCI et CMA dans l'intégration des problématiques LGBTI à la lutte contre les discriminations dans l'entreprise ? Les associations ont-elles été associées à ces actions ? Quel bilan en tirez-vous ?

La DGT n'a pas connaissance et n'est pas à l'origine de mesures qui auraient été prises en ce sens. Par ailleurs, le Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026 ne prévoyait pas d'action sur ces sujets.

9) Globalement, quel regard portez-vous sur les discriminations anti-LGBTI en entreprise et dans le monde du travail ? Constatez-vous des évolutions sur ce point ? Si oui, dans quel sens ?

Dans le champ des discriminations au sens large, les différentes études du Défenseur des droits présentent l'emploi et le logement comme les deux secteurs les plus impactés. C'est pourquoi la lutte contre les discriminations anti-LGBT+ en entreprise, qui entre dans le champ du ministère du travail, revêt une grande importance pour la DGT. L'inclusion des personnes LGBT+ au travail reste un enjeu majeur mais l'engagement des employeurs sur la thématique LGBT+ a un impact positif sur l'ensemble des indicateurs (une enquête menée par l'association l'Autre cercle, la DILCRAH et l'Ifop à laquelle ont répondu plus de 50 000 employés en France sur l'inclusion des personnes LGBT+ au

travail conclu que les employé-es des organisations signataires (LGBT+ ou non) considèrent de manière presque unanime leur organisation comme LGBT-Friendly (93% au lieu de 77%, soit +16 pts par rapport à la moyenne France) et que la visibilité des personnes LGBT+ y est plus élevée (67% au lieu de 60%, soit +7pts par rapport à la moyenne France), et ce sur tous les types de professions).

Par ailleurs, une proposition de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique de tests individuels et statistiques a été déposée en 2023 par Marc Ferracci mais qui n'a pas abouti. Le gouvernement souhaite poursuivre cette procédure législative mais reste dépendant de l'incertitude politique. La PPL prévoyait notamment de faciliter les tests de discrimination à l'embauche et de rendre obligatoire pour les entreprises défaillantes la négociation d'un accord ou la réalisation d'un plan d'action. Cependant, compte tenu des difficultés rencontrées pour l'adoption de cette PPL, d'autres systèmes de testing pourraient être mis en place par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. La DGT devrait être associée aux travaux si les testings concernent le secteur du travail et de l'emploi.

Partie 2 : Santé

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023- 2026 ?

La DGS finance l'association ENIPSE (à hauteur de 464 000 euros en 2025), qui œuvre notamment pour la santé sexuelle des population LGBTI, et ACCEPTESS-T (à hauteur de 35 000 euros en 2025), qui agit en faveur de l'inclusion des personnes trans dans la société.

Le bureau de la santé sexuelle à la DGS a par ailleurs un ETP dédié à la santé sexuelle des personnes vulnérables en santé sexuelle dont font partie les populations LGBTI.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

Le plan se déploie dans un contexte d'instabilité politique compliqué, ce qui peut nuire à sa visibilité malgré la mobilisation des administrations qui le portent, et peut pâtir des contraintes budgétaires même si l'essentiel de ses mesures n'impliquent pas de moyens financiers.

Questions spécifiques

3) Quelles mesures concrètes avez-vous adoptées afin de valoriser les outils mis en place par Santé publique France sur la santé sexuelle des personnes LGBTI ? Quels outils vous paraissent les plus opérationnels et pourquoi ? Quelles conclusions tirez-vous de leur usage ?

Lancé en 2016 par Santé publique France (SpF), le dispositif de marketing social en santé sexuelle dédié aux hommes ayant des relations sexuelles avec des hommes (HSH), *Sexosafe*, est un outil particulièrement intéressant et pertinent d'un point de vue de la santé publique, répondant aux besoins épidémiologiques observés pour cette population en termes de VIH et des autres IST. Il vise à

promouvoir des comportements sexuels sûrs et épanouis grâce à une communication positive et fondée scientifiquement. Le dispositif repose sur :

- Un site internet intégrant des pages d'information et des services d'aide ;
- Les réseaux sociaux (Facebook et Instagram) pour sensibiliser et interagir avec un public plus large sur le sujet ;
- Des actions de terrain menées avec des associations ;
- Des campagnes de communication ciblées portant des messages de prévention.

En complément de ce dispositif, en cohérence avec les recommandations de la HAS en faveur d'un dépistage du VIH tous les 3 mois pour les HSH multipartenaires, une campagne de communication sur les dépistages répétés auprès des HSH a été élaboré par SpF. L'objectif est d'augmenter la part des HSH multipartenaires réalisant un dépistage à cette fréquence (tous les 3 mois). Pour accompagner la répétition du dépistage, la campagne est répétée tous les 3 mois. S'agissant d'un groupe minoritaire de la population, la diffusion se fait via des canaux spécifiques et adaptés (applications de rencontres, créateurs de contenus communautaires, réseaux sociaux avec un ciblage « *look-alike* » sur la base des profils qui suivent *Sexosafe*).

4) Quelles mesures concrètes avez-vous adoptées afin de promouvoir le don de gamètes ? Quelles campagnes de communication avez-vous déployées à cette fin ? Avez-vous constaté une hausse des dons (pour les deux catégories de gamètes) dans la foulée de ces campagnes ?

La promotion du don de gamètes relève de l'agence de biomédecine (ABM) dont la DGS assure la tutelle.

Le recrutement de donneurs et donneuses de gamètes a augmenté de 39 % entre 2019 et 2023 (1 152 dons en 2019 contre 1 604 en 2023).

L'augmentation du nombre de dons de gamètes s'explique principalement par une hausse du nombre de donneurs de spermatozoïdes.

Dans le cadre de cette mission, l'ABM a identifié deux cibles : les parents qui viennent d'avoir un enfant (autour de l'idée de faire profiter de leur bonheur ceux qui ne peuvent pas avoir cette chance) et les jeunes de 18 à 24 ans sans enfant.

Deux temps de communication sont proposés chaque année : une campagne nationale au printemps, avec surpondération d'achat d'espaces géolocalisés dans toutes les villes disposant d'un centre de don et une tournée d'un bus à l'automne, dans 10 villes françaises, en partenariat avec les centres de don, avec campagne locale avant chaque passage, pour accélérer le recrutement et augmenter le passage à l'acte des intentionnistes. La première édition de cette tournée à l'automne 2024 avait permis de doubler le nombre de prises de rendez-vous pour entamer une démarche de don dans les centres des villes visitées par le bus. Elle a également été suivi d'une hausse du nombre de visites sur les sites internet de l'ABM : x6 sur le site dondovocytes.fr (soit presque 65 000 visites pendant la période du Tour) ; x12 sur le site dondespermatozoides.fr (120 000 visites).

La deuxième édition de la campagne #FaitesDesParents a débuté à Paris, en septembre 2025 : son impact est encore en cours d'évaluation.

En parallèle, l'ABM assure toute l'année des relations presse, des communications en fil rouge sur les réseaux sociaux ainsi que l'animation des sites internet dondovocytes.fr et dondegametes.fr (environ 400000 visites/an).

5) Par quels moyens concrets avez-vous favorisé l'accompagnement des femmes lesbiennes et bisexuelles dans leur parcours de santé ? Quels obstacles avez-vous identifiés dans le parcours de santé de ce public ? Avez-vous mis en œuvre des formations spécifiques à destination du personnel en la matière ? Avez-vous été en lien avec le milieu associatif ? Quel bilan faites-vous du déploiement de ces mesures ?

La dimension prise en charge sanitaire relève de la direction générale de l'offre de soins.

Ce public n'a pas fait l'objet d'actions spécifiques dédiées en matière de prévention en santé publique. Il fait en revanche l'objet d'une attention particulière dans les travaux (en cours) d'élaboration de la prochaine feuille de route (2026-2030) de la stratégie nationale de santé sexuelle.

Concernant la promotion du don de gamètes, les associations de bénéficiaires, dont l'association des parents gays et lesbiens (APGL) sont systématiquement associées aux événements du Tour # Faites des parents. L'APGL fait également partie du Comité de suivi du plan ministériel PeGH-AMP dont les réunions sont organisées par l'ABM afin de suivre l'implémentation des différents axes prioritaires définis dans le plan, d'être à l'écoute des préoccupations du terrain et d'identifier les difficultés susceptibles de donner lieu à des mesures d'amélioration.

Par ailleurs en matière d'AMP les couples de femme ont un accès effectif depuis la loi de bioéthique de 2021 : le nombre de premières consultations en vue d'une AMP avec spermatozoïdes de donneurs a été multiplié par 6,4 entre 2019 et 2024 (environ 2 000 demandes en 2019 contre 12 740 en 2024) et concerne à 90 % les nouveaux publics en 2024 (les femmes seules représentent 55 % des demandes et les couples de femmes représentent 35 %).

6) Avez-vous développé des partenariats avec les acteurs de terrain dans l'envoi gratuit de matériel de prévention VIH ? Le cas échéant, combien de partenariats avez-vous conclus et auprès de quels acteurs ? Quel budget y a été alloué ? Quel bilan en tirez-vous ?

Jusqu'à 2024, les autotests VIH étaient financés par un marché DGS-CNAM. En 2023, 17 106 autotests ont été utilisés dans la cadre de ce marché par 69 associations. Le montant du marché était de 2,3 M€ en 2024.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les ARS financent désormais via le FIR la distribution d'autotests et de préservatifs auprès des populations les plus vulnérables en santé sexuelle dont font partie les personnes LGBT+. Les fonds qui finançaient le marché initial leur ont été transférés. C'est désormais aux ARS de déterminer les associations pouvant être financées.

L'association ACCEPTESS-T (subventionnée par la DGS, cf. question n°1) est en charge notamment de cibler des profils éloignés du soin (principalement des personnes trans ou leurs partenaires) via des

applications de rencontre. Une médiatrice en santé prend alors contact, et propose l'envoi de colis comprenant des autotests VIH, des brochures sur le fonctionnement des tests et de la documentation sur les IST. Le bilan est extrêmement positif, et permet de ramener vers le soin des populations marginalisées (ex. consultations d'infectiologues pour l'établissement d'un traitement ou d'une prise en charge prophylactique).

7) Quelles actions de communication avez-vous adoptées vers les professionnels de premier recours concernés (CMG et CNP infirmier) afin de faciliter l'accessibilité de la PrEP ? Y avez-vous associé les associations ?

La plateforme de formation en santé sexuelle *FormaSantéSexuelle.fr* à destination des professionnels de santé est en ligne depuis le 5 juin 2024, elle est ouverte 24h/7j et l'inscription est gratuite. *FormaSantéSexuelle* est issue d'une première plateforme, *FormaPrEP*, qui a été fondée pour favoriser l'accès et les connaissances sur la PrEP VIH, accompagner la formation des médecins généralistes et autres libéraux à la PrEP et installer la primo-prescription de la PrEP VIH en ville dans un contexte d'offre de santé sexuelle globale.

Cette plateforme, créée par la Société française de lutte contre le sida (SFLS), accompagnée par le CMG et la SPILE, est soutenue financièrement par la DGS (à hauteur de 45 000 euros), qui veille à sa bonne actualisation et révèle un engouement réel par les professionnels de premiers recours. A titre d'exemple, depuis le lancement de *Formasantésexuelle.fr*, 4375 personnes se sont inscrites dont 75 % possédaient un numéro RPPS.

Afin d'accompagner les besoins évolutifs en santé sexuelle dans une approche globale, *FormaSantéSexuelle* propose actuellement 4 parcours de formation : santé sexuelle, IST et prévention, santé reproductive, réseau ainsi que des parcours métier pour les médecins (2), les pharmaciens (4), les infirmiers (2) et les sage-femmes (1). Par ailleurs, dans le cadre des travaux de la prochaine feuille de route déclinant la Stratégie nationale de santé sexuelle 2017-2030, des réflexions sont en cours pour une évolution des contenus (renforcement de la promotion d'utilisation de la PrEP auprès des professionnels de santé et amélioration de l'accès notamment pour d'autres publics vulnérables comme les femmes, les personnes migrantes, etc.).

8) Comment avez-vous adapté le périmètre du protocole national actuellement autorisé en CEGIDD sur la PrEP afin de le rendre accessible aux équipes de professionnels exerçant en ville ? Avez-vous établi un contact avec ces professionnels sur leur usage de ce protocole ? Quel bilan en tirez-vous ?

Des travaux sont en cours depuis 2023 au niveau de la DGOS concernant l'évolution des compétences infirmières et notamment le développement d'une consultation infirmière en santé sexuelle. L'évolution du protocole de coopération national a été retardée pour bien l'articuler avec cette réforme.

9) Par quels moyens concrets avez-vous communiqué autour des formations qui existent sur la prise en charge des adeptes du *chemsex* ? Avez-vous élaboré et diffusé une campagne de

**communication sur les risques encourus ? Y avez-vous associé les associations d'utilisateurs ?
Quel budget a été alloué à cette campagne de communication ?**

La DGS élabore actuellement la dernière feuille de route déclinant la Stratégie nationale de Santé Sexuelle 2017-2030. Le *chemsex* constitue l'un des axes de travail de cette nouvelle feuille de route en cohérence, d'une part, avec les engagements pris par les ministres Aurore Bergé et Yannick Neuder en début d'année 2025 et, d'autre part, avec les orientations de la précédente feuille de route 2021-2024 (action 13 demandant à renforcer le repérage, la prévention et la prise en charge des pratiques de chemsex). Ce groupe de travail est composé de membres du COPIL de la SNSS, et inclut notamment des associations de représentants d'usagers. En complément, la DGS mène des auditions de structures associatives de terrain.

La prochaine feuille de route intégrera des actions en matière de communication (à destination du grand public) et de sensibilisation (en direction des professionnels). Des actions spécifiques au *chemsex* pourront être envisagées mais il est prématuré, à ce stade des travaux d'élaboration de la nouvelle feuille de route, et avant les processus d'arbitrages budgétaires et interministériels, de prendre des engagements en la matière.

10) Par quels moyens concrets avez-vous renforcé les connaissances des publics LGBTI en matière de dispositifs de prise en charge et de prévention en matière de santé mentale ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget a été alloué à ces mesures ?

11) En matière de santé mentale, avez-vous adopté des mesures de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement différenciées en fonction des publics ? Par quelles mesures concrètes envisagez-vous de, ou avez-vous entrepris de lutter contre le fort taux de suicide qui touche les personnes trans en particulier ?

(Réponse conjointe aux questions n° 10 et 11)

La DGS subventionne PSYCOM (à hauteur de 63 k€ en 2025), organisme d'information en santé mentale, qui propose en ligne un annuaire de ressources en santé mentale avec des réseaux de [soignants sympathisants](#). PSYCOM a également créé une page fournie sur le sujet de la santé mentale des LGBT+ : [La santé mentale des LGBT+ – Psycom – Santé Mentale Info](#)

En outre, la DGS a rencontré en novembre 2025 l'association ENIPSE qui développe un programme d'appui à la santé mentale des publics LGBTQI+ dans 3 régions (PACA, IDF et Occitanie) pour notamment l'informer sur les possibilités d'entraide par les pairs offertes par le secourisme en santé mentale.

Enfin, l'association PSSM France, soutenue par la DGS, est en train de finaliser un carnet du secouriste LGBTQI+. On note ainsi un élargissement des milieux de déploiement du secourisme en santé mentale : formation au secourisme en santé mentale de 23 ambassadeur et ambassadrices représentant des diverses structures LGBTQI+ de Paris et Seine Saint Denis formé(e)s par l'association Vers Paris et Seine Saint Denis sans Sida avec le soutien de l'ARS Ile de France.

12) Quelles offres avez-vous développées en matière de santé communautaire ? Quels sont les publics ciblés par ces offres ? Quel budget y est alloué ? Avez-vous soutenu le développement de centres de santé communautaire ? Le cas échéant, quelles mesures avez-vous adoptées en ce sens, combien de centres avez-vous soutenu et dans quels territoires ? Les associations y ont-elles été associées ? Avez-vous financé des actions « d'aller vers » ? Quel budget y a été alloué ?

Les centres de santé et de médiation en santé sexuelle (CSMSS) proposent une prise en charge dans une dynamique de « *test and treat* » avec un dépistage du VIH et des IST proposant la remise des résultats dans des délais courts grâce à la pratique de la biologie délocalisée et une mise sous traitement adapté si nécessaire ou une proposition de vaccination dans une même unité de temps et de lieu. Cette approche est particulièrement importante pour toucher les populations les plus éloignées des soins, permettant de les intégrer rapidement dans un parcours en santé sexuelle et limitant les « perdus de vue ». Au sein de ces centres, des parcours complets en santé sexuelle sont mis en place grâce à l'intervention de spécialistes (infectiologues, addictologues, gynécologues, endocrinologues, etc.) et un accompagnement social par des travailleurs sociaux.

La principale particularité des CSMSS tient à leur accompagnement communautaire à travers l'intervention de médiateurs communautaires tout au long de la prise en charge. Les CSMSS développent également des actions d'aller-vers afin d'atteindre les publics les plus éloignés des soins.

A l'heure actuelle, quatre CSMSS sont en activité, à Marseille, Montpellier, Paris et Lyon. L'ouverture de 5 centres supplémentaires est prévue à l'horizon 2027 selon les critères établis par l'arrêté du 29 avril 2025 relatif aux centres de santé et de médiation en santé sexuelle.

Concernant les actions communautaires, la DGS finance par ailleurs plusieurs associations développant des actions d'aller-vers les personnes LGBT+ :

- L'association AFRIQUE AVENIR porte le projet Afrique Arc-en-ciel, un projet de santé sexuelle qui s'adresse à la communauté afro-caribéenne LGBT en France, subventionné à hauteur de 25 k€ en 2024 ;
- L'association ENIPSE est financée par la DGS à la hauteur de 464 k€ au total pour soutenir des actions visant à i) sensibiliser les exploitants et salariés des lieux commerciaux (festifs et ceux disposant de parcours sexuels) ainsi que les associations LGBTQIA+ à la prévention combinée ; ii) promouvoir l'utilisation des outils de la prévention combinée ; iii) développer des actions de santé sexuelle et psychoaffective pour rendre les personnes actrices de leur santé et de leur prévention notamment dans leurs comportements et leurs pratiques sexuelles dont l'usage de produits. Ces initiatives s'intègrent dans un parcours global alliant santé sexuelle et santé mentale (prévention, dépistage, accompagnement, éducation thérapeutique, des groupes de parole, soutien psychologique, des formations, sophrologie) ;

- L'association ACCEPTESS-T est également financée, à hauteur de 35 k€ au total, et se charge notamment de cibler des profils éloignés du soin (principalement des personnes trans ou leurs partenaires) via des applications de rencontre (voir question 6).

Des actions de TROD communautaires VIH-VHB-VHC, réalisés par des associations de terrain et réparties sur l'ensemble du territoire français sont également financées par les ARS via le FIR. Ces actions d'aller-vers permettent de déceler des situations à risque, de populations éloignées du soin ; et d'accompagner vers le dépistage des personnes ignorant leur séropositivité à une IST.

En ce qui concerne la santé mentale, en particulier la prévention du suicide, l'ensemble des professionnels travaillant dans les centres répondants du 3114 (numéro national de prévention du suicide) et dans les centres Vigilans (qui recontacte des personnes ayant fait une tentative de suicide) sont sensibilisés à la vulnérabilité spécifique de la population LGBTQI+ par rapport au risque suicidaire.

Le bureau de la santé mentale est également en train de réfléchir à la façon de cibler les publics LGBTQI+ dans la stratégie nationale de prévention du suicide (qui ne comprend jusqu'ici aucune approche par population-cible).

13) Par quelles mesures concrètes vous assurez-vous que les personnes intersexes ont accès à une information de santé dépathologisée ? Avez-vous déployé une campagne de sensibilisation et des formations à ce sujet ? Les associations y ont-elles été associées ? Quel budget a été alloué aux actions adoptées dans ce cadre ?

En août 2025, ont été diffusés trois documents d'information harmonisés sur la prise en charge des enfants présentant des variations du développement génital (VDG) à l'attention des professionnels des centres experts d'une part, des professionnels de santé de proximité et des enfants et de leur famille d'autres parts. Ces documents rappellent les principes figurant dans les règles de bonnes pratiques publiées en 2022. Ces documents ont été établis avec les membres de centres de référence, pédiatres, gynécologues-obstétriciens, endocrinologues, chirurgiens pédiatriques, les associations de patients et le ministère de la justice.

14) Comment vous assurez-vous que la prise en charge des personnes intersexes garantisse la présentation de toutes les options thérapeutiques (y compris l'abstention) et de leurs conséquences, par écrit, dans un document signé par le médecin responsable et accompagné de l'ensemble des documents du dossier médical ?

Les règles de bonnes pratiques détaillent la prise en charge des enfants présentant des VDG, étape par étape. Celles-ci prévoient ainsi qu'à l'issue de la réunion de concertation pluridisciplinaire, soit organisée une consultation d'annonce et de présentation de la prise en charge avec l'enfant et ses parents. L'information à délivrer lors de celle-ci est également détaillée (caractéristiques de la VDG, histoire naturelle et conséquences physiologiques et psychologiques possibles, à court, moyen et long termes, prise en charge proposée et ses objectifs, les perspectives de réévaluation...). Ces différentes informations doivent être résumées dans une synthèse remise à l'enfant et ses parents et tracées dans le dossier médical de l'enfant.

Les règles de bonnes pratiques précisent également que le centre expert met à la disposition de l'enfant et de ses parents une liste à jour d'associations spécialisées dans l'accompagnement des personnes présentant des variations du développement génital et de leurs parents, adaptée à la situation de l'enfant. Ces informations sont reprises dans les documents d'information diffusés cet été.

15) A la lecture des décisions internationales visant à lutter contre les mutilations des personnes intersexes, avez-vous publié (ou prévoyez-vous de publier) une circulaire d'application de la loi Bioéthique, rappelant l'objectif du législateur d'améliorer la prise en charge des enfants intersexes ? Quel est le contenu de cette circulaire ? Avez-vous consulté les associations spécialisées sur la question ?

La DGS travaille de façon continue avec les parties prenantes du domaine, professionnels de santé et associations de patients afin d'améliorer le cadre mise en place pour assurer la meilleure prise en charge possible des enfants présentant des VDG dans le respect des principes de la loi de bioéthique.

Ministères de la Transition écologique, de la Biodiversité et des Négociations internationales sur le climat et la nature, de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, des Transports, de la Ville et du Logement

Questions transversales

1) Quels moyens (humains, techniques, financiers) avez-vous accordés à l'égalité des droits et à la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBTI sur la période 2023-2026 ?

Les ministères de la Transition écologique, de la Biodiversité et des Négociations internationales sur le climat et la nature, de l'Aménagement du territoire et de la Décentralisation, des Transports, de la Ville et du Logement sont très engagés en matière d'égalité des droits des agents et agentes LGBT+ et de lutte contre les LGBTphobies, et ce au plus haut niveau.

En atteste notamment la signature par l'ensemble des ministres du département ministériel de la **charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle** en mai 2024, signature négociée par la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations et les haines (HFED) et son service (HFED) sous l'égide du Secrétaire général du ministère. L'article de présentation de cette signature fait partie des dix articles qui ont été le plus consultés en 2024.

Cet engagement prend des formes diverses présentées ci-dessous.

La ministre en charge de l'environnement et les organisations syndicales représentatives ont signé en février 2022 un **protocole ministériel de lutte contre les discriminations et les haines**. Celui-ci stipule la nécessité de bâtir un environnement de travail ouvert aux différences et adaptables. Il prévoit deux actions concernant explicitement les agents LGBT+ : l'organisation de la vérification des formulaires de façon à inclure les familles homoparentales et la rédaction d'un guide sur la prise en compte de la transidentité au travail.

Le pôle ministériel est détenteur de la double **labellisation AFNOR égalité et diversité**.

Le pôle ministériel a mis en place un **dispositif d'écoute et de signalement** externe autour duquel il communique régulièrement, anonyme et gratuit ouvert à tous les agents. Celui-ci travaille à partir des 26 critères de discrimination dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

La DRH a décidé de compléter la petite équipe HFED constitué de la haute fonctionnaire et d'une chargée de mission égalité d'un adjoint, plus particulièrement en charge de la lutte contre les discriminations.

Le département ministériel a conclu un marché de **formation** incluant des formations à la lutte contre les discriminations et les haines (y compris bien sûr les LGBTphobies). Les services de la HFED ont participé avec le prestataire à la conception de ces formations. L'une d'entre elles a été rendue obligatoire pour les encadrants avec l'objectif de 100 % d'encadrants formés. Environ ¼ d'entre eux

sont formés à l'heure actuelle. L'effort se poursuit. Une nouvelle campagne au sujet de cette formation sera lancée début 2026.

Depuis 2025, et suite au passage au marché interministériel « Valeurs de la République », le département ministériel propose une formation spécifique sur les enjeux LGBT au travail à destination des managers (une formation de 6 heures proposée deux fois en 2025). Une formation d'1 heure LGBT+ va en outre être ouverte à tous les agents. Il sera également proposé une formation spécifique sur les transidentités, reconductible une fois par an si elle trouve son public.

Le ministère encourage les agents et agentes à suivre les **formations mentor** dont la formation LGBT+. Les formations mentors discrimination et égalité font partie des formations mentor les plus suivies par les agents du pôle ministériel.

En 2026, il est envisagé de mettre en place un théâtre forum sur les enjeux LGBT+.

Un webinaire **sur l'apparence physique a été organisé en décembre 2024** avec le défenseur des droits et l'AFMD. Cette manifestation, qui a été massivement suivie en distanciel et en replay, visait à sensibiliser à ce sujet et à présenter le guide ministériel sur l'apparence physique. A cette occasion, la question de l'expression de genre non hégémonique a été explicitement mentionnée.

Des **actions de sensibilisation** plus spécifiques aux enjeux LGBT+ ont été lancées en 2023, via la diffusion d'un article sur l'intranet à l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie du 17 mai.

La signature de la charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle a été l'occasion de diverses actions de présentation des enjeux LGBT+ au travail : au comité des directeurs généraux du ministère, au comité de direction de la DRH, aux organisations syndicales membres du comité de suivi du protocole de lutte contre les discriminations, au réseau des référents diversité et discrimination du pôle ministériel qui inclue les établissements publics sous tutelle principale du département ministériel.

En mai 2024 a été organisée une **grande table ronde** sur les enjeux LGBT+, très appréciée des agentes et agents, qu'ils soient ou non concernés. Elle semble avoir fait date dans leur esprit. Cet événement inauguré par notre Secrétaire général a donné la parole au DILCRAH adjoint, au ministère de l'économie, au ministère des affaires sociales, à son association d'agents LGBT+, à L'Autre Cercle et à la ville de Paris.

Une première version d'un **guide ministériel sur l'inclusion des transidentités et non binarités au travail** est en cours d'achèvement avec pour objectif une présentation aux organisations syndicales en 2026.

En 2026, le pôle ministériel participera au baromètre de L'Autre Cercle. Il est prévu de demander une extraction spécifique pour le pôle ministériel.

De manière plus concrète, on peut évaluer le temps passé par le département ministériel sur les questions LGBT+ à environ 1 ETP, en prenant en compte l'investissement de l'équipe HFED, des équipes de communication et des référents sur le terrain.

2) A quel constat parvenez-vous s'agissant de la réalisation du plan ? Avez-vous rencontré des difficultés particulières ? Si oui, lesquelles ?

D'une manière générale, les difficultés rencontrées sont l'invisibilisation des préjugés LGBTphobes, l'invisibilité des personnes LGBT+, notamment des lesbiennes, la quasi absence de remontée de LGBTphobie au sein du pôle ministériel que ce soit par des signalements directs, via la plateforme externe de signalement et d'écoute ou via le baromètre social qui comprend pourtant une question spécifique sur ce sujet.

3) Quelles mesures concrètes avez-vous adoptées afin d'accompagner le développement des associations spécialisées dans l'hébergement des personnes LGBT+ ? Quel budget y avez-vous alloué ? Quelles associations ont bénéficié d'un tel accompagnement ? Quels ont été les critères de sélection appliqués ?

La DIHAL est très ouverte aux enjeux LGBT+ qu'elle cherche à intégrer de plus en plus, consciente qu'une partie du public hébergé est constituée de personnes LGBT+ (jeunes à la rue, rejetés par leur famille, personnes transgenres victimes de discrimination dans l'attribution au logement, personnes LGBT+ en (grande) précarité...).

Une enquête flash conduite début 2022 a recensé 182 places d'hébergement dédiées aux publics LGBT+ dans 11 régions métropolitaines et 2 territoires ultramarins, auxquelles s'ajoutent des mises à l'abri ponctuelles à l'hôtel. En 2023, deux nouvelles structures du Refuge ont été financées : 20 places en Île-de-France et 40 en région PACA. Dans le champ de l'asile, plus de 200 places ont été spécialisées pour les personnes LGBT+ suite à l'appel à manifestation d'intérêt lancé par le ministère de l'Intérieur en 2021.

La DIHAL soutient la montée en compétence des acteurs de l'hébergement à travers la diffusion du guide de la FAS et le financement de places dédiées dans certains territoires.

4) Avez-vous procédé à l'actualisation du guide à destination des opérateurs sociaux pour l'accompagnement de personnes LGBT+ dans l'hébergement généraliste et pour les sensibiliser à la lutte contre les discriminations ? Le cas échéant, quel est le contenu de ce guide ? Les associations ont-elles été associées à son élaboration ?

Le pôle ministériel a rediffusé le guide de la FAS auprès des services déconcentrés et des têtes de réseau associatives. Une nouvelle diffusion pourra être envisagée, dans le cadre d'une réflexion plus large sur les outils pour le secteur de l'hébergement et de la veille sociale.

5) Par quelles mesures concrètes avez-vous sensibilisé les collectivités locales à l'ajustement du système de cotation de la demande de logement social, afin de tenir compte des problématiques de discriminations ? A quels ajustements ont-elles procédé ? Sur le fondement de quels critères ? Les associations y ont-elles été associées ?

La direction en charge de l'habitat a envoyé un flash valant circulaire adressé aux services pour les sensibiliser sur la nécessaire régularité des grilles de cotation et l'absence de malus à l'endroit de certains publics. Celui-ci n'est pas ciblé spécifiquement sur les personnes LGBT+, mais leur sera bénéfique (cf. pièce jointe).

6) Avez-vous travaillé à une sensibilisation des Equipes mobiles santé précaire aux pathologies pouvant être rencontrées par les publics LGBT+ ? Comment cette sensibilisation a-t-elle été menée ? Les associations y ont-elles été associées ? Combien d'heures y sont consacrées ? Quel budget y a été alloué ? Quelles sont les pathologies identifiées ?

Cette action n'est pas du ressort du pôle ministériel.

7) Avez-vous initié un travail avec le secteur du logement social afin de faciliter les signalements ? Quelles sont les conclusions de ce travail ? Les associations y ont-elles été associées ? Quelles mesures ont été adoptées en la matière ?

La DIHAL a mis en place un système de remontée de la part des structures d'hébergement de faits indésirables graves.

En ce qui concerne le travail sur les signalements avec le secteur du logement social, la réflexion sur cette question n'est pas encore aboutie.