

# **Lutte contre les discriminations envers les LGBTI+ dans le département des Bouches du Rhône**

## **I- 1<sup>ère</sup> étape - la proposition d'action**

(septembre 2017)

Le **Département** est bien positionné pour agir contre les discriminations compte tenu de son implication dans le domaine social : collèges, ADDAP (travailleurs sociaux), Maison de l'adolescent, mais aussi actions en direction des femmes, subventions aux centres sociaux, Entraide des Bouches du Rhône (personnes âgées), etc.

Nous proposons de mettre en place un plan d'action contre les discriminations en direction des LGBT dans les Bouches du Rhône

Ce Plan d'action aura 2 volets, un volet *diagnostic et constat*, un volet *action et d'intervention*

A priori ces 2 volets peuvent être engagés en même temps, nul besoin d'attendre un constat plus complet pour agir (la campagne d'affiche engagée par le département est un pas dans ce sens).

Mais un diagnostic plus poussé est nécessaire compte tenu de l'ampleur de l'homophobie latente et de l'immersion en "eaux profondes" de la plupart des LGBT pendant le temps de leur adolescence et de leur vie de jeunes adultes.

Nous avons tous conscience que le problème est d'ampleur.

Lorsque Chris Blache (fondatrice de l'association Genre et Ville) parle de "rendre la ville aux femmes" (Le Monde du 2 septembre 2017), elle dit combien la vie en ville est devenue difficile pour les femmes et parle des risques de "stérilisation des espaces publics", mais une ville où les espaces ne sont pas librement accessibles pour les femmes est aussi une ville où les LGBT ne sont pas libres non plus.

De la même façon que les femmes doivent prendre toute leur place, les LGBT doivent conquérir leur place. Les LGBT sont partie prenante de la société ; plus encore, la société s'enrichit considérablement avec la présence active des LGBT. L'ensemble du XX<sup>ème</sup> siècle qui a connu en occident une liberté progressive des homosexuels et des lesbiennes, en témoigne par sa vie culturelle (littéraire, artistique, etc.). Le XXI<sup>ème</sup> siècle pourra en témoigner davantage encore, dans la vie sociale, politique, économique, etc.

### **1- Le volet constat-diagnostic**

Nous avons besoin d'un état des lieux de l'homophobie-lesbophobie-transphobie-biphobie et des iniquités.

Les données connues aujourd'hui sont parcellaires - le Rapport de SOS homophobie par exemple, très utile au niveau national, n'est qu'un reflet des appels reçus - ce qui explique la prise de conscience complètement insuffisante du défi auquel nous sommes confrontés.

Les femmes ont-elles-mêmes été confrontées à ce genre d'insuffisances et au déni que cela a souvent entraîné. Ainsi il a fallu des années pour prendre conscience de l'ampleur des problèmes qui se sont posés aux femmes avant que leurs droits soient reconnus (divorce, droit de vote, avortement, etc.). Et aujourd'hui la société est loin d'avoir pris la mesure du problème posé par les violences faites aux femmes. Il en est de même pour les violences faites aux LGBT.

De nombreuses discriminations sont objectives, elles peuvent être repérables et recensables, mais il y a aussi des discriminations cachées, par omission, par crainte diffuse (les

discriminations à l'emploi) ou par incompétence de l'action publique à l'égard des jeunes LGBT, des homos dans le travail, à l'école, des immigré-e-s et réfugié-e-s...

La question du sida a entraîné peu à peu un programme d'action de grande ampleur dans le cadre de l'hôpital. Médecins et infirmières ont du être sensibilisés. Mais sensibilisation et information sont toujours nécessaires, même en milieu hospitalier.

Nos *associations LGBT* disposent d'informations sur les actes d'homophobie et la diversité de leur expression, grâce à leur appartenance à des réseaux nationaux, à leur proximité militante et leurs services d'accueil, ou à leurs réseaux d'information habituels (amis et relations, journaux et réseaux sociaux).

Elles pourront s'impliquer activement dans un programme public d'observation.

Mais **l'impulsion publique** sera essentielle, le département peut activer ses/des réseaux pour recueillir - partout où ses services interviennent et peu à peu partout où le département apporte ses subsides - tous les signes de harcèlement et de discrimination se manifestent.

Certaines de nos associations sont d'ores et déjà plus particulièrement porteuses d'informations sur les exclusions : SOS Homophobie, Le Refuge, les associations sportives, les associations trans, les associations de lesbiennes, etc.

Pour construire ce diagnostic au niveau départemental, il faut que tous les services soient informés de cet objectif et sensibilisés, afin de faire remonter les informations dans un lieu donné.

L'instance d'observation à mettre en place au niveau départemental est à définir.

Le **Département** est bien placé pour mettre en jeu un dispositif plus large pour faire remonter les informations, auprès en particulier :

- des services de police, ceux-ci sont préoccupés par mille autre choses, ils ne prennent pas toutes les plaintes, ils n'incitent pas à la rédaction de mains courantes, ils ne sont pas à l'écoute des discriminations et des harcèlements. Ils ont cependant des informations et devront les faire remonter au niveau national pour le ministère qui souhaite mieux connaître les discriminations à l'égard des LGBT. Un programme d'action en direction de la police pourra être d'aider à les sensibiliser et de favoriser la remonter des informations vers un lieu départemental.

- les autres administrations d'Etat pourront être sensibilisées à ce souci de collecte, ainsi que d'autres services publics comme la CAF, les organismes HLM, etc.

- les associations généralistes qui accueillent du public et les associations de défense des droits humains mériteront d'être associées à ce projet

- les syndicats, les associations d'enseignants et bien d'autres partenaires mériteront d'être associés à ce projet

Si le projet évolue vers une instance d'observation plus large sur les discriminations et harcèlement, à l'égard des femmes et ou en milieu scolaire (compte tenu des champs d'intervention du COLD), il sera toutefois important que la dimension des discriminations LGBT soit co-construite avec les associations concernées.

Nous savons l'extrême difficulté de "dire" les harcèlements et les discriminations que l'on subit, il sera donc très important de développer une attitude de bienveillance et d'écoute dans le travail social, dans le cadre d'un programme pédagogique. Pour l'heure, il est déjà possible de susciter un peu plus d'accueil, d'écoute et de bienveillance de la part des intervenants sociaux, et surtout de préparer à un autre élément du programme d'action, collecter des statistiques et faire remonter les informations acquises sur le terrain pour enrichir le diagnostic départemental.

L'absence d'attention aux discriminations est liée aussi à la méconnaissance que les services ont de ce qu'est la réalité LGBT. Les personnes trans sont particulièrement victimes de cette méconnaissance, mais plus généralement les services administratifs, les services sociaux ou les services médicaux ont tendance à poser des questions indiscrettes ou à s'étonner quand les personnes ne sont pas "dans la norme". Et l'on ne pourra mieux observer les discriminations que si l'on définit collectivement à partir de quand commence la discrimination.

*Programmation* : cet instance d'observation se mettra en place au cours du mandat, une équipe de travail associant le département et les associations LGBT les plus impliquées dans la collecte des données ; il publiera **chaque année un état des lieux** de la situation des LGBT dans le département

### **Le Volet programme d'action**

Le programme d'action est à mettre en place année après année, en liaison avec les associations les plus proches des publics LGBT

Il est ici indicatif, il se construira au fur et à mesure, par la concertation

- 1- **Créer une instance d'observation** et la nourrir des données de la collecte des informations  
Organiser les modalités de collecte d'information  
Faire le point sur "qui fait quoi " c'est-à-dire qui peut faire remonter de l'information  
Sensibiliser les services du CG13, impliquer les administrations d'Etat (la police en particulier), impliquer tour à tour les différents partenaires susceptibles de faire remonter des informations
- 2- Mise en place d'un **programme pédagogique** d'accueil et bienveillance  
Sensibilisation aux questions LGBT
- 3- Mettre en place un **programme d'action**  
Mettre en place un programme de sensibilisation des services (à l'accueil des personnes LGBT, des personnes trans en particulier)  
Réactualiser les formulaires (un formulaire madame-monsieur est discriminant)  
Engager la réflexion sur les questions posées par la répartition homme-femme dans les WC ou les salles d'habillages (des piscines par exemple)  
Définir les services et administrations à sensibiliser au fur et à mesure
- 4- Manifester un **engagement public** en faveur des LGBT  
Campagnes d'affiche pour le respect des personnes et contre le harcèlement  
Soutien aux directives publiques de respect des personnes dans les collèges  
**Déploiement du drapeau arc-en-ciel** sur les bâtiments dépendants du conseil général et dans les collèges

## II- 2<sup>ème</sup> étape - Le volet constat-diagnostic dressé par les associations (octobre 2017)

Nos associations sont une source importante d'information, sur leur action et leur objectif  
Mais aussi, grâce à leur pratique sur ce que sont les discriminations aujourd'hui

Les associations nationales ou locales qui réalisent un rapport d'activité sont ici nos sources :

**Défenseur des Droits :**

[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/836170010\\_lgbt\\_access.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/836170010_lgbt_access.pdf)

**SOS homophobie :** <https://www.sos-homophobie.org/rapport-annuel-2017>

**AIDES :** <http://www.aides.org/publication/rapport-dactivite-et-bilan-financier-2016>

**Le Refuge :** <https://www.le-refuge.org/telechargements/documents/category/rapports-d-activites.html>

**L'Autre Cercle :** Livre blanc 2014 <http://www.autrecercle.org/page/livre-bklanc-2014> Diversité et travail <http://www.autrecercle.org/page/diversite-et-travail-n-a-t-on-rien-oublie>

**Trans :** <https://www.t-time.net/presentation-2/> <https://www.t-time.net/ressources/>

**Sports :** <http://sports.gouv.fr/prevention/incivilites-violences/CoupdeSifflet/Coup-de-Sifflet-contre-l-homophobie-dans-le-sport/article/Chiffres-cles-de-l-homophobie-dans-le-sport>

<http://sports.gouv.fr/prevention/incivilites-violences/CoupdeSifflet/Coup-de-Sifflet-contre-l-homophobie-dans-le-sport/>

<http://federation-lgbt.org/fichierUploader/RapportHomophobieAquitaine.pdf>

[http://www.ffbad.org/data/Files/Espaces\\_Dedies/CharteHomoSport.pdf](http://www.ffbad.org/data/Files/Espaces_Dedies/CharteHomoSport.pdf)

<https://corpsetculture.revues.org/823>

Les discriminations peuvent être abordées à partir des différents publics (les femmes, les personnes trans et intersexes, les gays, les personnes LGBT précarisées, etc.).

Dans un certain nombre de cas il y a un vrai besoin de spécifier les publics concernés, la santé par exemple exige des approches différenciées.

Dans d'autres cas, les services concernés par l'accueil de ces publics quels qu'ils soient doivent être particulièrement sensibilisés.

Ces questions peuvent être abordées en fonction des grandes thématiques, c'est ce que nous retenons ici afin de mieux identifier à chaque fois les institutions publiques concernées.

*SOS homophobie* a recueilli **1575 témoignages d'actes LGBTphobes en 2016**, soit une assez nette augmentation par rapport à 2015. Et 2013 a été l'année "terrible", avec 3517 témoignages qui ont mis en évidence que la **visibilité** plus forte des homosexuels avec la "conquête" du mariage pour tous a eu son revers de médaille, un ciblage plus aisé par les homophobes de toutes espèces. (Plus de 20 témoignages de LGBTphobie ont été reçus en 2016 émanant des **BDR**)

Ces témoignages concernent (par ordre d'importance quantitative) : *des manifestations de rejet, des insultes, des discriminations, des menaces et du chantage, des agressions physiques, du harcèlement, de la diffamation, des outing, des dégradations de biens, des agressions sexuelles, voire des licenciements*

A l'égard des lesbiennes, les *manifestations de rejet, les discriminations et les menaces et chantages* sont plus fortes

A l'égard des personnes trans, les *manifestations de rejet* sont plus fortes encore, les *discriminations* sont élevées et les *agressions physiques* sont plus nombreuses

### **Accueil dans les services publics :**

L'accueil en général est une question importante pour les LGBTI+. Il n'est pas nécessaire d'être trans, intersexe ou queer pour demander la fin de la binarité "monsieur/madame" dans

les services publics, que ce soit à l'oral ou à l'écrit, à travers les formulaires administratifs qui veulent absolument des "cases" à cocher.

Il ne faut plus contraindre les personnes à se définir en fonction de règles administratives ou de normes sociales. Et les prénoms que les personnes se choisissent doivent être respectés. (Deux guides *La Chrysalide* existent sur *La transphobie et les discriminations* le n°4 et *Les personnes intersexuées/intersexes* le n°1. Et *OUTrans* propose des formations diverses à l'accueil des personnes trans et des sensibilisations sur les transidentités)

Les personnes trans et intersexes sont particulièrement soumises à des décisions arbitraires de la part des services d'état-civil. Les comportements des services sont souvent humiliants. La peur du comportement transphobe d'un service des services sociaux amène les personnes concernées à limiter leurs recours à ces services, alors qu'elles y ont droit. De ce fait les personnes trans vivent longtemps, malgré elles, la différence entre l'identité de genre affichée et l'identité de genre administrativement reconnue.

Selon l'enquête faite en 2013 par *Karine Espineira et Arnaud Alessandrin*, 44,5% des répondants déclarent avoir subi des propos transphobes de la part des administrations publiques.

### **Adolescence, scolarité :**

La famille et l'entourage proche (15% des témoignages auprès de *SOS homophobie*) est autant que l'espace public (16%) un contexte de discrimination, le voisinage en rajoute une couche (6%), rendant parfois pour les adolescents le lieu de son intimité invivable.

Le milieu scolaire et étudiant (5% des témoignages) et l'importance prise par internet (22,5%) accroît encore leur insécurité, en traquant leur manière de vivre ou leurs écarts de propos. Compte tenu du fait que les appelants ne révèlent pas facilement leur âge, on peut estimer que les moins de 24 ans représentent entre 16 et 31% des témoignages.

Les jeunes filles et les jeunes trans représentent 28% des appels.

Dans cet entourage proche, les manifestations de LGBTphobies pour l'adolescent sont : le rejet et l'ignorance, les insultes, la discrimination, les menaces et le chantage, le harcèlement, les agressions physiques ou sexuelles, la diffamation ou même le outing

Les attitudes de rejet des parents et les insultes entre adolescents sont des facteurs forts de déstabilisation.

Les milieux marqués par la pratique religieuse exercent parfois un contrôle étouffant sur leurs enfants.

*Le Refuge* souligne les conséquences des maltraitances familiales sur l'isolement, l'errance, les dépendances (toxicomanies, alcoolisme), les prises de risques (VIH, IST), les processus d'autodestruction ou le recours à la prostitution de survie. Le suicide peut s'ensuivre, avec une forte prévalence chez les jeunes LGBT.

Le suivi psychologique de ces jeunes se confronte au déni des difficultés qu'ils rencontrent, à l'angoisse de se dévoiler ou à la peur d'aller plus mal s'ils parlent de leurs problèmes.

Les enfants et les adolescents doivent être accompagnés dans leur autodétermination, cet accompagnement est encore plus nécessaire pour les personnes trans et intersexes.

### **Travail :**

Le lieu de travail représente 12% des appels à *SOS homophobie*.

Sur la base de 194 témoignages reçus au niveau national, on constate que les manifestations de discrimination sont semblables à ce qui se passe ailleurs (rejet, insultes, discriminations, harcèlement, diffamation, outing, menaces chantages, agressions physiques, et il s'y ajoute les licenciements dans 9% des cas)

En ce qui concerne les fonctionnaires, le baromètre *Défenseur des droits/OIT* de 2012 indique que 51% des agent.e.s de la fonction publique estiment que "révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribue à mettre mal à l'aise des collègues de travail".

De plus, la différence de salaires est comparable dans le privé comme dans le public pour les gays par rapport aux hommes hétérosexuels : dans le privé, les salaires sont de 6,3% moins élevés dans le privé, 5,6% moins élevés dans le public (le guide du Défenseur des Droits cite là un article de Economie et Statistique de 2013).

*L'Autre Cercle* souligne que 1 à 2 millions de salariés se cachent, en effet 43% des salarié.e.s pensent encore difficile d'aborder sa situation personnelle concernant l'orientation sexuelle dans l'entreprise. Les lesbiennes sont confrontées à une double discrimination (femme et homosexuelle), la moitié des sondées déclarent avoir fait l'objet d'au moins une des deux discriminations, et 22% subissent la double discrimination sexisme+homophobie. Elles sont 2/3 des sondées à cacher leur orientation sexuelle au travail, contre la moitié seulement pour la population LGBT sondée globale.

Certains collègues de travail peuvent entretenir un climat pesant, difficile à vivre dans un contexte confiné et contraint. Les LGBT sont souvent contraints au silence sur leur vie privée, au risque que ce soit perçu comme un aveu. Menaces, chantage et diffamation sont parfois un jeu pour les collègues de travail.

La hiérarchie est peu attentive à ces types de harcèlements et dans certains cas n'hésitent pas à l'alimenter (prenant alors prétexte du climat délétère créé par ces situations pour licencier la personne agressée plutôt que l'agresseur)

Les syndicats sont peu attentifs à ces questions en milieu professionnel.

L'accès à l'emploi est souvent plus problématique pour les personnes LGBT.

*L'Autre Cercle* note une étude de 2013-2014 selon laquelle près d'un.e salarié.e sur 5 s'est vu refuser un emploi en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Selon cette même étude 22,9% se sont vus refuser une évolution professionnelle, 13% disent avoir été licencié.e.s et 5,5% poussé.e.s à la démission.

*AIDES* énumère un certain nombre de métiers prétendument interdits d'accès aux personnes concernées par le VIH, y compris dans l'armée.

Selon l'enquête de *Karine Espineira et Arnaud Alessandrin* en 2013, pour les personnes trans 1/3 des actes transphobes qu'elles subissent se déroulent sur le lieu de travail, qui est ainsi un lieu confiné où elles sont particulièrement vulnérables.

La perte du travail pour des raisons de LGBTphobie, et particulièrement de transphobie, est dommageable pour les réseaux relationnels qui s'étaient déjà peu ou prou construits sur le lieu de travail, pour la santé mentale et pour l'estime de soi (yc à travers des tendances suicidaires).

### **Social :**

*SOS homophobie* a eu à connaître 87 cas de comportements malveillants de la part du voisinage en 2016, auxquels les conditions d'habitat permettent rarement d'y échapper. Les voisins s'en donnent alors à cœur joie pour cancaner, colporter des propos malveillants et insulter, à quoi s'ajoute selon les cas des menaces directes, du harcèlement, de la diffamation voire des dégradations de biens ou des vols destinés à faire mal aux personnes ciblées.

*AIDES* souligne les discriminations qui se manifestent à l'égard des personnes séropositives, 43,6% de ces discriminations en 2016 émanent des relations familiales et amicales et 49,1% de relations sexuelles, au point que les personnes séropositives (même si leur charge virale est à 75% indétectable) s'auto-excluent de toute vie sentimentale. La LGBTphobie qui se manifeste autour des personnes concernées par le VIH accroît leurs difficultés.

Les personnes trans et intersexes migrantes, en milieu carcéral ou en situation de prostitution doivent être reconnues pour leur extrême fragilité.

## **Police :**

A priori la police est bien placée pour recevoir les plaintes et les collecter. Pour la 1<sup>ère</sup> fois le *ministère de l'Intérieur* vient de diffuser des statistiques (bilan 2016 dans *Interstat Info rapide* n°7 septembre 2017) indiquant pour le niveau national 1084 infractions commises sur l'orientation sexuelle réelle ou supposée ou de l'identité de genre (1020 victimes). Mais ce n'est qu'indicatif compte tenu des hésitations très fréquentes à déposer plaintes, de l'insuffisante sensibilisation des policiers et de l'absence d'implication de la Justice.

Pour autant, *l'injure et l'outrage* représente 1/3 des infractions constatées (suivies en termes quantitatif par les violences et des menaces). Les 15-24 ans sont les plus ciblés (30% des infractions) et en particulier dans les grandes agglomérations (52% des infractions).

(Une quarantaine de victimes se sont fait connaître dans les **BDR** en 2016.)

Selon l'enquête faite en 2013 par *Karine Espineira et Arnaud Alessandrin*, 96% des personnes trans ayant subi des comportements transphobes n'ont pas porté plainte.

## **Santé :**

*SOS homophobie*, sur la base de 23 témoignages en 2016 au niveau national, souligne que des discriminations se manifestent dans ce domaine, ainsi que du rejet, des insultes, des menaces et du chantage, du harcèlement, et même du outing. Cela se manifeste par les préjugés et la LGBTphobie de certains médecins, et plus largement par les limites imposées à l'autoconservation des gamètes, celles imposées au don du sang.

*AIDES* met en place des opérations de testing qui mettent en évidence les multiples refus de soins, en particulier auprès des cabinets dentaires et des services gynécologiques, sous prétexte de VIH. L'association s'alarme des obstacles mis à l'accès au traitement contre le virus de l'hépatite C au nom de son coût très élevé.

En ce qui concerne la sexualité et la santé sexuelle des mineur.e.s *AIDES* souligne la fréquence avec laquelle le secret médical n'est pas préservé.

*AIDES* a réalisé dans les **BDR** 19 526 contacts en 2015, dont 13 749 ont concerné des hommes, 5 441 des femmes et 336 des trans. *AIDES* agit pour le dépistage et les actions de réduction des risques, en ciblant les divers publics hommes ayant des relations avec d'autres hommes, personnes migrantes et/ou d'origine étrangère, personnes vivant avec le VIH et/ou les hépatites, consommateurs-trices de produits psychoactifs, femmes, détenu-es, travailleuses-rs du sexe, ou encore personnes trans. L'action porte sur l'aide aux personnes, sur leur capacité à se prendre en charge, sur leur capacité à se protéger (et se défendre) face aux discriminations, la coordination des réseaux de santé et sur la sensibilisation du public plus généralement à l'égard des discriminations.

Trop de médecins sont encore incultes en matière LGBT ou ne sont pas respectueux des lesbiennes qu'ils (ou elles) leur faisant comprendre qu'elles ne sont pas "dans la norme".

En ce qui concerne les **personnes trans et intersexes**, les discriminations sont particulièrement importantes compte tenu de la persistance de la "médicalisation" de la transidentité (psychiatisation) et du rôle donné au corps médical pour intervenir sous prétexte de mettre en accord le corps et l'état-civil (atteinte à l'intégrité physique par mutilation, stérilisation, traitement hormonaux non consentis) avec des décisions des médecins (plus ou moins en accord avec les parents) pour assigner un sexe aux enfants intersexués.

Une enquête de *La Chrysalide* en 2011 a révélé que 16% des personnes trans se sont vues refuser des soins du fait de leur transidentité. Ce qui a conduit 35% d'entre elles à renoncer à des soins de peur de préjugés ou de discriminations émanant du corps médical.

Des équipes médicales "officielles" se considèrent comme autorisées à décider à la place des personnes concernées. Les personnes trans et intersexes veulent avoir le libre choix de leur parcours médical. (Et elles sont parfois mieux placées pour expliquer au personnel médical

comment rédiger les ordonnances. Le personnel médical n'a pas à poser des questions inadéquates sur les raisons d'une consultation. Un guide *La Chrysalide* existe destiné aux professionnels de santé le n°5 *Santé Trans 2011*).

### **Espace public :**

Les témoignages auprès de *SOS homophobie* concernent pour 14% des lieux publics, mais on peut sans doute ajouter à cela les actes homophobes vécus dans les commerces et les services (5,5%) qui sont - peu ou prou - des excroissances de l'espace public.

Ces lieux publics sont les rues, les parcs et les transports en commun, où les harcèlements à l'égard des LGBT rejoignent la question du harcèlement à l'égard des femmes en général ; ce sont aussi les lieux plus spécifiques (lieux de drague) fréquentés par les homosexuels masculins, facilement cibles d'actes violents.

Selon l'enquête de *Karine Espineira et Arnaud Alessandrin* en 2013, pour les personnes trans c'est la rue qui est le lieu le plus fréquent des actes transphobes, à 50,77%

Selon les chiffres nationaux de la police ***1/3 des infractions anti LGBT sont commises sur la voie publique*** et comme il est dit ci-dessus, l'injure et l'outrage représente 1/3 des infractions constatées (suivies en termes quantitatif par les violences et des menaces). Les 15-24 ans sont les plus ciblés (30% des infractions) et en particulier dans les grandes agglomérations (52% des infractions)

***Internet*** devient un espace public où se déroulent bien des dérapages verbaux et écrits à l'égard des LGBT, avec une tendance particulière à cibler les personnes trans.

### **Sport :**

*Selon Paris Foot Gay*, 41% des joueurs professionnels et 50% des joueurs en centre de formation ont exprimé une opinion hostile à l'homosexualité ; pour 63% des joueurs professionnels et 74% des jeunes joueurs, l'homosexualité est un tabou

*La DRJSCS Aquitaine en 2011* dénonce "un climat véritablement homophobe": 50,6% des sportifs hommes ont déclaré une attitude négative ou ambiguë envers les gays ; plus les hommes s'identifient comme sportifs plus ils sont homophobes

*Selon l'observatoire des incivilités de la FF de basket-ball en 2014-2015* : 21 actes à caractère homophobe, à l'encontre d'arbitres (12), de joueurs (6), autres (3)

Révéler son homosexualité dans le sport c'est risquer de subir des comportements homophobes. La taire c'est se hasarder à n'être jamais reconnu comme tel et vivre dans une clandestinité couteuse au plan social, psychologique et culturel, ou être cible de malveillances. Une *Charte contre l'homophobie dans le sport* a été établie destinée à reconnaître l'homophobie comme discrimination et la sanctionner, promouvoir la diversité et apporter une aide aux personnes harcelées, recenser les actes homophobes et mettre en place des modules éducatifs

Dans tous ces domaines, les situations sont amplifiées lorsque les raisons de discriminer se cumulent. Etre LGBTI+ et handicapé, LGBTI+ et "racisé", LGBTI+ et immigré, LGBTI+ et détenu, LGBTI+ et précarisé, LGBTI+ et pratique religieuse, LGBTI+ et VIH, etc. ce sont autant de situations de plus grande vulnérabilité.

Et parmi les LGBTI+, les personnes trans et intersexes sont particulièrement exposées à ses discriminations, s'ils-elles cumulent plusieurs de ces handicaps et s'ils-elles sont en période de construction ou de reconstruction de leur propre personnalité. Ces discriminations croisées doivent faire l'objet d'une attention redoublée.

Nous proposons que la 3<sup>ème</sup> étape concerne :

- 1- Les outils statistiques et les collectes d'informations que les services du Conseil départemental et les services et administrations proches peuvent mobiliser
- 2- Les moyens que ces mêmes services mettent en œuvre pour lutter contre des discriminations
- 3- Les moyens que nos associations mettent en œuvre pour lutter contre ces discriminations
- 4- L'outil commun d'observation que le Conseil départemental et les associations LGBTI+ pourront mettre en place dès la 1<sup>ère</sup> année
- 5- Le programme d'action que le Conseil départemental et les associations LGBTI+ vont établir pour lutter ensemble contre ces discriminations pour la 1<sup>ère</sup> année

### III- 3<sup>ème</sup> étape - Le volet constat-diagnostic du département et sa mobilisation en faveur d'un programme de lutte contre les discriminations (novembre 2017)

#### 1- Les outils statistiques et les collectes d'informations que les services du Conseil départemental et les services et administrations proches peuvent mobiliser

Un programme de collecte des informations sur 5 ans

Cette collecte d'information comportera 2 niveaux :

***Une initiative politique*** (donner un signal fort d'ouverture et d'accueil) **et** ***administrative*** qui consiste à donner des directives pour organiser la collecte d'information.

L'information à faire remonter doit être impérativement respectueuse des personnes, il s'agit simplement de mieux connaître les questions auxquelles sont confrontés les personnels en ce qui concerne les personnes LGBTI+ et la façon dont elles les appréhendent.

Il ne s'agit pas de formulaires à remplir par les personnels, il s'agit davantage de remontées qualitatives.

Pour autant les personnels doivent avoir à cœur de faire remonter les signalements de maltraitance, de harcèlement, etc. afin de donner un reflet plus exact des réalités vécues par les LGBTI+ qui pourront ainsi figurer dans le rapport annuel des discriminations à l'égard des LGBTI+.

Cette démarche administrative et politique devra se pencher rapidement sur la question des ***formulaires administratifs*** qui contraignent les personnes à cocher les cases M. ou Mme, père ou mère, etc.

Le 2<sup>ème</sup> niveau de collecte sera ***ascendant***, il naîtra de l'action de sensibilisation et de formation des personnels. Grâce à la formation et la sensibilisation qu'ils/les auront reçues, ils/elles seront en capacité de proposer des modalités de repérage et de diagnostic des situations vécues par les personnes. Il/elles seront à même de proposer un meilleur accueil et des améliorations de l'intervention publique (cf. ci-dessous *les moyens à mettre en œuvre*)

***Les services, les organismes rattachés et les associations susceptibles d'être concernés :***

#### \* **Accueil dans les services publics du département**

RMI

RSA

Maison Départementale de la Solidarité

PMI (protection maternelle et infantile)

MDPH (maison départementale des personnes handicapées)

#### \* **Adolescence, scolarité**

Collèges

Maisons de l'adolescent

Espaces santé jeunes

#### \* **Social**

ADDAP

Entraide des BdR

Service en charge du RSA

#### \* **Santé**

CeGIDD (ex-CIDAG)

**\* Espace public :**

ADDAP

Transports collectifs routiers

Parcs naturels départementaux

**\* Associations subventionnées**

Centres sociaux

Associations d'insertion

Etablissements accueillant des personnes âgées

Etablissements accueillant des personnes en situation de handicap

Maisons d'enfants à caractère social et foyers de jeunes travailleurs

Diverses catégories d'associations (femmes, jeunes, culturelles, sportives, etc.)

**\* Organismes publics relevant du Département**

SDIS

13 Habitat (ex-OPAC 13)

**\* Coordination avec les administrations publiques de niveau départemental**

Services de police/Ministère de l'Intérieur/ polices municipales

Ex-directions départementales des différents ministères

CAF

CMU et CMUC

FSL

**\* Coordination avec les collectivités territoriales**

Région PACA

Métropole Marseille-Aix-Provence

Intercommunalités

Communes

***Tout cela doit aboutir à un diagnostic élaboré par le conseil départemental***

Son implication est nécessaire à un double niveau :

- le diagnostic que les associations ont fait remonter *est-il validé* ? Le conseil départemental juge-t-il lui aussi que le diagnostic élaboré par les associations est important et mérite son implication dans un programme d'action ?

- le seul diagnostic présenté par les associations sera insuffisant, il pourra toujours être contesté, critiqué par tel ou tel service afin d'éviter d'agir ; les autorités politiques et administratives ont un rôle essentiel pour donner toute *l'autorité nécessaire* au constat qui est fait et au programme d'action qui lui suivra, elles doivent réaliser leur propre diagnostic

Les 2 diagnostics rassemblés, coordonnés et confrontés, participeront à la réalisation d'un *rapport annuel des discriminations à l'égard des LGBTI+ dans le département*

**2- Les moyens que ces mêmes services mettent en œuvre pour lutter contre des discriminations**

Un programme d'intervention sur 5 ans

Un "département exemplaire", c'est un département qui met en œuvre pour lui-même un plan d'action, mais cela peut être aussi un département qui donne une impulsion en direction de ses partenaires

Un programme pédagogique doit être mis en place

Il est conditionné par le diagnostic effectué (celui des associations, celui des services du département, mieux encore sur le diagnostic partagé).

Si le diagnostic n'est pas convaincant, le programme d'action s'étiolera rapidement.

***Les associations doivent jouer un rôle essentiel à ce stade.***

C'est elles qui sont le plus à même d'alerter, de redynamiser, de redéfinir les actions à entreprendre.

\* Sensibilisation-formation des Services du département et assimilés

\* Sensibilisation des partenaires du département :

- dans le cadre de programme d'intervention coordonnés, en particulier
  - en direction des **établissements scolaires**, avec le rectorat, mais aussi la Région (lycées) et les communes (primaire)
  - en direction des **transports**, avec RTM, TER (Région et SNCF)
  - en direction des établissements de **santé**, santé publique (avec l'APHM) et services de santé privés
  - en direction des services en charge des publics **RMI et RSA**
- dans le cadre des subventions attribuées aussi

Mettre en place un programme de sensibilisation-formation coordonné avec les associations qui ont l'expérience des publics et de leurs interlocuteurs, et ont construit pour elles-mêmes des modules de formation.

**3- Les moyens que nos associations mettent en œuvre pour lutter contre ces discriminations**

Le document de 2<sup>ème</sup> étape "volet constat-diagnostic : ce que les associations peuvent mobiliser" (d'octobre 2017) présente ce que les associations sont en capacité de repérer. Il présente aussi pour une grande part ce que les associations traitent déjà, elles ne pourraient pas repérer les injustices qui sont commises à l'égard des LGBTI+ si elles n'avaient pas mis en place des outils de lutte contre ces discriminations (accueil, n° de téléphone, hébergement, interventions en milieu scolaire, soutien juridique, soutien psychologique, conseil médical, testing, activités de convivialité, etc.).

Les associations auront la charge de présenter le catalogue des formations qu'elles proposent, et d'affiner leurs propositions au regard du diagnostic élaboré en commun (associations et services du département).

A terme, la Maison LGBTI+ pourra être l'interlocutrice chargée de coordonner la mise en œuvre de ces formations par les associations

**4- Un comité de pilotage associant le Conseil départemental et les associations LGBTI+ qui peut être mis en place dès la 1<sup>ère</sup> année**

Nous préconisons :

- \* une instance de travail commun dont les formes sont à organiser (quelle implication du niveau politique ? quelles associations ? quels chefs de service ?)
- \* qui se réunisse 2 à 4 fois par an
- \* pour faire enrichir le diagnostic commun
- \* pour lancer les programmes de formation et suivre leur application
- \* pour rédiger le rapport annuel sur les discriminations à l'égard des LGBTI+ et sur l'effectivité des programmes de formation sensibilisation pour une meilleure appréhension des discriminations dans le département
- \* pour définir le programme d'action sur 5 ans et en suivre l'application annuelle

**5- Pour la 1<sup>ère</sup> année, un programme d'action sera lancé le Conseil départemental en coordination avec les associations LGBTI+ afin de lutter ensemble contre ces discriminations**

- \* Quelques symboles forts dès la 1<sup>ère</sup> année comme le drapeau arc-en-ciel lors de la Pride ou de la journée contre l'homophobie (sur les bâtiments du CD13, sur des collèges, des cars, etc.)
- \* Mise en place des modalités de constat et diagnostic : mesurer quel est l'ampleur du problème, en ciblant pour la 1<sup>ère</sup> année quelques services au public, en organisant la remontée de l'information, etc.
- \* Mise en place des modules de formation, précisions sur les modalités d'implication des services et sur les modalités d'appel à projet pour organiser ces formations
- \* Organiser les possibilités d'implication du CNFPT (centre de formation du personnel territorial) pour certaines de ces formations

### Calendrier proposé :

- 1- Dernier trimestre 2017 : lancement de programme d'action
  - \* Pré-diagnostic présenté par les associations (octobre 2017)
  - \* Décembre 2017 : vote des élus du CD 13 destiné à **validation le pré-diagnostic** présenté par les associations et à décider la mise en place d'un **comité de pilotage** en charge de la lutte contre les discriminations à l'égard des LGBTI+
- 2- 1<sup>er</sup> trimestre 2018 : **mise en place du comité de pilotage** Conseil départemental-associations LGBTI+ en charge de :
  - \* **Enrichir le diagnostic** par la mise en place d'outils de collectes d'informations que les services du Conseil départemental et les services et administrations proches peuvent mobiliser. Quels outils les services concernés peuvent-ils présenter ?
  - \* **Mettre en place le programme d'action** de 1<sup>ère</sup> année destiné à lutter ensemble contre ces discriminations
- 3- 2<sup>ème</sup> trimestre 2018 : définition des moyens que ces mêmes services mettent en œuvre pour lutter contre des discriminations et **élaboration du plan de formation** des personnels, adopté par les élus du CD 13 en juillet 2018
- 4- Décembre 2018 : vote des élus du CD 13 destiné à acter les capacités du département à mettre en place un **diagnostic départemental** des discriminations à l'égard des LGBTI+ et à définir un **plan pluriannuel** de lutte contre ces discriminations

## Annexe : Les Observatoires en BdR 10-17

### **Départementaux**

Observatoire astronomique  
Observatoire local des loyers  
Observatoire de l'eau et des cours d'eau  
Site des professionnels du tourisme  
Observatoire religieux  
Observatoire immobilier de Provence  
Observatoire de l'habitat  
Observatoire des loyers  
Observatoire départemental sur les violences policières illégitimes  
Observatoire de la corruption  
Observatoire et surveillance des cancers ciblés  
Foncier et zones d'activité  
Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance  
Observatoire sur le dopage  
Observatoire de la famille UDAF  
Observatoire des centres sociaux  
Chiffres de la délinquance  
Observatoire des gaspillages  
Observatoire des droits des femmes  
Des saisons à la journée dans les collèges  
Des réserves en eau des sols

### **Régionaux**

Observatoire régional de la biodiversité  
Observatoire du bruit de l'environnement  
Observatoire du tourisme  
Observatoire régional des risques  
Observatoire régional des métiers  
Observatoire de l'hébergement et de l'accès au logement des personnes défavorisées  
Observatoire régional de la santé  
Observatoire de la forêt méditerranéenne  
Observatoire de l'Economie sociale et solidaire  
De la laïcité

### **Nationaux**

Observatoire national de la protection de l'enfance  
Observatoire des conditions de travail dans le BTP (DC-DICT)  
Observatoire des territoires  
Observatoire de la pauvreté et de l'exclusion  
Observatoire des espaces naturels agricoles et forestiers  
Observatoire de la politique de la ville  
Des services publics des eaux et d'assainissement  
Des violences faites aux femmes  
De l'énergie solaire et photovoltaïque  
Et les nombreuses statistiques INSEE