



## Le changement d'état civil

### Quelles démarches ?

- La personne doit faire la demande de changement auprès de l'état civil et, pour ce faire, démontrer que la mention relative à son sexe dans les actes d'état civil ne correspond pas à celle dans laquelle elle se présente et dans laquelle elle est connue.
- Pour cela, elle doit prouver qu'elle se présente publiquement ou qu'elle est connue par son entourage familial, professionnel, amical... sous le sexe revendiqué.
- L'obtention préalable d'un changement de prénom pour qu'il corresponde au sexe revendiqué facilite le changement en cas de refus.
- Des recours sont possibles auprès du Défenseur des droits, de l'état civil et de la juridiction administrative.
- A noter qu'il est possible d'exiger de son entourage professionnel d'utiliser le prénom et le genre de son choix alors même que les démarches de changement de prénom ou de mention de sexe à l'état civil ne sont pas entamées.

### L'homoparentalité



Les personnes LGBTQIA+ vivent des types d'accès à la parentalité divers et bénéficient de droits variables pendant la conception et après la naissance de l'enfant.

Outre les personnes étant parents au sein d'un couple hétérosexuel et désormais LGBTQIA+, les personnes LGBTQIA+ peuvent accéder à la parentalité par adoption, coparentalité, PMA ou GPA (à l'étranger).

Plusieurs cas de figures :

- l'adoption par agrément fait l'objet d'un cadre légal défini, et donne légalement le statut de parents aux deux membres du couple.
- la coparentalité ne reconnaît comme parents que le père et la mère- soit par accouchement dans le cas de la mère, soit par reconnaissance dans le cas du père. Leurs conjoints respectifs sont des parents dits sociaux pour l'enfant, et n'ont pas de droit de filiation.
- pour la PMA, la filiation de la mère qui accouche est établie de manière classique dans l'acte de naissance ; les couples de femmes doivent faire une reconnaissance conjointe anticipée de l'enfant avant sa naissance afin qu'après l'accouchement la déclaration de naissance permette d'établir la filiation de la femme qui n'a pas accouché dans l'acte de naissance.
- pour la GPA, et depuis la loi bioéthique de 2021, désormais seul le parent biologique est reconnu comme parent légal, le parent dit "d'intention" doit recourir à une procédure d'adoption pour établir son lien de filiation. Il s'agit là d'une règle plus restrictive que la jurisprudence qui s'appliquait jusqu'alors (et qui avait statué depuis 2019, dans l'intérêt de l'enfant, sur la retranscription intégrale à l'état civil des certificats de naissance réalisés à l'étranger, sans qu'une adoption du parent d'intention ne soit nécessaire).



LGBTQIA+ FSU

*La loi ouvrant le mariage à tous les couples a fêté ses dix ans et la société continue encore d'évoluer favorablement à l'acceptation des personnes LGBTQIA+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queers, intersexes, asexuelles...) et à l'égalité des droits selon de très nombreuses enquêtes d'opinion. Toutefois de violentes agressions LGBTQIA+phobes se produisent régulièrement, et des discriminations et des inégalités demeurent. Cette situation impacte bien évidemment la sphère professionnelle, y compris les services publics. Quand on sait que seule une personne LGBTQIA+ sur deux est visible dans son environnement professionnel et qu'une sur trois a déjà été victime d'une agression LGBTQIA+phobe dans le cadre de son travail, il est urgent que tou·tes les agent·es soient sensibilisé·es à ces questions. Voilà pourquoi la FSU vous propose ce guide, forte de ses mandats sur le sujet depuis plus de vingt ans.*

*Vous trouverez dans ce guide une définition de ces discriminations et de leur déclinaison dans la sphère professionnelle, mais aussi les recommandations pour les contrer, deux focus sur les changements d'état civil et l'homoparentalité et ce qu'il nous reste à obtenir.*



### Discriminations LGBTQIAphobes : que dit la loi ?

Pour qualifier une situation de discrimination LGBTQIAphobe, il convient de réunir trois éléments :

Il faut être victime d'une **inégalité de traitement**, qu'elle se fonde sur un **des critères définis par la loi** (apparence, mœurs, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, statut sérologique...), et qu'elle **impacte un domaine déterminé par la loi** (l'emploi, le logement, l'éducation, le service public...).

Les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont un délit passible d'une peine maximale de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende pour une personne physique (articles 225-1 et 225-2 du code pénal). Le caractère LGBTQIA+phobe d'une injure est une circonstance aggravante (article 132-77 du Code pénal). En cas d'injure publique LGBTQIA+phobe, la peine encourue est d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende tandis que l'injure non publique LGBTQIA+phobe est sanctionnée par une contravention de 1 500 euros maximum (article R625-8-1 du code pénal).

## Les discriminations LGBTQIAphobes dans la Fonction publique

Les personnels LGBTQIA+ de la Fonction publique peuvent rencontrer différents types de situations qui les empêchent d'exercer leur métier.

Cela va des moqueries ou « blagues » à tendance homophobe et/ou sexiste jusqu'à des injures ou menaces. On peut aussi mentionner l'outing, qui consiste à dévoiler sans son consentement l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, le harcèlement sexuel, le chantage, la diffamation, voire la violence physique et l'agression sexuelle.

Les discriminations peuvent aussi prendre des formes plus insidieuses, notamment quand elles touchent à la carrière ou à la rémunération.

À l'instar des femmes par rapport aux hommes, les personnes LGBTQIA+ ou considérées comme telles ont des parcours de carrière plus difficiles que les personnes hétérosexuelles et des rémunérations plus faibles à qualification égale. Cela s'explique par des mises à l'écart de certaines missions, promotions ou primes ou par des non-renouvellements de contrats. Les motifs invoqués ou réels sont souvent liés à des stéréotypes comme la moindre fiabilité des personnes LGBTQIA+ ou leurs contacts plus difficiles avec le public.

Les discriminations peuvent provenir de la hiérarchie, des collègues, mais aussi, dans de nombreux métiers de la Fonction publique, des usager-es. Elles sont d'ailleurs d'autant plus présentes que l'ambiance de travail et la qualité du service public sont dégradées.

Si toutes ces formes d'empêchement de travailler tombent bien évidemment sous le coup de la loi (articles L131-12 et L131-13 du Code de la Fonction publique), le plus difficile pour les personnes concernées est de les faire reconnaître. Aujourd'hui, pour se prémunir des discriminations, la majorité des personnes LGBTQIA+ sont contraintes à l'invisibilité au travail. Or, cette « stratégie du placard » nuit à leur bien-être (ne pouvoir assumer qui elles sont), participe à leur mise à l'écart et ne protège en rien des discriminations qui peuvent être indirectes (ambiance LGBTQIA-phobe) ou reposer sur des pratiques ou goûts (vestimentaires, culturels...) non conformes aux normes de genre, notamment masculines.

## Pour une politique inclusive ambitieuse dans la Fonction publique

Une personne LGBTQIA+ est avant tout un être humain et un-e travailleur-euse comme les autres. Elle a donc les mêmes droits que les autres, dont celui de faire carrière comme elle le souhaite ou encore de parler de sa vie privée si elle le souhaite sans être taxée de prosélyte. Pour faire advenir cette égalité des droits, il faut un changement réel de la société et des images qu'elle valorise. Il est par exemple important de rappeler que les qualités demandées dans un travail ne sont en rien corrélées à un comportement personnel ou à l'appartenance à une norme. Ce changement doit s'opérer dès l'école, avec une éducation réellement inclusive.



Afin d'avoir une réelle politique inclusive dans la fonction publique, il nous faut conquérir des avancées telles que :

- la mise en œuvre d'une **formation spécifique obligatoire** pour tous les personnels, pour sensibiliser et adapter ses gestes professionnels.
- des **études chiffrées sur les LGBTQIA+phobies** dans la Fonction publique.
- des **instances pour le suivi et l'accompagnement des situations** avec l'objectif de déterminer les mesures à mettre en place pour limiter au maximum les discriminations.

Mais ces revendications spécifiques ne prennent sens que dans la continuité d'autres droits généraux à conquérir dont :

- **le changement d'état civil libre et gratuit pour les personnes trans**
- **la reconnaissance des enfants de toutes les familles homoparentales.**

## Que faire en cas de discrimination LGBTIphobes au travail ?

### Quand on est victime :

- Réunir des éléments de preuves qui peuvent permettre d'objectiver et de caractériser la discrimination (échanges écrits, témoignages...).
- Contacter la section du syndicat de la FSU de votre structure ou la permanence départementale, des associations ou le défenseur des droits.
- Interpeller sa hiérarchie directe et le service RH, faire un enregistrement dans le registre santé et sécurité au travail de son service et faire appel à la cellule « Violences sexistes et sexuelles » si il en existe une.
- Déposer plainte

### Quand on est témoin :

- Rassurer la victime et lui exprimer son soutien.
- L'accompagner dans les démarches pour faire reconnaître et cesser la situation dont elle est victime (rédaction d'un témoignage par exemple).
- Contacter la section du syndicat de la FSU de votre structure ou la permanence départementale.
- Signaler les faits au service RH et/ou à la hiérarchie si possible.

### Quand on est contacté-e par une victime :

- Être à l'écoute de la victime et l'aider à exprimer son ressenti.
- L'orienter vers les structures adéquates (RH, cellule « Violences sexistes et sexuelles », associations, police, plateforme du Défenseur des Droits...).
- L'accompagner dans ses démarches (collecte de preuves) en lui rappelant le cadre légal.



[www.antidiscriminations.fr/](http://www.antidiscriminations.fr/)

