



UNIVERSITE DE POITIERS

INSTITUT DE PREPARATION A L'ADMINISTRATION GENERALE
CENTRE INTERNATIONAL DE MANAGEMENT PUBLIC

MASTER ADMINISTRATION PUBLIQUE

MEMOIRE

**Neutraliser l'invisibilisation des personnels LGBT + au
sein des SDIS pour promouvoir un spectre plus large de
« diversités »**



Référent associatif : Monsieur Johan CAVIROT, président de l'association FLAG !

Référent SDIS : Colonel Thierry DARRAS, directeur adjoint du SDIS de l'AINSE

RICOUL VANESSA

Madame Hélène OLIVESI

Année Universitaire 2022 – 2023

REMERCIEMENTS

A Johan Cavirot, président de FLAG ! dont la capacité de travail, le niveau d'expertise et les conseils solides sont venus nourrir abondamment les illustrations, données et pistes de réflexion de ce mémoire qui est dorénavant le nôtre. Notre lien amical, associatif et professionnel est précieux et complice. Il puise ses fondements dans la confiance réciproque et cette vision humaniste et solidaire qui caractérise un binôme indissociable. Nous aurions probablement fait un beau couple 😊

Au Colonel Thierry Darras, dont la rigueur et le niveau d'exigence garantissent un accompagnement juste et honnête de la montée en compétences d'un cadre, qu'il soit homme ou femme. Nos échanges, tournés vers la performance, dépris de tous critères subjectifs ont orienté la conclusion de ce mémoire. Parfois, tout est simple, sain, évident. Un environnement professionnel est la garantie théorique d'une norme universelle : celle du respect de chacun et de la recherche des talents qui font l'intelligence collective.

A Virginie. La femme de l'ombre dont le rôle cardinal dans cette quête permanente du bien, du bon, du beau, est brillant et intense. A ta présence solide et fière derrière cette discrétion qui te caractérise. A ta foi tapageuse et en mes causes. Les nôtres. A notre couple. A notre famille. A notre engagement scellé dans le marbre le 20 mai 2023.

« Parce que quand la vie n'est pas simple

C'est tellement mieux d'être ensemble

Parce que je sais que le lundi, je vais te parler et te voir

Parce que c'est toi, parce que t'es là

Je n'ai plus peur du dimanche soir »



Liberté • Égalité • Fierté

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

A la mémoire de :

Xavier Jugelé¹, le plus brave des adhérents de FLAG ! policier abattu par un terroriste dans l'accomplissement de son devoir, sur les champs Elysées, le jeudi 20 avril 2017.



A la mémoire de **Pierre Seel**, que j'ai eu la chance de rencontrer en 2001 alors qu'il témoignait de son expérience des camps de la mort, victime de la barbarie nazie au nom du paragraphe 175. Je n'oublierai jamais le récit de ce « triangle rose », dont la mémoire n'a jamais pu effacer l'exécution de son ami Jo... « *Pour un plaisir mille douleurs* » - François Villon.



¹ [Hommage national au capitaine Xavier Jugelé \(gouvernement.fr\)](http://www.gouvernement.fr/hommage-national-au-capitaine-xavier-jugelé)

Préface de Johan CAVIROT

Tous les ans les chiffres du Ministère de l'Intérieur sur le nombre de plaintes enregistrées est en hausse. Il a même doublé depuis 2016.

Rien d'étonnant lorsque l'on voit la libération de la parole homophobe pendant et après le débat sur le mariage pour tous en 2013. Tous les territoires ont été touchés renforçant l'isolement des victimes et plus particulièrement celles qui n'avaient pas encore fait de coming out.

L'existence de FLAG! depuis 2001 montre que nos métiers ne sont pas épargnés. Au sein de nos rangs il y a également des victimes, qui, à défaut d'être soutenues, préfèrent bien souvent démissionner et fuir l'environnement LGBTphobe. L'environnement des services d'incendie et de secours essentiellement masculin, "viriliste", "hétéronormé" où le pompier se doit d'être "fort, un vrai homme" est particulièrement ancré.

Je remercie vivement Vanessa RICOUL de porter haut ce combat contre les LGBTphobies mais plus globalement le développement de la diversité au sein de cette corporation qui gagnera forcément à s'ouvrir. La différence permet un enrichissement individuel mais également collectif. Elle pourra compter sur le poids et la détermination de FLAG! à mener ce travail avec elle.

Ce mémoire de master contribuera, j'en suis convaincu, à ouvrir les yeux des décideurs d'aujourd'hui et de demain.

Johan CAVIROT, Président de FLAG!



Johan CAVIROT est président de l'association FLAG!, association LGBT+ reconnue d'intérêt général des ministères de l'intérieur et de la justice, des polices municipales et des pompiers et le chef de projet de l'application FLAG! qui permet aux victimes comme aux témoins de signaler anonymement des actes fondés sur un critère de discrimination ainsi que les violences conjugales dans toutes les formes de couple. Il est ingénieur principal des systèmes d'information et de communication, chef du service de l'innovation et de la prospective à la Préfecture de police et depuis 2003 comme adjudant dans la réserve opérationnelle de la gendarmerie nationale.

SOMMAIRE

-	INTRODUCTION	p 7
-	Chapitre I. Les « Hommes » des casernes	p 13
-	Section 1. Un univers fortement masculinisé aux connotations viriles	p 16
-	Sous-section 1. Une cohabitation permanente des stéréotypes et préjugés.....	p 16
-	Sous-section 2. Des remises ouvertes aux champs discriminatoires.....	p 24
-	Section 2. Une invisibilisation « ordinaire » des minorités	p 26
-	Sous-section 1. Le sujet des femmes dans les centres d’incendie et de secours..	p 26
-	Sous-section 2. Le tabou ultime : le sujet des LGBTQI + dans les SDIS.....	p 27
-	Chapitre II. La sortie de l’entre-soi	p 32
-	Section 1. Un enjeu des ressources humaines	p 32
-	Sous-section 1. Un enjeu de recrutement.....	p 32
-	Sous-section 2. Un enjeu du dialogue social.....	p 34
-	Section 2. Un enjeu opérationnel	p 35
-	Sous-section 1. Une profession ouverte sur le monde, ouvert sur les diversités. p 35	
-	Sous-section 2. L’engagement volontaire, altruiste et citoyen : un état de nécessité P 36	
-	Chapitre III. Agir pour l’accueil et l’accompagnement de toutes les diversités .p 39	
-	Section 1. Prévenir	p 39
-	Sous-section 1 : une nécessaire information des personnels des SDIS sur les sujets LGBTQI+.... P 39	
-	Sous-section 2 : former les personnels des SDIS et notamment les sapeurs- pompiers intervenant auprès d’un public de plus en hétérogène.....	p 45
-	Section 2. Guérir	p 51
-	Sous-section 1 : endiguer et sanctionner les conduites LGBTphobes	p 51
-	Sous-section 2 : conduire les changements de mentalités dans les centres de secours.....	p 52
	CONCLUSION	p 57

INTRODUCTION

« Don't ask don't tell » : cette loi en vigueur durant 17 années dans l'armée américaine pourrait être encore aujourd'hui la devise des personnels LGBT+ au sein des centres d'incendie et de secours, particulièrement dans les centres de secours principaux - centres accueillant principalement des sapeurs-pompiers professionnels.

Don't ask don't tell, « Ne rien demander, ne rien dire », l'idée était d'empêcher la mention de l'homosexualité dans les rangs et institutions militaires. En 1993, cette loi dite « de compromis », avait vocation à ne pas entraver l'engagement de jeunes à l'orientation sexuelle minoritaire, sous réserve que ces derniers adoptent un mutisme légalement encadré. Cette loi du silence aurait abouti au renvoi de quelques 14000 soldats selon des sources associatives. Votée en 1993 sous le mandat de Bill Clinton et abrogée par Barack Obama le 22 décembre 2011, cette loi a fait régner une peur silencieuse puisqu'afficher son orientation sexuelle c'était organiser sa démobilisation et son renvoi, quels que soient les états de service des intéressés. La photographie américaine s'est

emparée du sujet à travers une exposition de Jeff Sheng et Antony Loverde qui met en exergue des visages dissimulés, visages couverts de honte malgré eux².



Mais ces visages accompagnent des personnages toujours en uniforme. Les mises en scène reposent sur ces contrastes saisissants. Les soldats vêtus de cet habit qui les rassemble semblent dévêtus de leur psyché, de leur identité, ce cœur d'eux-mêmes dont on les prive. Dans un dernier paradoxe, la pose devant l'appareil photographique offre en miroir le revers d'une humiliation dénoncée. En filigrane rayonne toujours le « Devoir, honneur et dévouement » qui fait la cohérence et la force des individus constitués en corps. Ils sont eux aussi le collectif, malgré des visages effacés.

Ils sont pourtant les soldats dont le pays allait avoir besoin en raison de la montée des extrémismes et des guerres en devenir sur les champs irakiens et afghans. En 2003 Bill Clinton demande à mettre un terme à cette politique à peine moins discriminatoire que la loi promulguée en 1981 sous la présidence de Ronald Reagan, loi rendant l'homosexualité incompatible avec le service militaire. En 2003 encore il est insoutenable de voir 6 linguistes militaires contraints de quitter l'institution alors que ces derniers parlent couramment l'arabe et que l'on a clairement besoin de leurs compétences pour enrayer le paroxysme de l'inhumanité né des attentats du 11 septembre 2001. Comme le conclura en octobre 2009 le président Obama à l'occasion d'un dîner de la Human Rights Campaign : « *Nous ne devrions pas punir des Américains patriotes qui se sont portés volontaires pour*

² Voir annexe

servir ce pays. Nous devrions louer leur volonté de montrer tant de courage et de désintéressement au nom de leurs concitoyens, spécialement quand ils combattent dans deux guerres. ». C'était il y a à peine plus de 10 ans sur le territoire de cette Constitution américaine pleine d'ambition, pleine de ce rêve américain qui fait la réputation du nouveau Monde. La déclaration d'indépendance américaine de 1776 promettait la poursuite du bonheur en sus de l'égalité et de l'égalité.

Cette promesse de bonheur, pour les personnes LGBT+ s'exacerbe en France en 1999 avec l'avènement du PACS sous le gouvernement Jospin, PACS né d'un débat politique sans précédent. C'était finalement si peu de temps avant la loi française ouvrant le mariage aux personnes de même sexe. En effet, avec la loi du 17 mai 2013, la France devient le 9^{ème} pays européen et le 14^{ème} pays au monde à ouvrir le mariage aux personnes de même sexe. Christiane Taubira, alors garde des sceaux choisira la métaphore poétique pour conclure son propos, citant le poète Léon-Gontran Damas : *« L'acte que nous allons accomplir est beau comme une rose dont la tour Eiffel assiégée à l'aube voit enfin s'épanouir les pétales. Il est grand comme un besoin de changer d'air, il est fort comme le cri aigu d'un accent dans la nuit longue ».*

Mais la nuit longue ne cohabite-t-elle pas toujours un peu avec la nuit blanche ? La nuit blanche des esprits malgré tout toujours inquiets. Les membres fondateurs de l'association FLAG !³ ne sauraient affirmer le contraire. En octobre 2021, le témoignage d'Alain Parmentier, son président fondateur est à ce titre éloquent :

« Dans le commissariat dans lequel j'ai été affecté il y a 20 ans, l'un de mes coéquipiers était gay et il était le bouc-émissaire de l'ensemble de mes collègues. Ce qui m'a choqué, c'est que ma hiérarchie et les syndicats contemplaient cette situation sans rien dire. Les scènes auxquelles j'ai assisté m'ont donc dissuadé d'assumer mon homosexualité sur mon lieu de travail. En 2001, pour donner une voix aux LGBT, j'ai décidé de créer, avec mon compagnon, l'association « Flag ! ». Elle est devenue l'association LGBT+ des policiers mais aussi des pompiers, des agents des ministères de l'Intérieur et de la Justice...⁴ ». La lettre de mission de l'association FLAG ! en 2001 était la défense des policiers en interne contre l'homophobie.

Dans la continuité l'association EGPA – European LGBT Police Association - s'est créée en 2004 à Amsterdam avec des policiers allemands, britanniques et néerlandais. Le constat était le même. Il existait un réel problème de formation et de proximité avec le public LGBT.

³ [Flag ! — Wikipédia \(wikipedia.org\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/Flag!)

⁴ [Ces \(courageux\) cadres qui défendent les LGBT+ au travail - Cadremploi](#)

Or, même en 2023, rares sont les soldats du feu affichant de manière explicite leur différence. Rares sont les adhérents sapeurs-pompiers de l'association FLAG ! bien que ce chiffre augmente de mois en mois. On notera 1.86 % de sapeurs-pompiers parmi les adhérents de FLAG ! en 2022. Au 10 avril 2023, il y a chez FLAG ! 303 adhérents, incluant les donateurs (entreprise, mécènes), soit une augmentation de 10 %, divisés comme suit : membres actifs (+ 26 %), membres sympathisants (+ 4%), bénévoles (+ 46 %). Sur le nombre d'adhérents, il y a un point de femmes en plus par rapport à l'année précédente. Les adhérents se répartissent comme suit : 35% pour la Police Nationale, 20% pour la Gendarmerie Nationale, 9% pour les personnels administratifs techniques et scientifiques du ministère de l'intérieur, 3% pour la Préfecture de Police, 3% pour les Sapeurs-Pompiers, 2% de la Police Municipale, 5% des services pénitentiaires, 2% des personnels administratifs techniques et scientifiques du ministère de la justice. La moyenne d'âge des adhérents passe de 45 à 46 (+ 1 an).

La répartition des adhérents par régions est la suivante : 60% en région Île-de-France, 8% en région Auvergne-Rhône-Alpes, 6% en région Sud-Ouest Occitanie, 7% en région Sud-Est PACA, 6% en région Hauts de France, 7% en région Grand Est.

A l'heure de la rédaction de ce mémoire il apparaît que seuls 3 sapeurs-pompiers civils (non militaires) ont par voie de presse ou médias sociaux affiché leur différence⁵. Tous trois sont officiers. Ces « coming out » ont pour point commun un fondement circonstanciel – tags homophobes pour le Commandant Eric dont le mariage avec son compagnon Olivier a été célébré le 16 août 2014, événement relayé sur le réseau social Facebook par le service départemental d'incendie et de secours de l'Hérault. Pour Brice, du SDIS de la Gironde il s'agissait de ne plus présenter son « copain comme un colocataire », confidence qu'il fait au magazine Tétu. Pour la 3^{ème} personne (une femme), le coming out est le résultat d'un transfert de correspondance privée. Un mail a été détourné de son destinataire initial pour être réorienté vers une autorité hiérarchique – en l'occurrence un directeur départemental de service d'incendie et de secours.

Quoi qu'il en soit ces trois situations mettent en exergue la crainte, la cause et/ou conséquence de l' « outing », la révélation publique par un tiers de l'homosexualité d'une personne, phénomène qui repose sur les peurs intimes de l'individu. Des peurs qui conduisent au silence. C'est pourquoi on ne parle pas ou peu d'homosexualité dans les services d'incendie et de secours. Si on en parle dans les centres de secours il semble que ce soit souvent dans un contexte négativement connoté

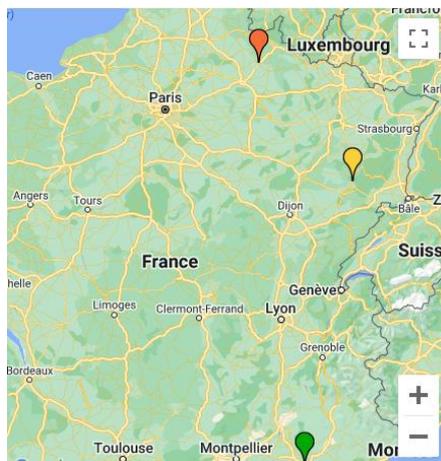
⁵ Voir annexe

– par des railleries, de l’ironie, des plaisanteries sexistes et homophobes - comme en témoigne Laura, jeune sapeur-pompier puis sapeur-pompier volontaire du SDIS du Puy de Dôme en mars 2023 sur le site KONBINI⁶. Dans cette homophobie d’ambiance le silence est d’or. Les raisons de cette omerta semblent elles aussi silencieuses. Les non-dits cohabitent ainsi avec divers schèmes d’arrière remise (le garage des véhicules d’incendie et de secours). La peur invisible de ces sapeurs-pompiers LGBT—contrariant l’image d’Epinal de l’héroïque sapeur-pompier - semble difficilement explicable. Au-delà de ce tabou de l’homosexualité, rayonne paradoxalement une homophobie ordinaire impactant ceux qui en sont les victimes mutiques. Les plus motivés (« forts ? ») surmontent le dilemme intérieur qui les malmène. Mais certains renoncent. L’application « FLAG !⁷ », application récompensée en 2020 par le « Prix Coup de cœur » remis par Madame Marlène Schiappa, ministre déléguée auprès du ministère de l’intérieur, lors de la cérémonie de valorisation des forces de sécurité intérieure est un indicateur précis de la situation réelle des LGBT+ au sein de la société française. Offrant l’anonymat, l’application offre une alternative aux rares dépôts de plaintes. Elle permet de signaler un acte LGBTphobe, mais aussi par exemple de dénoncer les violences conjugales au sein des couples de même sexe – car ces dernières existent aussi, sujet de recherche d’Emeric Friedmann, doctorant en sciences sociales salarié de FLAG ! travaillant sur la thématique des violences conjugales dans les couples LGBT+... L’application établit encore une carte de France des violences LGBTphobes grâce à un système de géolocalisation. Ce projet fait partie du plan national d’actions pour l’égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 prévu par le ministère chargé de l’égalité. Le ministre de l’intérieur a décidé en mai 2023 de faire de cette application l’application source de la cartographie des LGBTphobies à destination des préfets. Cette application n’exclut pas les sapeurs-pompiers de son champ d’étude, dont les signalements de plus en plus nombreux révèlent une situation problématique et dont l’analyse fera l’objet d’une rubrique ultérieure. Nous pouvons d’ores et déjà évoquer une « peur de l’engagement » pour les candidats à l’activité de SPV ou au métier de sapeur-pompier professionnel non-officier, peur qui n’est pas justifiée par une crainte concernant leur aptitude mais par une crainte que leur situation personnelle ne vienne altérer l’image qu’ils pourront renvoyer – Cf saisine de X. SPPNO préparant un concours officier et en cours de transition

⁶ <https://www.tiktok.com/@konbini/video/7214167522495450373>

⁷ [FLAG! - Application FLAG! : Prix "coup de coeur du Ministère de l'Intérieur" \(flagasso.com\)](https://www.flagasso.com/)

de genre dans son SDIS de catégorie A. Crainte également qu'une information cachée à leur propre famille ne vienne troubler leur intégration.



Signalements FLAG ! dont les victimes sont des Sapeurs-pompiers (2022)

De manière indirecte c'est à côté d'un grand nombre de forces vives que les recruteurs des SDIS passent. Des candidats déroutés par les préjugés tenaces préfèrent s'interdire un choix professionnel les mettant dans une difficulté personnelle. Aussi, et ce sera l'objet de cette étude, **« Comment neutraliser l'invisibilisation des personnels LGBT + au sein des SDIS et ainsi promouvoir un spectre plus large de « diversités », spectre favorable à la mixité des cultures et à la mobilisation d'un vivier étendu de ressources humaines ? ».**

Il s'agira de se livrer dans un premier temps à une étude sociologique en confrontant le sujet LGBT+ pompier à l'existant dans d'autres organisations comparables - police, armée, gendarmerie, justice, pénitencier etc. - Il s'agira de comprendre pourquoi l'homophobie ordinaire, cette homophobie dite « d'ambiance » règne dans des espaces consacrant le culte de la virilité et valorisant la culture de l'entre soi. Partant de ces constats il conviendra de proposer des éléments et outils de résolution à ces entorses parfois graves aux recrutements, à la loi, et à un tout un vivier de potentiels. A l'heure de l'approche par les compétences et du développement de l'intelligence collective, il semble en effet que la conduite du changement soit inéluctable. *La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019* s'inscrit dans cette posture volontariste par ailleurs. Enfin, *La loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers – dite loi Matras* - consacre en son article 56 la mise en place de référents mixités et lutte contre les discriminations dans les SDIS. Preuve que l'heure n'est plus à la sobriété énergétique devant des actes et comportements que la loi qualifie. Dans ce cadre, il devient urgent d'informer et de former les personnels des SDIS aux questions LGBT+.

A partir de ces constats il nous faudra penser un plan d'actions, réaliste, et sans œillères, pour démystifier le tabou LGBT+ et a contrario mettre en exergue la culture de toutes les diversités comme une opportunité réelle devant les grands enjeux de la profession ou de l'activité de sapeur-pompier. Univers mixte par excellence, le milieu sapeur-pompier, relevant d'une très large ressource volontaire (environ 80%), ne peut que se mettre en adéquation avec la population à laquelle il doit porter secours. L'école, les clubs sportifs, les lieux publics consacrent des espaces d'expression et de socialisation de plus en plus incitatifs sur le volet de la diversité. Les SDIS doivent suivre ce mouvement d'ouverture et envisager l'innovation managériale en affrontant et démystifiant ce tabou de l'homosexualité, de la transidentité, et plus largement en affrontant le sujet de la liberté de chacun devant l'orientation sexuelle et le « genre ».

A l'heure de l'écriture de ce mémoire, la ligue 1 montre l'exemple, dans un milieu aussi « viril » que le football de 1^{ère} division. *"Ne plus avoir à cacher son homosexualité se joue ensemble. Nous soutiendrons les joueurs qui décideront de faire leur coming-out."*⁸

La partie n'est pourtant pas gagnée. L'anglais Justin Fashanu nous rappelle cette évidence. À la fin des années 70, ce joueur devient professionnel dans le club de Norwich. International espoir à 11 reprises au début des années 80, Justin Fashanu révèle son homosexualité en 1990, en plein dans sa prometteuse carrière. Son annonce fait grand bruit dans l'Angleterre et aura de funestes conséquences. Plusieurs de ses coéquipiers ainsi que les supporters et son propre frère déclarent qu'il n'a pas sa place dans le monde du football. L'attaquant, moqué et rejeté, s'exilera dans les basses divisions anglaises et à l'étranger avant de suicider, le 2 mai 1998 par pendaison. Malheureusement, en 2023, « l'homophobie » n'a pas entièrement disparu des stades et des casernes.

- Chapitre I. Les « Hommes » des casernes.

Ce premier chapitre a vocation à établir un état des lieux des vérités sociologiques au sein des centres de secours. Notre étude ne portera que sur les centres issus des SDIS et exclura le milieu militaire – BSPP et Bataillon des Marins-pompiers de Marseille.

Ces centres au visage plutôt homogène révèlent une forte inscription des stéréotypes et des traditions parfois clivantes. Il convient de faire un détour par l'histoire et d'observer les changements de paradigmes qui ont consacré des remises en question significatives du corps des

⁸ [Homos ou hétéros, on porte tous le même maillot \(lfp.fr\)](https://www.lfp.fr/)

sapeurs-pompiers. En premier lieu l'arrivée des premières femmes dans la profession. Le film d'animation *Vaillante*, dont la sortie a servi la cause de la promotion de la diversité au sein des sapeurs-pompiers de France a eu le mérite de faire émerger quelques rappels historiques souvent méconnus⁹. Les femmes n'occupent le paysage des centres de secours que depuis 1974, à l'initiative de l'une d'elle. En effet, Françoise Mabillet s'engagera à l'époque en qualité de sapeur-pompier volontaire au centre de secours de Barentin en Seine Maritime. Elle sait qu'elle s'expose aux préjugés et aux difficultés de tous ordres. Mais issue d'une famille de sapeurs-pompiers elle estime que sa chance ne peut être conditionnée par son genre. Elle s'impose, en toute illégalité pendant deux ans. Car finalement en 1976, un décret ouvre la possibilité d'accueillir dans les corps communaux des personnels tant féminins que masculins. La lance est ouverte. Mais le débit n'est pas à la hauteur des attentes. Les statistiques des SDIS ne font que confirmer une lente augmentation des agents féminins dans les centres de secours.



Rappel des statistiques des SDIS 2021 :

En 2021, les sapeurs-pompiers ont effectué 4 680 900 interventions (9,1% de plus qu'en 2020) :

- 254 200 incendies (-10%)
- 4 055 900 secours d'urgence aux personnes (+12%), dont 288 300 accidents de circulation (+21%)

On dénombrait en 2021 252 700 sapeurs-pompiers en France, dont :

- 41 800 sapeurs-pompiers professionnels (17%)
- 197 800 sapeurs-pompiers volontaires (78%)
- 13 200 militaires (5%)

Les femmes représentent 20% des sapeurs-pompiers civils. 5% des officiers sont des femmes. 4% des sous-officiers sont des femmes. Dans les SDIS 55% des PATS (personnels administratifs et techniques) sont des femmes.

Quelques rappels concernant les personnels féminins exerçant l'activité ou le métier de sapeur-pompier :

⁹ [Des femmes chez les sapeurs-pompiers | Cairn.info](https:// Cairn.info)

1976 : les femmes entrent définitivement dans l'histoire SP, décret n°76-1007 du 27 octobre 1976 qui rend possible le recrutement de femmes pour TOUTES LES MISSIONS.

La 1^{ère} femme SPP est embauchée en 1977

1978 : 1^{ère} femme officier, Sylvie ROQUES, elle le demeurera pendant 5 ans. Aujourd'hui Colonelle.

1983 : La loi relative aux fonctionnaires réaffirme qu'aucune différence ne peut être faite entre fonctionnaires en raison de leur sexe.

1990 : 1^{ère} femme chef de corps, Marie-Ange PARERE

On notera bien sûr que durant ces années écoulées depuis 1976, un panel de femmes lauréates de concours ont connu des difficultés de recrutement.

2018 : dans la fonction publique, un protocole d'accord est signé relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2019 : Le capitaine Roseline CANET obtient la légion d'honneur, pour 41 années de volontariat dont 23 comme chef de centre.

2019 : Le commandant Laetitia DIDIER est la seule femme lauréate du concours interne de colonel (8 reçus)

6 femmes en France détiennent le grade de Colonelle. 20 détiennent le grade de Lieutenant-Colonelle. 5, 9% des femmes officiers détiennent le grade de commandant. 11, 2 % sont capitaines. Une seule femme dirige un SDIS à ce jour. Il s'agit de la Colonelle Stéphanie DUCHET. Cette dernière a été désignée Marianne de la République en 2021, initiative du ministère de l'intérieur destinée à mettre en avant des femmes inspirantes. Ce dernier chiffre est particulièrement éloquent, lorsqu'il est mis en perspective avec la date de 1976 et ce décret ouvrant aux femmes la possibilité d'entrer dans la profession. Il est indéniable que la profession/activité de sapeur-pompier connaît de réelles difficultés de recrutement au prisme de la notion de diversité, ce que mettront en avant plusieurs mémoires de chefs de groupement autour des questions de la féminisation ou de la mixité des cultures. Il s'agit d'un vrai enjeu de recrutement, mise en lumière par le plan d'action 2019-2021 pour les sapeurs-pompiers volontaires¹⁰.

Les titres de ces mémoires sont les suivants (mémoires accessibles sur le site du CRD de l'ENSOSP)

¹⁰ [plan_d_action_volontariat_pompiers_2019-2021.pdf](#)

- *La Féminisation des effectifs sapeurs-pompiers, un nouveau regard, un vrai défi, Promotion CGPT 2017/01*¹¹
- *D'une féminisation active et visible ... à la femme, pompier comme un autre, Promotion CGPT 2019-01*
- *Management des diversités : quels enjeux et opportunités pour les SIS ? Promotion 2021/02*

Ce dernier mémoire évoque explicitement la question des discriminations, et mentionne les labels égalité et diversité obtenus en 2018 par le ministère de l'intérieur, leurs impacts et leurs stratégies. Ce mémoire dans un cadre sapeur-pompier est le premier à mentionner l'association FLAG ! comme association reconnue d'intérêt général, sur la thématique spécifique des LGBTphobies. Cet ouvrage évoque encore la démarche encadrée par le préfet Alain Thirion, directeur de la DGSCGC (direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises) en matière de diversité. Il s'agit notamment de s'attaquer au « Coût de la virilité » pour reprendre l'expression consacrée par l'historienne Lucie Peytavin¹². Cette dernière démontre, dans une étude particulièrement documentée, que la surreprésentation des hommes dans les violences et comportements à risques est non seulement une réalité mais n'est pas sans conséquence économique et culturelle. Le monde des sapeurs-pompiers n'échappe pas à ce constat. Ainsi cette dernière évalue à 186 millions d'euros par an le coût de la virilité pour l'aide aux victimes d'agressions et de violences. Sur le volet incendie, ce même coût est estimé à 245 millions d'euros. Et de conclure : « *La virilité est un ennemi difficilement saisissable. Elle prend la plupart du temps les contours d'un visage masculin, mais elle est en chacun de nous. Dans notre façon de penser, de nous comporter, de voir le monde. Elle façonne nos modèles éducatifs et nos rapports sociaux, et modèle notre société. En cela elle est un ennemi difficile à loger (...). Le coût de la virilité n'est pas une fatalité* ¹³ ».

- **Section 1. Un univers fortement masculinisé aux connotations viriles**

Même si l'histoire l'a oublié, les femmes n'ont pas été les grandes absentes de la lutte contre le feu. C'est que rappelle le Colonel Marc Génovèse dans son ouvrage, *Le droit appliqué aux services d'incendie et de secours* : « *Les prostituées (on disait les ribaudes !) furent également utilisées dans la lutte contre l'incendie, non pas en raison de leur pratique à clamer les ardeurs, les plus brûlantes,*

¹¹ crd.ensosp.fr/doc_num.php?explnum_id=18258

¹² [La virilité a un coût et cette historienne l'a calculé | Le HuffPost \(huffingtonpost.fr\)](https://www.huffpost.fr/la-virilite-a-un-coût-et-cette-historienne-l-a-calculé/)

¹³ Peytavin L. (2021), *Le Coût de la Virilité*, Le livre de Poche, p 158

mais tout simplement en raison de leur présence permanente à leur domicile, sur leur lieu de travail. ¹⁴» L'anecdote pourrait faire sourire. Néanmoins on peut y lire une réelle exploitation de compétences identifiées, dans un contexte précis, au service des missions régaliennes du service d'incendie et de secours : la protection des personnes, des biens et de l'environnement. Un arrêté du 8 novembre 1472 de la ville d'Amiens stipule que le bourgeois, protecteur de ces filles galantes doit s'assurer qu'elles remplissent les obligations qui sont les leurs dans le service du feu. Pour parfaire leur aptitude opérationnelle il leur est également demandé de contribuer massivement au transfert de l'eau à travers des chaînes humaines. On en déduit aisément que la question du préjugé, dans ce cadre, n'avait nulle place. Ce qui n'est plus le cas aujourd'hui.

- **Sous-section 1. Une cohabitation permanente des stéréotypes et préjugés.**

• **Essai de définitions : stéréotypes et préjugés**

Si vous interrogez un quidam sur l'archétype du sapeur-pompier, il est fort probable qu'il vous évoque un homme, blanc, musclé à outrance, sortant des flammes, avec un enfant dans les bras. Cette mythologie est soutenue par l'imaginaire collectif, à travers des films d'action populaires comme *Backdraft* ou le très vendu « Calendrier des pompiers » dont la thématique sapeur-pompier est finalement reléguée au second plan, derrière des torsos d'hommes avouant des muscles saillants et une plastique parfaite. Car l'image d'Épinal du sapeur-pompier est bel et bien celle-là. Le sapeur-pompier du grand public, le héros, anonyme, proche des icônes Marvel, est viril, sculpté, et régulièrement hypersexualisé, autour d'une métaphore de l'incendie qui a de longs jours devant elle. Le sapeur-pompier est l'homme par excellence. Tout ce qui n'est pas cet homme s'expose alors au risque de ne pas être assimilable à un « vrai » sapeur-pompier. Voilà où démarre la discrimination. Or, il existe des explications aux stéréotypes et préjugés qui conduisent à la discrimination. Le préjugé est un acteur important des interactions psychosociales et socio-culturelles. Par ailleurs il existe un lien certain entre le préjugé et la rigidité mentale : le verrou de l'esprit obtus qui ne considère rarement l'altérité comme une opportunité. Pire, cette dernière peut être perçue comme une forme d'infériorité. Nombreux sont les gays relatant ces moments durant lesquels ils ont eu le sentiment de n'être qu'un sous-citoyen, une forme dégradée de l'homme.

¹⁴ Génovèse M. (2022), *Le Droit appliqué aux services d'incendie et de secours*, France Editions

« Si les stéréotypes ont une valeur de connaissance (même si ces connaissances sont simplificatrices et/ou déformantes de la réalité, les préjugés ont quant à eux une dimension affective. Gergen, Gergen et Jutras (1981) définissent le préjugé comme une « prédisposition à réagir défavorablement à l'encontre d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie (...) A la différence du stéréotype, dont le contenu peut être positif (ex : les routiers sont sympas), le préjugé (...) est globalement négatif en terme de valence, même s'il existe des exceptions¹⁵ ».

Du reste il existe des facteurs intra-individuels à la construction de stéréotypes et préjugés. Ces processus se jouent notamment sur le terrain de la socialisation : l'école, le club de sport, l'environnement professionnel. Ces trois espaces géographiques constituent également des espaces temporels majeurs, de l'enfance à la vie adulte sous ses angles privé et public. Au fil de sa vie, l'individu dépendant de sa construction cognitive tend naturellement vers une forme de simplification que constitue la catégorisation sociale. En effet, en classant les personnes dans des cases, en les catégorisant, je traite plus facilement mon information. Cependant, force est de constater que *« Le processus de catégorisation (sociale ou non) s'accompagne de deux biais perceptifs. Le premier appelé biais d'accentuation intercatégorielle, ou effet de contraste, correspond à la surestimation des différences entre les éléments qui composent deux catégories. Le second, appelé biais d'homogénéisation intracatégorielle ou effet d'assimilation, correspond quant à lui à la surestimation de la ressemblance des éléments appartenant à un même groupe (Mc Carty, 1999)¹⁶ ».*

Dans ce cadre, on distinguera alors l'exogroupe de l'endogroupe. L'exogroupe est le groupe dans lequel je suis étranger, dans lequel je ne m'identifie pas. L'endogroupe est au contraire mon ancrage, ma zone de confort en quelque sorte, mon groupe, celui dans lequel j'ai une place et un rôle. C'est pourquoi, pour le groupe « au plus proche de la norme » il est socialement important de massifier l'endogroupe, d'en faire le groupe majoritaire car la majorité construit la dominance. Le sujet du nombre devient alors essentiel. Il est question d'image, du regard porté par l'autre sur moi-même. Plus le groupe est important plus le sentiment d'incarner la norme, et donc une certaine forme de puissance, est exacerbé. A l'inverse, et c'est toute la problématique des « minorités », la conscience d'appartenir à un groupe numériquement réduit constitue une difficulté. Si, qui plus est, je cumule les minorités, que j'incarne la minorité dans la minorité (ex : femme, homosexuelle, en situation de handicap), la probabilité de jouir d'un fort sentiment

¹⁵ Legal J-B et Delouée (2015, 2021), *Stéréotypes, préjugés et discriminations Les Topos, Dunod*, p10

¹⁶ Ibidem, p 41

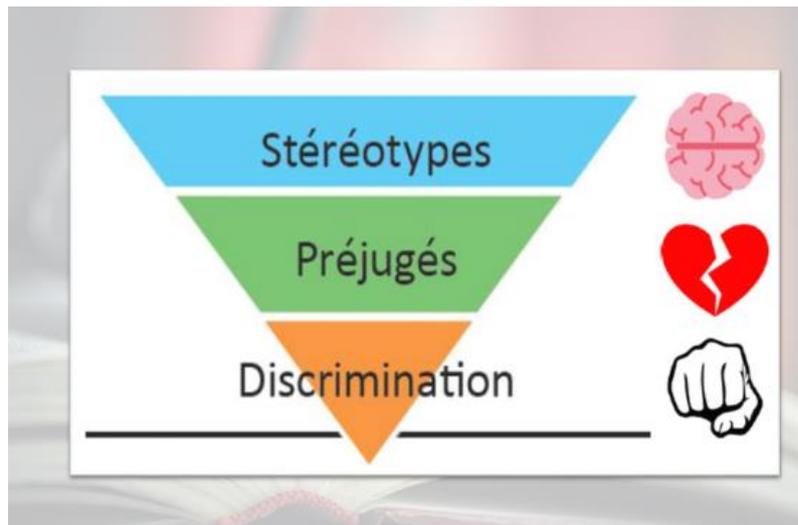
d'appartenance à un groupe est réduite. Il s'agit du phénomène d'intersectionnalité que la sociologie décrit comme le fait pour une personne d'être victime de discrimination pour deux ou plusieurs motifs, qui agissent simultanément et interagissent d'une manière inséparable, produisant des formes distinctes et spécifiques de discrimination. L'intersectionnalité vise à comprendre comment les intersections de différentes caractéristiques individuelles mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilège.

Du reste, être LGBT+ c'est appartenir à une minorité invisible qui devra forcément verbaliser sa différence pour être reconnue. Nombreux sont les sapeurs-pompiers concernés qui redoutent ce passage explicité de la majorité à la minorité, du groupe dominant au groupe dominé. Nous prendrons l'exemple de Maël¹⁷, SPV dans un SDIS de la zone Nord-Ouest. Ce dernier, sollicite l'association FLAG ! à l'occasion d'un harcèlement discriminatoire dont il est victime dans son centre de secours. *« Je n'avais jamais eu de problème jusque-là. Mon chef disait que je travaillais bien. Je ne sais pas comment ils l'ont su. Enfin, ça s'est su que j'étais gay. Du jour au lendemain ma vie a changé. Un soir je suis arrivé à la caserne et c'était écrit PD sur mon casier. Un gars m'a dit qu'il ne voulait pas aller au feu avec un PD, qu'il voulait revenir vivant. J'étais pourtant la même personne qu'avant. Je suis pompier depuis 22 ans. Pourtant pour eux je suis devenu un autre »*. Maël intègre une nouvelle entreprise. Sur le panneau de bienvenue des nouvelles recrues le visage de Maël est grimé de traits féminins. On maquille Maël. Un acte stigmatisant matérialisé et qualifiable juridiquement. Une plainte a été déposée. L'administration a pris le sujet à bras le corps. Il existe donc dans chaque coming out une part de deuil : accepter son homosexualité c'est accepter de renoncer à l'appartenance à la majorité normative. On comprend que cela est parfois le travail d'une vie et que certaines personnes ne parviennent même jamais à franchir ce cap. La peur du puits de solitude¹⁸ est immense. Mal du siècle, la solitude et/ou le sentiment d'isolement construit la crainte de l'homophobie.

Par ailleurs, une autre raison aux stéréotypes et préjugés trouve son origine dans le mythe personnel de chaque individu, c'est-à-dire dans son histoire, dans les événements passés de son histoire. Chaque personne est le fruit d'une éducation, d'un apprentissage des codes sociaux.

¹⁷ Nom d'emprunt.

¹⁸ Référence au roman pionnier de de Radclyffe Hall portant sur le sujet du lesbianisme (1928)



- **La question de l'homophobie**

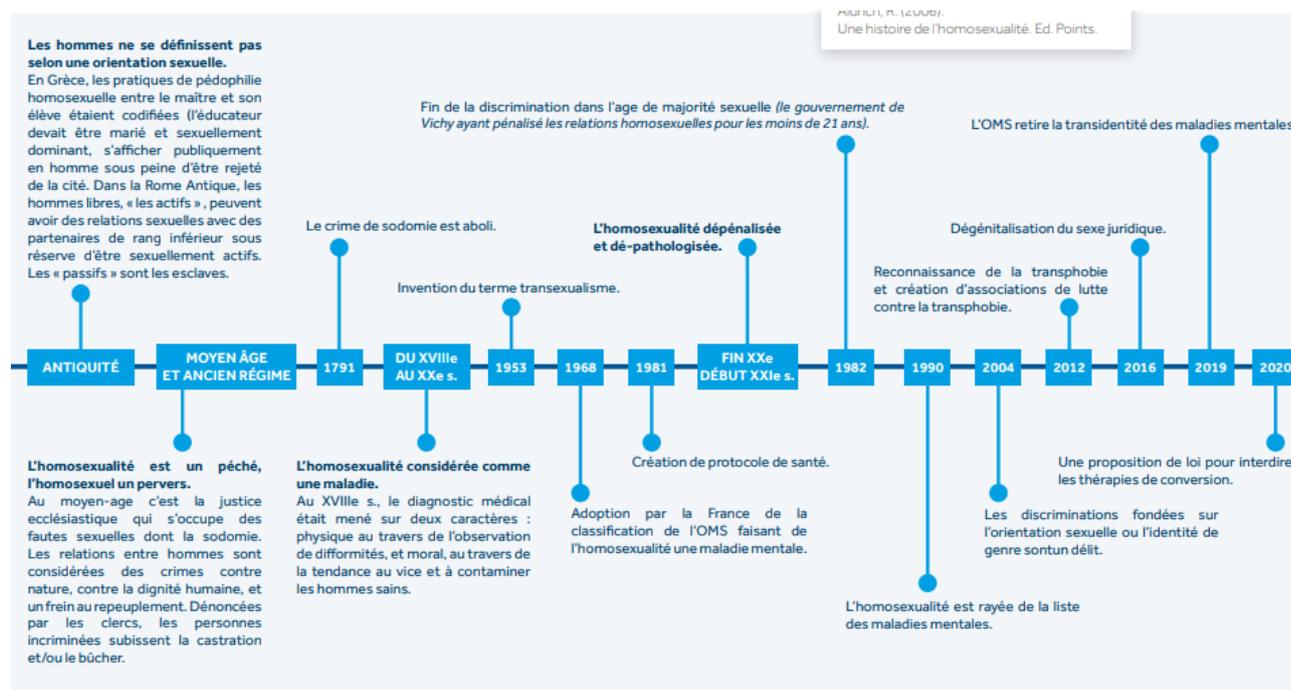
C'est en 1998 que le terme « homophobie » apparaît pour la première fois dans un dictionnaire de langue française. « *Le terme homophobie désigne ainsi deux aspects différents d'une même réalité : une dimension personnelle de nature affective se manifestant par un rejet des homosexuels et une dimension culturelle, de nature cognitive, dans laquelle ce n'est pas l'homosexuel en tant qu'individu qui fait l'objet du rejet mais l'homosexualité comme phénomène psychologique et social*¹⁹ ». L'homophobie devenant dans ce cadre « *La gardienne des frontières sexuelles (homo/hétéro) et celle du genre (masculin/féminin)*²⁰ ». « *Sexisme et homophobie apparaissent donc comme des composantes nécessaires du système binaire des sexualités.* »

Et en effet, force est de constater que sexisme et homophobie sont fortement liés. Intimement associée à la valorisation d'un genre : le genre masculin aux dépens d'un autre genre, le genre féminin – « Le deuxième sexe ». L'homophobie s'entend comme une attitude d'hostilité à l'égard de personnes, de pratiques ou de représentations homosexuelles ou supposées l'être, la plupart du temps sous un angle lexical genré au féminin. Ainsi les injures : « folle », « pédale », « tapette » sont de genre féminin. Elles nourrissent abondamment le quotidien des environnements à forte concentration en testostérone. L'homophobie n'est pas sans lien avec les notions de compétition, la peur de la vulnérabilité et la relation à l'affect et au sentiment. Dans la représentation homophobe ou LGBTphobe, l'émotion, le dévoilement des sentiments, alliés du féminin sont discrédités et raillés. Dans un environnement professionnel où il devient urgent de collecter

¹⁹ Borillo D, Mérary C, (2019) *L'homophobie*, Que sais-je, p 13

²⁰ Ibidem, p 6

l'intelligence émotionnelle pour collecter le capital humain il existe là une réelle problématique, si ce n'est un réel gaspillage. Car la compétence technique, opérationnelle est toujours dépendante de la matière humaine. « *Sexisme et homophobie apparaissent donc bien comme les deux faces d'un même phénomène social. (...) L'homophobie remplit la fonction de gendarme du genre²¹* ». Pourtant l'histoire et la représentation de l'homosexualité n'ont pas toujours été frappées d'anathème.



les délégués de l'enseignement agricole s'engagent dans la lutte contre l'homophobie

Le sujet du mariage ou « la violence d'une conquête ²² » :

Il y a 10 ans, la France est devenue le 9ème pays européen et le 14ème pays au monde à autoriser le mariage entre personnes de même sexe. En 2023, 31 pays autorisent le mariage entre deux personnes du même sexe. Depuis 10 ans 70000 mariages entre partenaires de même sexe ont été célébrés en France, soit 3 à 4% des unions. Un tiers des mariages gays et lesbiens sont célébrés dans des communes de plus de 200 000 habitants. Un quart le sont dans la région parisienne.

En 2013, « le Mariage pour tous » génère un important clivage au sein de la société civile. Ce moment d'histoire est ponctuée d'importantes manifestations heurtant deux camps : celui des pro-mariages et celui des anti-mariages pour tous. Des mouvements religieux s'engagent dans la partie.

²¹ Borillo D., Mécarry C, *L'homophobie*, p.90

²² Alessandrin A, Bolter F., Quinqueton D., *Mariage pour tous, la violence d'une conquête* (2023), Fondation Jean Jaures

Les « veilleurs » et « vigender » au côté de la « Manif pour tous » s'engagent dans un militantisme sans précédent au nom de la sauvegarde de la Famille. En filigrane, c'est le combat de la famille, au nom de la famille, pour la famille, qui commence. Le mariage pour tous est en effet une réflexion plus vaste sur le sujet de la parentalité. En 2023, 31000 à 45000 enfants vivent dans des familles homoparentales – estimation APGL, association des parents gays et lesbiens, après analyse de données l'INSEE. Le mariage a permis l'adoption plénière de 1261 enfants par le partenaire de même sexe. Depuis la loi bioéthique (2021), et l'ouverture de la PMA aux couples homosexuels, la procédure est simplifiée. Les femmes en couple doivent effectuer une reconnaissance conjointe anticipée, qui leur permet d'être reconnues à égalité de droits et d'obligations en tant que mères de l'enfant. Cette procédure concerne principalement les couples de femmes. La GPA reste formellement interdite en France. En 2022 l'œuvre des pupilles (des sapeurs-pompiers) a au moins soutenu 1 enfant issu une famille homoparentale suite au décès d'un parent social.

« Oui, c'est bien ce mariage que nous ouvrons aux couples de même sexe. Que l'on nous explique pourquoi deux personnes qui se sont rencontrées, qui se sont aimées (Exclamations sur les bancs du groupe UMP),...

M. Lucien Degauchy. On va pleurer !

M. Philippe Meunier. Sortez les violons !

Mme Christiane Taubira, garde des sceaux. ...qui ont vieilli ensemble devraient consentir à la précarité, à une fragilité, voire à une injustice, du seul fait que la loi ne leur reconnaît pas les mêmes droits qu'à un autre couple aussi stable qui a choisi de construire sa vie ²³»

La garde des sceaux, et Erwan Binet, député socialiste de l'Isère, le marathonien rapporteur du Mariage pour tous ont livré bataille dans l'hémicycle dans des conditions d'une rare intensité²⁴, essuyant menaces de mort et intimidations²⁵.

Il convient alors de s'interroger sur le bilan des 10 années écoulées depuis la promulgation de la loi. Cette loi a-t-elle modifié le regard porté sur l'homosexualité ? Sur le genre et ses diversités ? On peut douter d'une mutation totale des mentalités en faveur de l'acceptation des personnes LGBT+ et notamment celles vivant en couple. Il est certain d'ailleurs que la « crise Mariage pour tous » a généré un traumatisme important sur les publics concernés et exposés aux manifestations

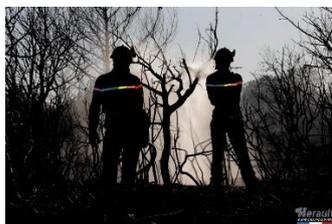
²³ Discours devant l'Assemblée Nationale de Madame Christiane Taubira, garde des sceaux, 29 janvier 2013

²⁴ <https://www.publicsenat.fr/actualites/societe/10-ans-du-mariage-pour-tous-retour-sur-les-debats-au-parlement-245526>

²⁵ <https://www.europe1.fr/politique/Mariage-gay-un-depute-recoit-des-excrements-874074>

de rejet et de violence. Le pic de signalements réalisés auprès de « SOS HOMOPHOBIE » coïncide sans la moindre ambiguïté avec l'année 2013. Une hausse de 80% par rapport à l'année 2012 est observée avec 3500 signalements. Les adhérents de l'institut CIVITAS, mouvement religieux radical, ont également doublé cette même année. Dominique X, adhérente de l'association Ex Aequo Reims, mariée à Guilaine le 22 février 2014 raconte : « *J'étais devant la cathédrale de Reims au milieu des manifestations organisées par la Manif pour tous. Pour la première et unique fois de ma vie, j'ai essuyé des insultes et même des crachats. Une femme s'en est prise à moi. Elle a craché sur moi. Le jour du mariage de Daphné et Danièle (Les premières mariées de Reims, union célébrée par Adeline Hazan, maire socialiste le 22 juin 2013), des familles étaient agenouillées et priaient devant la cathédrale de Reims. C'est un souvenir d'une extrême violence* ». Une violence confirmée 10 ans plus tard par les « enfants de la manif pour tous » emmenés malgré eux à la capitale pour manifester contre le mariage. Certains ne savaient pas qu'ils marchaient contre leur propre droit, comprenant bien des années après qu'ils étaient homosexuels²⁶.

Ce « combat » a assurément compté dans le champ médiatique dans la visibilité du public LGBT+. Les débats informels se sont installés autour des machines à café. Le monde du travail n'a pas échappé à ces discussions clivantes. Les centres d'incendie et de secours ont été également les témoins de ces joutes verbales. Une réalité qui n'a pas échappé aux « pionniers », à ceux dont la différence ne faisait pas mystère. Ainsi, un événement explicitement homophobe surgit en février 2014 à l'encontre d'un officier supérieur du SDIS 34. Dans un contexte de dialogue social, des sapeurs-pompiers taguent d'inscriptions homophobes la porte du bureau de leur chef en son absence²⁷. Quelques mois plus tard une réponse est faite par le SDIS 34 sur les réseaux sociaux à l'occasion du mariage de la victime. Des sapeurs-pompiers en tenue organisent une haie d'honneur pour leur camarade. C'est la première fois qu'un officier supérieur invite ainsi à s'intéresser à la responsabilité de l'établissement public SDIS en matière de prévention des LGBTphobies.



Communication sur les réseaux sociaux du SDIS 34 le 17 mai 2023

²⁶ [Les enfants de la Manif pour Tous \(radiofrance.fr\)](http://radiofrance.fr)

²⁷ <https://france3-regions.francetvinfo.fr/occitanie/herault/montpellier-metropole/montpellier/chef-pompiers-montpellier-vise-tags-injurieux-homophobes-418745.html>



Communication sur les réseaux sociaux du SDIS 34 le 17 mai 2023

En 2023, un mariage se tient à Asfeld dans les Ardennes. Les deux épouses, respectivement sapeur-pompier professionnel (SDIS 02) et volontaire (SDIS 08) souhaitent que cet événement privé participe de la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ au travail pour reprendre le titre de la brochure de la direction générale de l'administration et de la fonction publique sortie en mai 2023²⁸. D'ailleurs l'actualisation de ce livret s'inscrit dans le cadre du plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023 porté par la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) et la ministre de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances²⁹.



*Dominique Faure (à gauche sur la photo), Guilaine Evrard (à droite), 20 mai 2023
Mariage du Commandant Vanessa Ricoul et du sapeur de 1^{ère} classe Virginie Delacourt*

²⁸ https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Publications/Guide_LGBT.pdf

²⁹ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/toutes-les-publications/lutte-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-au-travail>

- **Sous-section 2. Des remises ouvertes aux champs discriminatoires.**

Les « remises », l'espace dédié aux véhicules des centres d'incendie et de secours, sont les espaces accueillant les échanges, les activités, les temps de cohésion et secrets des sapeurs-pompiers. Partons du postulat que la discrimination est la mise en actes des préjugés et des stéréotypes. Cette dernière prend diverses formes dont des formes non verbales : distance, évitement, regard biaisé. Dans tous les cas il est observé chez les personnes ostracisées ou dénigrées une baisse significative de l'estime de soi. Cela est d'autant plus vrai lorsque le facteur à l'origine de la discrimination est invisible comme l'homosexualité. Par ailleurs, « *le fait de se savoir la cible d'un stéréotype peut avoir un effet sur nos performances et notamment nos performances intellectuelles*³⁰ ». C'est une évidence. La discrimination, étroitement liée à la dévalorisation constitue une fragilisation du socle de compétences professionnelles. Un phénomène particulièrement exacerbé en secteur rural. Il est indéniable qu'il est plus compliqué d'être LGBT+ à la campagne. Il est plus difficile d'être un sapeur-pompier LGBT+ dans certains secteurs géographiques. Parce qu'on y est plus seul (e).

Pompiers des villes et pompiers des champs

Cette réalité transparaît à partir de plusieurs témoignages recueillis en 2021. Les appelant-es de SOS HOMOPHOBIE partagent leur envie de rejoindre la capitale ou soulignent à quel point leur situation géographique, leur isolement, leur moindre accès à l'information et à la connaissance de leurs droits constituent une difficulté supplémentaire³¹. Les associations LGBT sont principalement implantées dans les grandes villes de même que les lieux de socialisation (bars, clubs sportifs etc). Le rythme de travail des sapeurs-pompiers ou leurs astreintes génèrent une entrave certaine à la possibilité de partager et d'échanger avec des pairs. Internet restant dans ce cadre le meilleur allié contre l'isolement. Le sentiment d'être une exception dans un milieu génère une anxiété importante. Il est question du drame de la solitude, que peuvent rencontrer également des personnes géographiquement isolées des lieux propices aux rencontres amicales ou sentimentales. Un phénomène sociologique soulevé dans une émission telle que « *L'Amour est dans le pré* » qui, sous un angle léger, rend hommage aux incidences sur la vie privée des contraintes professionnelles et économiques fortes des agriculteurs.

« Les sapeurs-pompiers des champs » massivement volontaires, ancrés dans les villages sont majoritairement ces profils de « villageois » décrits dans l'étude de 2009 du laboratoire Mana Larès

³⁰ Legal JB, Delouvee S, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, p 75

³¹ <https://www.slate.fr/story/167663/ni-vu-ni-connu-etre-gay-en-milieu-rural-campagnes-villes>

sur le volontariat³². Hommes des villages, ces sapeurs-pompiers incarnent un type éloigné de la diversité.

« Le villageois est une figure très répandue rencontrée dans tous les départements. Il est très attaché au territoire qu'il défend et sur lequel il vit. Ce territoire a pour lui une valeur affective forte. En devenant volontaire, il s'investit d'une mission tutélaire de protection des siens, c'est-à-dire de ceux qui partagent avec lui une même appartenance territoriale, communale. Devenir sapeur-pompier constitue ainsi un acte identitaire fort. Cet engagement lui permet de dire son appartenance à une communauté locale qui, à la fois, le porte et le dépasse. Le villageois est par essence nostalgique du passé, d'un âge d'or communal rythmé par le son de la sirène, d'un territoire intégrateur qui formait une unité de temps et de lieu. Le villageois vit très mal la départementalisation et la transformation des systèmes opérationnels de gestion de l'alerte. Le bénévolat constitue un élément central de la définition du villageois. Le villageois peut contracter un engagement très tardivement. Après avoir joué au football ou au rugby pendant plusieurs années, il raccroche les crampons et retrouve ses copains au centre. Après un déménagement consécutif à la construction d'une maison, il s'engage chez les pompiers pour mieux s'intégrer à la vie de la commune. Le monde des pompiers est un milieu très masculin. Le villageois n'échappe pas à cette règle. Devenir sapeur-pompier est traditionnellement une activité masculine. Aux hommes revient la charge de protéger et de défendre la commune »

On comprend que le villageois ne peut/doit être LBGT+. Et il le revendique souvent dans son vocabulaire. Il est sapeur-pompier, il est père, il est frère. Il n'est pas « cet autre » ou rarement. *« Lorsque X, SPV, a révélé son homosexualité dans le village, les réactions ont été très hostiles. Nous avons retrouvé dans nos boîtes aux lettres des images pornographiques en référence explicite à l'homosexualité féminine. C'est un moment qui nous a sidérés. Nous avions mal pour elle. Elle était en couple avec notre voisine. On a essayé de la protéger avec mon mari. »* - Témoignage d'une habitante d'un village ardennais de 2000 habitants relatif à un événement datant des années 1990.

La sémantique de l'homophobie : les mots/maux tuent.

Les mots de l'homophobie et de la transphobie ont dorénavant pignon sur rue, basculant de la sphère privée à la sphère publique en corrélation avec les événements de 2013. C'est un phénomène observable dans les divers lieux de socialisation, y compris dans les espaces de travail marqués par la promiscuité et la vie en collectivité. C'est tout le thème de la chanson de Hoshi

³² https://www.pompiers.fr/sites/default/files/text-reference/2009_09_01_-_etude_sur_le_volontariat_mana_lares.pdf

« *Amour Censure* ». La chanteuse a extrait des enregistrements des manifestations de 2013 sur ses bandes : « *Est-ce qu'on va un jour en finir / Avec la haine et les injures / Est-ce que quelqu'un viendra leur dire / Qu'on s'aime et que c'est pas impur* ». A rappeler que l'injure ou diffamation, banalisée dans l'espace public est passible d'une peine d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende. Mais le silence est souvent la seule répartie, devant la peur d'un mal plus grand.

- **Section 2. Une invisibilisation « ordinaire » des minorités.**

Comme dans une sorte d'entente tacite, les minorités sont globalement silencieuses dans les services d'incendie et de secours. Une stratégie d'évitement qui permet d'échapper ou aux regards ou aux questions. Une « méthode » apprise pour parvenir à s'intégrer sans dommage. Nous renverrons encore au documentaire de 2012 de *Les invisibles* de Sébastien Lifshitz dont le sujet central est l'enjeu d'effacement de personnes LGBT+ dans l'entre-deux guerres.

- **Sous-section 1. Le sujet des femmes dans les centres d'incendie et de secours**

Comme dans une large part de la société civile, les femmes sapeurs-pompiers sont concernées par l'effet Mathilda, une forme d'invisibilisation. Au début des années 80, l'historienne des sciences Margaret Rossiter théorise l'effet Matilda : elle remarque que les femmes scientifiques profitent moins des retombées de leurs recherches, et ce souvent au profit des hommes. Aujourd'hui, la place des femmes dans le classement des personnalités les plus médiatisées est d'environ 17%. Dans la médiatisation du sport, la part du sport féminin s'élève à 19%. Sans compter sur les écarts de salaires colossaux dans le milieu professionnel.

Si aujourd'hui, peu de femmes s'engagent dans le métier ou l'activité de sapeur-pompier c'est peut-être parce qu'elles n'en voient pas donc ne se projettent pas. Cette invisibilisation des femmes qui exercent des métiers d'hommes existe à tous niveaux. Par ailleurs la menace du stéréotype ou effet de Golem, a un impact réel sur la performance. L'effet Golem est en effet un phénomène psychologique mettant en œuvre une prophétie autoréalisatrice dans laquelle des attentes moins élevées placées sur un individu le conduisent à de moins bonnes performances. A l'inverse, l'effet Pygmalion produit de la réussite. Par ce même effet autoréalisateur, la prophétie du « *Tu seras viril mon Kid* ³³ » reporte sur les individus masculins une attente forte en terme de masculinité, une attente qui met assurément à mal l'individu LGBT+ dont le rapport au genre et à l'orientation sexuelle est rarement binaire. Cet effet Golem qui pèse sur les femmes, sur les minorités, génère une violence certaine. Or, le statut de victime est souvent associé au genre féminin, le genre auquel

³³ [Eddy de Pretto - Kid \(Clip Officiel\) - YouTube](#)

la vindicte populaire associe volontiers la personne LGBT+. « *Mon nom a été affiché sur un tableau de mon service avec la couleur rose associé aux effectifs féminins. Ainsi ma hiérarchie rappelait à mes collègues le genre qui était le mien avant. C'est humiliant et ça atteinte mon moral. Je me pose la question si j'ai bien fait (victime police).*³⁴ » Ou comme l'avancent Francesca Preskendi et Mark Kolakowski « *l'association «femme-victime» s'avère être un topos de notre tradition culturelle (...) On aurait presque envie de dire que dans notre imaginaire culturel la victime est un substantif féminin.* » Une idée communément répandue par « Le groupe ».

Le poids du groupe

Il y a une soixantaine d'années, l'expérience de Asch a démontré le pouvoir du groupe sur les décisions prises par un individu ainsi que l'impact sur son individualité. Une personne peut agir au-delà de sa volonté en fonction du groupe.

L'expérience de Asch, publiée en 1951, a été menée par Solomon Asch, psychologue social polonais du XXe siècle. L'expérience de Asch consistait à soumettre un groupe d'étudiants âgés de 17 à 25 ans à un prétendu test de vision, alors que l'intégralité des participants était complice de Solomon Asch sauf un seul, le sujet étudié. Tous les participants étaient complices de l'expérimentateur, sauf un. L'expérience avait pour objet d'observer comment cet étudiant (le sujet « naïf ») allait réagir au comportement des autres.

Les complices et le sujet furent assis dans une pièce et on leur demanda de juger la longueur de plusieurs lignes tracées sur une série d'affiches. Avant que l'expérience ne commence, l'expérimentateur avait donné des instructions à ses complices. Au début, ils donnaient la bonne réponse, c'est-à-dire aux 6 premiers essais mais ensuite ils donnèrent unanimement la même fausse réponse. Le sujet « naïf » était l'avant-dernier à répondre. Asch mit en avant que celui-ci fut surpris des réponses énoncées par ses acolytes. Au fur et à mesure des essais, il devint de plus en plus hésitant quant à ses propres réponses. La consigne confiée aux complices, était de donner la bonne réponse durant les premiers tests, mais ensuite, de soutenir unanimement une mauvaise réponse, déstabilisant la personne réellement évaluée.

D'après les résultats, si la plupart des individus testés ont répondu juste malgré la fausse réponse livrée par le reste du groupe, ils furent tout de même 36,8 % à être perturbés au point de se conformer à celui-ci, doutant fortement de leur propre réponse, et donc de leur propre vue.

À l'annonce des résultats, le sujet, dans le déni, attribuait son échec à sa propre « mauvaise vue ».

³⁴ Bolter F et Quinqueton D, *La haine anti-LGBTI+ en France, Instantanés issus de l'application FLAG ! en 2022*, p 45

Les résultats de cette expérience ont montré que la plupart des sujets répondaient correctement sans influence extérieure, mais qu'ils se conforment sur 36,8 % des mauvaises réponses soutenues à l'unanimité par les complices ou par l'unique comparse, et que 75 % des sujets se conforment au moins une fois. Les sujets étaient même amenés à soutenir des réponses allant contre l'évidence et contre leur propre vue, pour par exemple affirmer que deux lignes avaient la même longueur, alors que l'écart était très visible car de plus de 5 cm.

Les différents « sujets » de cette expérience ont fréquemment témoigné, interrogés dans l'après-coup, de leur sentiment de confusion, d'anxiété ou de stress. D'autres avaient refoulé ces émotions contradictoires et pensaient simplement s'être trompés.

Après l'annonce des résultats, le sujet attribuant parfois sa piètre performance à sa propre « mauvaise vue », le sujet se dédouane de la responsabilité de ses décisions et de ses actes (facteur interne) sur un facteur externe.

Le fait d'être en désaccord avec le groupe pose à l'individu, un problème de choix : « Rester dans le groupe ou préserver son système de réponses personnel ? ».

Cette question crée des tensions et engendre des dissonances cognitives chez l'individu. Le phénomène de conformité permet, par comparaison, d'obtenir un accord entre sa façon de penser et celle des autres. Cela réduit donc son anxiété. Aussi, être en accord avec le groupe permet d'éviter le conflit et d'obtenir un gain affectif. Il aide aussi à une meilleure socialisation. Par contre, le conformisme peut pousser l'individu à croire qu'un avis partagé avec la majorité, est forcément gage de vérité. Ce qui peut avoir un effet dramatique sur des sujets dits sensibles, comme celui de la présence LGBT+ en service d'incendie et de secours. Si dans le centre Alpha, l'équipe Beta soutient qu'ils n'y aura jamais de « tapette » parmi eux, l'accueil d'une personne LGBT+ risque d'être particulièrement difficile à gérer. Le malaise et/ou tabou risque de se créer. Pire, l'ostracisme viendra deviendra la résolution du « problème ».

- Sous-section 2. Le tabou ultime : le sujet des LGBTQI dans les SDIS

Il convient de se retourner vers l'histoire de l'homosexualité pour appréhender ce sujet. Il est nécessaire d'évoquer ici le paragraphe 175. Le paragraphe 175 est l'article 1751 du Code pénal allemand (Strafgesetzbuch), qui criminalisait l'homosexualité masculine, de 1871 à 1994. C'est en application de ce paragraphe qu'environ 50 000 personnes ont été poursuivies et pour certaines envoyées dans les camps de concentration sous le Troisième Reich. Ce même paragraphe a également permis, avant 1933 et encore longtemps après la Seconde Guerre mondiale de

poursuivre les homosexuels devant la justice et de les condamner parfois à des peines de prison. 15000 homosexuels auraient été envoyés dans les camps de la mort. 4000 auraient survécu. C'est l'objet du documentaire de 2001 de Rob Epstein et Jeffrey Friedmann³⁵. L'histoire de Pierre Seel y est notamment racontée. Autrement dit, les LGBTphobies trouvent leur fondement dans un moment terrifiant de l'histoire de l'humanité, un traumatisme partiellement apaisé par la loi du 4 août 1982. En effet, en août 1982, l'Etat français abrogeait les dispositions pénalisant les relations homosexuelles dans le code pénal. Néanmoins, corriger la loi ne suffit pas toujours. Le défenseur des droits, l'application de signalements FLAG ! relève encore de nombreuses situations discriminatoires. Les plaintes ont doublé depuis 2016. Que subissent les victimes ? Que subissent les victimes de discrimination au travail ? Dans un environnement professionnel fortement marqué par l'entre soi et la masculinité ?

La problématique de rupture familiale dans le contexte LGBT+ est une évidence, exacerbant le sentiment de maltraitance. Le COVID a entraîné une baisse en trompe-l'œil des actes ANTI-LGBT. En 2021, le ministère de l'intérieur annonçait une baisse de 15% des actes anti-LGBT en France entre 2019 et 2020. Mais quid de la prise en compte des refus de plaintes, minorations, voire violences perpétrées par des personnels policiers et gendarmes non sensibilisés et formés ?

Que dit la loi ?

Le législateur français s'est doté depuis les années 2000 d'un spectre large d'incriminations pour protéger les personnes, personnels LGBT+ :

- Contre les « atteintes à l'honneur et délits de presse aggravés par un mobile discriminatoire, comme la provocation à la haine, à la violence ou à la discrimination, la diffamation ou les injures » à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre » - Articles 24, 32 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse
- Contre les violences ayant entraîné une incapacité de travail inférieure ou égale à 8 jours ou n'ayant entraîné aucune incapacité de travail « à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre vraie ou supposée de la victime » - Article 222-13, 5^{ème} alinéa du Code Pénal
- Contre n'importe quelle autre atteinte pénale (à l'exception de la discrimination stricto sensu et du harcèlement sexuel) dès lors que l'acte est « précédé, accompagné, ou suivi

³⁵ [Dossier de presse Paragraphe 175.pdf \(ac-lyon.fr\)](#)

de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui, soit portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre réelle ou supposée, soit établissent que les faits ont été commis contre la victime pour l'une des raisons – article 132-77 du Code Pénal

- Enfin, depuis 2022 « les pratiques, comportements ou les propos répétés visant à modifier ou réprimer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vraie ou supposée, d'une personne, et ayant pour effet une altération de sa santé physique ou mentale » sont également délictuelles – article 225-4-13 du Code Pénal.
- La discrimination au sens large est interdite en vertu de l'article 225-1 du Code Pénal

Le cadre médico-légal de la transition de genre

Depuis la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle une personne peut changer l'indication du sexe sur ses actes d'état civil, selon les conditions simplifiées suivantes. L'article 65-5 du code civil, dispose ainsi que :

« Toute personne majeure ou mineure émancipée qui démontre par une réunion suffisante de faits que la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue peut en obtenir la modification. Les principaux de ces faits, dont la preuve peut être rapportée par tous moyens, peuvent être :

- 1° Qu'elle se présente publiquement comme appartenant au sexe revendiqué ;
- 2° Qu'elle est connue sous le sexe revendiqué de son entourage familial, amical ou professionnel ;
- 3° Qu'elle a obtenu le changement de son prénom afin qu'il corresponde au sexe revendiqué ; »

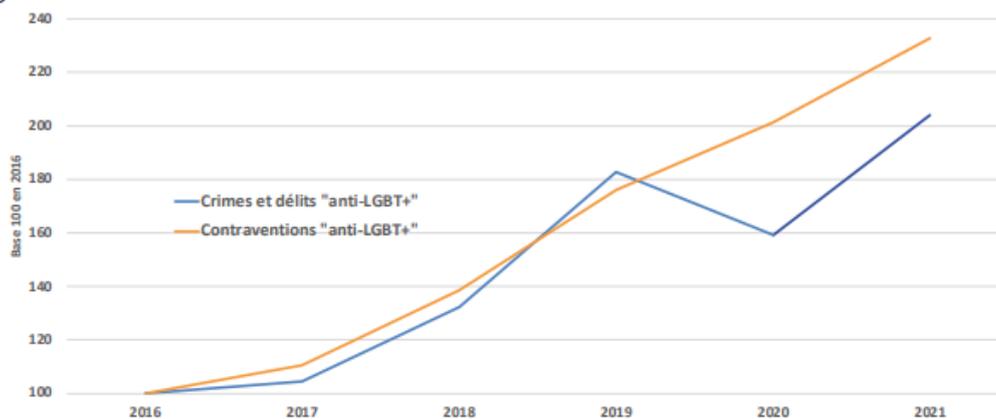
L'article 61-6 du code civil précise que :

« La demande est présentée devant le tribunal judiciaire. Le demandeur fait état de son consentement libre et éclairé à la modification de la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil et produit tous éléments de preuve au soutien de sa demande. Le fait de ne pas avoir subi des traitements médicaux, une opération chirurgicale ou une stérilisation ne peut motiver le refus de faire droit à la demande. Le tribunal constate que le demandeur satisfait aux conditions fixées à l'article 61-5 et ordonne la modification de la mention relative au sexe ainsi que, le cas échéant, des prénoms, dans les actes de l'état civil. » Ainsi, la demande de changement de la mention sexe formulée par le justiciable à l'état civil doit simplement reposer sur des faits

convergenents. En outre, la demande n'est plus subordonnée à une opération chirurgicale ni à la prise d'un traitement hormonal et la condition de stérilité n'est plus exigée.

Figure 1. Évolution des crimes, délits et contraventions « anti-LGBT+ » enregistrés par les services de sécurité de 2016 à 2021.

Source : SSMSI, bases statistiques des infractions enregistrées par la police et la gendarmerie.³



Chapitre II. La sortie de l'entre-soi

Ce deuxième volet introduit des pistes de réflexion. Il est question de démontrer qu'il n'est pas seulement question de corriger une inégalité. La prise en compte de la question LGBT+ est une réelle opportunité managériale.

- Section 1. Un enjeu des ressources humaines

Au même titre que le sujet de la féminisation, celui des LGBT+ renvoie à la manière de concevoir la diversité des ressources au sein d'un SDIS, en repensant le recrutement et ses biais. En repensant la fidélisation des effectifs et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

- Sous-section 1. Un enjeu de recrutement

Le recrutement reste une étape cruciale de l'engagement d'un sapeur-pompier volontaire. La qualité de stagiaire sapeur-pompier professionnel non officier ou officier renvoie aussi à une phase importante de l'intégration dans un milieu. Ces phases d'accueil, d'approche se doivent d'être les plus motivantes et engageantes. Or, il existe des biais cognitifs défavorables à certains recrutements, qui les freinent, voire les inhibent en totalité. En ma qualité de recruteur, je vais d'abord tenter de recruter quelqu'un qui me ressemble. C'est ce qui s'appelle le biais de projection.

Le biais de stéréotype consiste quant à lui à insérer les individus dans les cases. Pour certains recruteurs, ce biais de stéréotype peut mettre un frein immédiat à une « chance ». De ces biais à la discrimination il n'est qu'un pas. L'effet de contraste consiste quant à lui à comparer les candidats entre eux, l'un des fondements du jugement. Je serai plus à même de recruter un candidat médiocre par rapport aux compétences attendues si ce dernier passe après un candidat encore pire.

Quid d'un recruteur de SDIS confronté à une personne en transition de genre ? Une personne dont les codes vestimentaires ou physiques semblent en décalage avec le genre assigné à la naissance ? Aurais-je la même attention ? La même vigilance quant à l'observation et analyse de ses compétences ? Ces questions arrivent aujourd'hui de nombreux services RH de SDIS.

Une personne LGBT+, désirant pousser la porte de ce milieu sapeur-pompier peut préférer trahir ses propres codes pour correspondre aux attentes de ses recruteurs, ce qui faussera l'observation des compétences non techniques des intéressés, notamment les soft skills ou encore l'intelligence émotionnelle. Un petit mensonge vaut parfois mieux qu'une déception, mais à quel prix ?

Comment coexister en caserne lorsque l'on privilégie l'omission que l'on pose en bouclier de protection ? Les études démontrent des suspensions prématurées d'engagement volontaire. Il convient d'en comprendre les raisons. Rappelons que La durée moyenne d'engagement des SPV est de 11 ans et 7 mois, mais avec une forte disparité entre les femmes et les hommes : 7 ans et 1 mois pour les femmes contre 12 ans et 3 mois pour les hommes. Ces statistiques ne sont pas les fruits du hasard. Des pistes d'analyse ont déjà été amenées : difficultés de conciliation des temps de vie personnel et professionnel, difficile intégration des femmes. C'est tout l'objet de la thèse de Pauline Born dédiée à l'analyse des mouvements dans la matière humaine des SDIS. Les travaux de Marc Riedel, docteur en sociologie, expert SPV mettent également en exergue ces difficultés. L'ambiance à la caserne, le sexisme, le harcèlement sont mis à nu. Oui, ces difficultés existent.

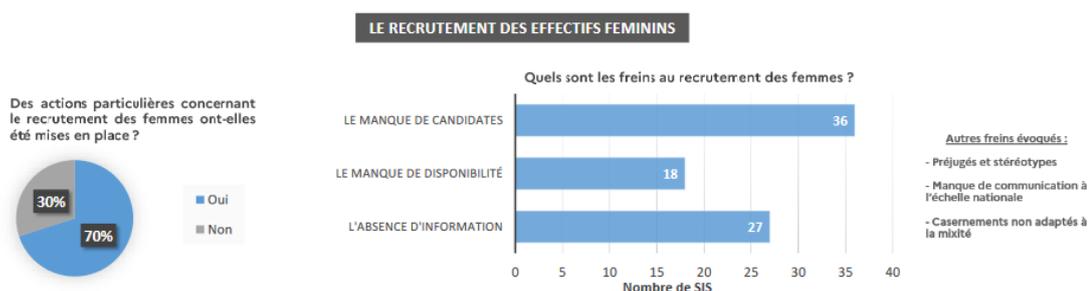
Etude des départs : pourquoi renonce-t-on à son engagement de sapeur-pompier volontaire ?

L'épanouissement dans une activité ou profession est étroitement lié à la motivation.

Or, comme le conclut Pauline Born, « *La caserne est en effet un lieu d'intégration et de socialisation (Sainsaulieu, 1977) mais l'identité professionnelle ne peut s'y développer que si l'individu a des relations de travail et participe à des activités collectives (Piaud, 2002). Or certains enquêtés ont rencontré des difficultés d'intégration et décrit des relations sociales néfastes. Pourtant, la reconnaissance de l'autre est fondamentale (Dubar, 2000 ; Rouz-Perez, 2006), et le sentiment de*

rejet du groupe vécu par certains enquêtés constitue un obstacle pour les relations de travail et plus globalement pour la construction d'une identité professionnelle favorable³⁶ »

En clair : le rejet et la méconnaissance de l'altérité constituent une grave entorse à la prise en compte de l'identité d'autrui. Une personne discriminée, est bousculée dans sa construction identitaire. Le maintien d'un équilibre personnel peut conduire à un renoncement. La discrimination casse les vocations et ruine la fidélisation des effectifs sapeurs-pompiers. C'est une certitude.



Séminaire DGSCG, « Féminisation, diversité et lutte contre les discriminations dans les services d'incendie et de secours, 1^{er} décembre 2022.

Chasser certains phénomènes persistants : exemple de l'effet Reine des Abeilles

L'effet Reine des abeilles ou syndrome Bee Queen, théorie née dans les années 1970, décrit le comportement de femmes évoluant dans des milieux fortement masculinisés et dont la tendance est à traiter durement les autres femmes. C'est Miranda Priestly dans *le Diable s'habille en Prada*. La reine des Abeilles a connu les difficultés, est parvenue à les surmonter et surtout a réussi à s'intégrer dans un milieu masculin. La place de favorite lui est réservée. Elle a trouvé le pare-flamme, les protections nécessaires pour intégrer les codes du genre opposé. Et surtout elle a gagné des responsabilités importantes qu'elle redoute de devoir partager. La Reine des abeilles est globalement intraitable avec ses consœurs et ne soutiendra pas forcément les minorités, minorités dont elle-même a réussi à s'échapper. La Bee Queen ne voit pas forcément pas en la diversification des profils une opportunité managériale ou un enjeu de dialogue social. Il est presque question de concurrence.

- Sous-section 2. Un enjeu du dialogue social

Le principe de non-discrimination est assurément un principe constitutionnel puisqu'associé au principe d'égalité. C'est aussi un principe général du droit pour le conseil d'Etat. L'article 1er de la

³⁶ Born P, *L'impact de la formation initiale des sapeurs-pompiers volontaires sur leur professionnalisation et leurs pratiques professionnelles*, thèse soutenue le 6 avril 2023, p 288

Constitution de 1958 et l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution de 1946 interdisent les distinctions fondées sur l'origine, la race, la religion, les croyances et le sexe. Toutefois, trois exceptions interviennent. La discrimination est possible si la loi l'autorise, si l'intérêt général le justifie ou si la situation présente des différences qui justifient la différence de traitement (*CE 10 mai 1974, Denoyez et Chorques, nos 88032, 88148 et Cons. const. 12 juill. 1979, n° 79-107 DC, Pont à péage*). Par ailleurs, l'égalité et la non-discrimination sont des principes fondamentaux du droit international des droits de l'homme. La non-discrimination correspond donc à un principe de coopération consensuelle. Elle participe donc de la notion de performance sociale qui consiste à augmenter l'efficacité d'une organisation en corrélation avec une saine distribution de ses moyens humains. Par exemple, la volonté de performance sociale s'attachera à :

- Motiver et donner du sens au travail des collaborateurs
- Soigner la communication en développant une culture d'équipe
- Organiser intelligemment la gestion des temps collectifs et individuels de travail
- Développer et valoriser les nouvelles compétences en discernant notamment les savoir-être et les savoir-faire « inédits » dans la structure
- Organiser une stratégie de performance sociale inclusive

Il existe une réelle nécessité de qualité de vie en service, ce que met parfaitement en exergue la création des CST (comités sociaux et territoriaux). Le comité social territorial est l'instance consultative, instituée par la loi n°2019-828, qui remplace le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) à l'issue des élections de décembre 2022. Par décision de l'organe délibérant est créé dans chaque SDIS une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail – Article L251-9-10-CGFP. La formation spécialisée est notamment consultée sur les questions relatives à la santé physique et mentale et l'élaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). En effet, pour réaliser les missions qui leur sont dévolues les agents doivent se sentir eux-mêmes en sécurité. C'est d'autant plus vrai pour les personnes isolées et/ou discriminées.

Nous conviendrons alors d'une responsabilité sociétale des organisations. Un univers mixé a vocation à être qualitativement plus performant. La *loi de Transformation de la fonction publique du 6 août 2019* le rappelle fermement. Le 10 janvier 2023, l'AFNOR - Association française de normalisation a pu ainsi renouveler officiellement les labels « égalités professionnelle » et « diversité » détenus par le ministère depuis 2018. Le Vivre ensemble doit être une prérogative de

tous les instants pour les personnels issus des divers périmètres du Ministère. Le club des labellisés permet d'échanger sur les bonnes pratiques, créant ainsi un réseau interministériel territorial. Le plan d'action 2024-2026 couvrira l'égalité professionnelle ET la diversité, ce qui facilitera la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations. La fonction publique ne s'engage pas uniquement pour la qualité des relations interpersonnelles au sein de ses services. Elle s'engage également pour la réponse opérationnelle qui est l'absolue nécessité des SDIS.

- **Section 2. Un enjeu opérationnel**

- **Sous-section 1. Une profession ouverte sur le monde, un monde ouvert sur les diversités**

La profession ou l'activité de sapeur-pompier renvoie au dernier rempart du service public : le secours à la personne, la protection des personnes, des biens et de l'environnement. L'été 2022 a démontré que les sapeurs-pompiers manquaient de bras pour faire face aux nouveaux enjeux. La « carence » est évaluée à 50 000 sapeurs-pompiers. L'effectif actuel est de 198 000 sapeurs-pompiers. Il en faudrait 250 000. Cet objectif porté par la fédération nationale des sapeurs-pompiers de France est motivé par l'observation des nouveaux enjeux des services d'incendie et de secours. Face aux dérèglements climatiques, aux inflations des nouvelles missions des SDIS autour du SUAP, la tâche n'est pas mince. Recruter des sapeurs-pompiers volontaires est une nécessité des territoires. Les méga-feux de l'été 2022 ont imposé des mesures d'urgence. Le ministre de l'intérieur, Gérald Darmanin a incité durant ces pics d'activité opérationnelle les employeurs de SPV à les libérer. Mais tous ne sont pas employés. Les sapeurs-pompiers, notamment les sapeurs-pompiers volontaires sont issus de tous horizons. A l'image du public qu'ils accompagnent au quotidien, les sapeurs-pompiers sont de facto un melting pot, une démonstration de la diversité.

Il est donc essentiel que ces engagements ne soient pas discriminants, et demeurent un reflet fidèle de la société qu'ils protègent. C'est pourquoi l'exemplarité est de rigueur afin de ne pas sombrer dans les dérives rencontrées dans d'autres services d'incendie et de secours Outre-Manche³⁷. Après la police, les sapeurs-pompiers de Londres ont ainsi été taxés de sexisme et d'homophobie. Dans un rapport de 363 pages, les comportements indignes de la Met Police sont dénoncés. L'auteur, Louise Carey explique : « *Il existe, sans le moindre doute, une culture de discrimination à*

³⁷ <https://www.tvanouvelles.ca/2023/03/31/royaume-uni-apres-la-police-les-pompier-accuses-de-racisme-et-de-sexisme>

l'intérieur de la police de Londres. Ce ne sont pas des cas isolés. Ça touche l'ensemble de l'organisation. Oui, le rapport est dur, mais je crois que c'est l'une des enquêtes les plus importantes de toute ma carrière ». Ces conduites sont assurément incompatibles avec une activité opérationnelle responsable et opérante. L'intelligence collective se doit d'assurer une réponse corrective à ces atteintes à l'image et à la fidélisation des effectifs des serviteurs du service public.

- **Sous-section 2. L'engagement volontaire, altruiste et citoyen : un état de nécessité**

Le New Management

Force est de constater que le visage des SDIS est en permanente et profonde mutation. Résolument tournés vers la ressource humaine et la reconnaissance des potentiels, les services d'incendie et de secours, à l'image des entreprises, des écoles, promeuvent une ouverture qui s'incarne jusque dans les concours de recrutement. Signe de richesse et d'optimisation de la réponse opérationnelle, la diversité devient un leitmotiv. C'est une gageure de performance institutionnelle et un levier contre les stéréotypes au sein des structures, stéréotypes qui révélaient jusque-là une population relativement endogène chez les sapeurs-pompiers. Les derniers concours d'officiers ont démontré que les cursus issus de la filière hygiène et sécurité ne sont plus exclusifs, ni même majoritaires. Les lignes directrices de gestion des SDIS encadrent ce changement de paradigme encouragé par la loi de transformation de la fonction publique - loi n°2019-828 du 6 août 2019 et mis en exergue à travers son décret d'application - décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019. De fait, c'est toute une vision RH qui s'en trouve modifiée, passant d'une logique de gestion individuelle à une logique plus globale. Dans les valeurs et principes généraux reconnus par les lois de la République il est aussi question d'équité et d'accompagnement. Il en découle indéniablement la nécessité de repenser le management, d'en réviser ses formes et ses pratiques. On ne naît pas manager on le devient. C'est tout le sens de ces lignes directrices de gestion qui contraignent les cadres des SDIS, les équipes RH et en premier lieu les chefs de centre à changer de regard sur les équipes qu'ils encadrent. C'est également la relation managériale qui change de format. Nous sommes passés d'une logique verticale à une dynamique horizontale, voire circulaire. L'encadrement du centre de secours 4.0 devient un savant mélange d'écoute, de partage, de perception et transfert de compétences et de transversalité. Sur le modèle de l'essaim d'abeille, le « SWARM », management du butinage intelligent repose sur la complémentarité de ses membres, la performance et l'innovation. Comme la reine des abeilles, le chef de centre a dans ce type de fonctionnement un

rôle de régulateur, de passeur d'informations et de répartiteur des justes tâches à chaque moment adéquat. Meneur de femmes et d'hommes, le chef de centre 4.0 essaime des réussites dans une performance quotidienne. Il est le compagnon (du latin « cum panis », celui avec lequel on partage son pain), l'adjudant (celui qui s'ajoute), il est coconstructeur conscient de l'édifice, intégrant parfaitement que sans les femmes et hommes qu'il a l'honneur d'accompagner il ne peut rien. Intellectuellement honnête, adaptable, voire visionnaire le manager de « dernière génération » en centre d'incendie et de secours est un relais de la GPEC. Il porte une attention particulière aux parcours, aux aptitudes, à la valeur d'un engagement. Accompagnateur dans la proximité et formateur sur la durée, le chef de centre a conscience qu'il œuvre dans un environnement pluriel et renouvelé. Il défend les droits de chacun. Il les accueille. Le chef de centre de 2023 ne peut invisibiliser une partie de ses effectifs par méconnaissance. Sans être un expert il connaît la thématique LGBT.

Un environnement pluriel et renouvelé en termes de ressources humaines

Née de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, l'entrée de la diversité dans le champ du management collaboratif est une préoccupation majeure tout autant qu'un cadrage juridique pour les dirigeants. Et manager la diversité, dans une intentionnalité initiale de justice sociale, devient un véritable challenge, tant humain qu'économique et stratégique. Responsable et équitable, le management depuis le début des années 2000, incarnée notamment dans la loi du 11 février 2005 en faveur des personnes en situation de handicap, est donc tout autant compensation qu'inclusion et prospective. Pluriel, le pari de la diversité se fonde sur une approche par les compétences qui n'est que la traduction dans l'activité et l'ergonomie du travail de la diversité des profils telle que définie par les neurosciences. Prendre en compte les diversités, dans l'hétérogénéité maximale des profils c'est inscrire l'individuation au cœur de la matrice RH. Les agents des SDIS n'échappent pas à la règle. Les cadres de structure ne peuvent que constater des besoins d'appartenance et de reconnaissance. Et la pyramide de Maslow n'a jamais été autant réinvestie et autant individualisée. Le retour au besoin, aux besoins a été ramené sur le devant de la scène internationale. A chaque besoin répond un essentiel, y compris dans la sphère professionnelle. Les LGBT+ intégrant les SIS ont besoin de cette reconnaissance pour eux-mêmes et leurs familles. Parce qu'ils participent, ils existent.

La réalité des familles homoparentales

« Dans la vie il n’y a pas de solutions. Il y a des forces en marche : il faut les créer et les solutions suivent. » Antoine de Saint Exupéry, *Vol de Nuit*

Aujourd’hui, les cases « père » et « mère » n’existent plus sur les questionnaires de l’INSEE. Il en est de même dans de nombreux questionnaires scolaires. Presqu’une famille sur 100 est en France une famille homoparentale. 260 000 personnes vivraient en couple avec un/une conjoint (e) de même sexe (116 000 femmes et 150 000 hommes. Il est assurément au sein de ces foyers de candidats potentiels au métier et à l’activité de sapeur-pompier. Parmi ces profils « identifiés » on peut imaginer des propriétaires, des trentenaires installés, des personnes non chargées de famille, des célibataires ayant de la disponibilité sur des créneaux difficiles à pourvoir pour assurer les départs quotidiens. Le critère le plus important restera le partage des valeurs, valeurs qui fondent et structurent la corporation des sapeurs-pompiers à l’image d’autres corps comme l’armée ou la gendarmerie nationale.

Traiter des valeurs pour prévenir les LGBTphobies

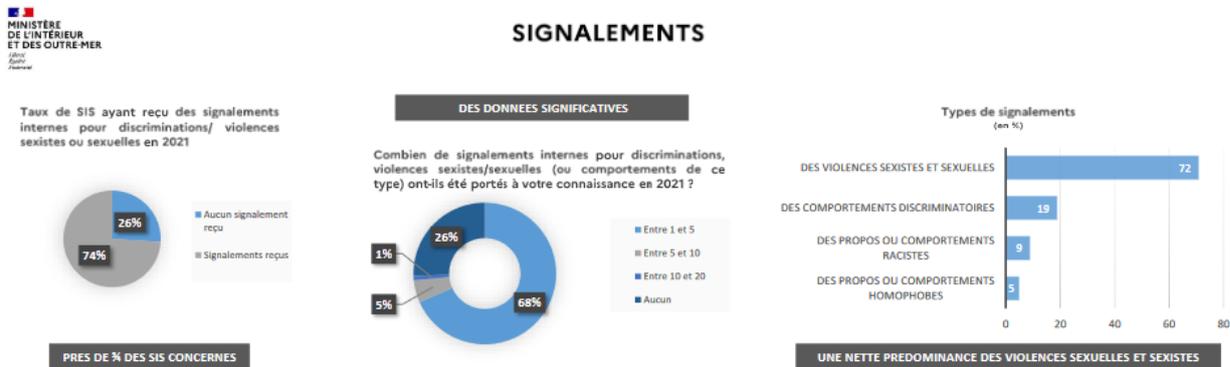
A travers la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016, le législateur est intervenu dans la définition d’un cadre commun de valeurs. La probité, la neutralité, l’impartialité et la laïcité sont des valeurs fondamentales de la fonction publique. Pour Shalom Schwartz (*Théorie des valeurs universelles de Schwartz*) l’ensemble des sociétés serait régie par un système de valeurs universelles dépassant les clivages culturels. Ces valeurs suivent la pyramide de Maslow, allant de la satisfaction des besoins biologiques, aux besoins d’interaction sociale. Dans son ouvrage *S’il te plait, dessine-moi un officier*, le Colonel Bruno Beaussé illustre cette théorie en mettant en exergue les valeurs propres aux officiers de sapeurs-pompiers dont les plus importantes : l’altruisme, la solidarité, le courage, le sens du service public, le respect, l’esprit d’équipe, l’engagement, le dévouement. Autant de valeurs qui font, fondent, les hommes et les femmes, indépendamment de leur genre ou de leur orientation sexuelle.

Chapitre III. Agir pour l’accueil et l’accompagnement de toutes les diversités.

Ce dernier volet est le plan d’actions à construire. Il reflète les travaux historiquement menés depuis déjà 20 ans par l’association FLAG ! sur les volets police et gendarmerie. Et les travaux en cours sur le volet sapeur-pompier.

- Section 1. Prévenir

Quelle que soit la source du signalement, il est certain que des conduites sont à prévenir. Et pour cela il convient a minima de sensibiliser les personnels non initiés au sujet LGBT+ à ces questions.



Séminaire DGSCG, 1^{er} décembre 2022

- **Sous-section 1 : une nécessaire information des personnels des SDIS sur les sujets LGBTQI+**

Au moyen d'outils de signalement et de soutien : application FLAG ! et dispositif En lieu sûr

L'objectif est de libérer la parole des victimes qui aujourd'hui ne déposent pas plainte :

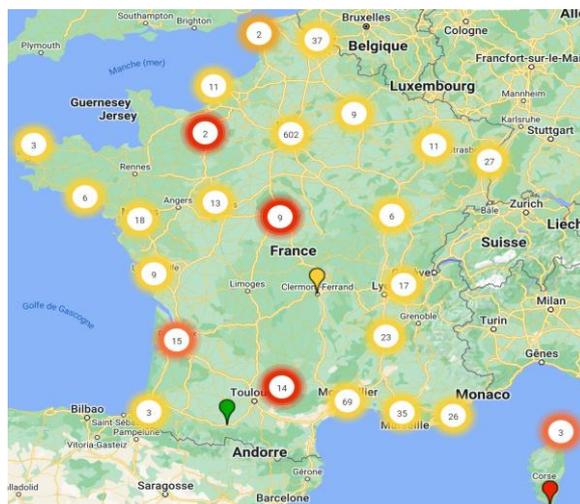
- Par appréhension de pousser la porte des services de police ou gendarmerie
- Parce qu'elles ne pas visibles/ « out » dans leur entourage
- Parce que la honte ou les conditions de l'agression sont plus fortes.

L'étude de la physionomie de ces violences permet aux pouvoirs publics et aux associations d'être plus efficaces au quotidien sur le terrain. Pour mieux combattre les violences il est nécessaire de les identifier, de les mettre en lumière et de communiquer sur leurs effets.

Exploitation de l'application « Flag ! »

L'application FLAG ! reste dans ce cadre à l'écoute des discriminations. Les statistiques de l'année 2022 sont à ce titre éloquent. En effet, du 1er janvier au 31 décembre 2022, 1783 signalements (terminés) ont été effectués sur l'application FLAG !, couvrant une grande diversité de faits, de victimes et de caractérisations. Ce qui représente en volume global une augmentation de 53, 58% par rapport aux signalements sur l'année 2021. Nous observerons le principal constat d'évolution d'ensemble : les « personnes connues » sont désormais dominantes, ce qui n'était pas le cas auparavant puisque le « non connues » l'emportaient. La place des observations réalisées sur les espaces publics ou réseaux sociaux y est importante. Ou comme le font remarquer Flora Bolter et Denis Quinqueton, codirectrice et codirecteur de l'observatoire LGBT de la fondation Jean Jaurès « *La haine anti LGBTI+ en 2022 a largement investi, avec fracas, le terrain du débat public et politique,*

particulièrement s'agissant des propos transphobes ». Parallèlement, et sans la moindre ambiguïté, l'étude révèle une inflation des violences sexistes et sexuelles qui explosent littéralement.



Signalements Flag ! 2022

Toutes ces données ont été analysées par un conseil scientifique présidé par Johan CAVIROT, président de FLAG! et piloté par la Fondation Jean Jaurès et composé d'un représentant des institutions suivantes : FLAG!, la Délégation interministérielle de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), le Défenseur des droits, le Service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSMSI), les jeunes de l'IHEDN, le Comité sécurité intérieure.

Par ailleurs, le dispositif « **En lieu sûr** » offre un partenariat original et gratuit entre les services publics (bibliothèque, piscine, maison des associations, mairie, etc..), le monde économique (magasins, entreprises, banques, cabinets médicaux, etc.), les locaux associatifs et les écoles permettant aux victimes de trouver un endroit sûr pour se protéger dans un premier temps avant d'être en mesure d'appeler la police. Le logo du réseau « En lieu sûr » permet également de visibiliser les secteurs où les LGBT+ peuvent se sentir en sécurité et complètement acceptés. Avec maintenant plus de 600 sites sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer le réseau prend de l'ampleur. Au 31 décembre 2022, le réseau « En lieu sûr » comportait 628 sur l'ensemble du territoire. **Il est souhaitable que tous les SDIS deviennent des « Lieux sûrs ».**

Prévenir les cas de discrimination au travail

La circonstance de la commission d'un délit ou d'un crime à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre entraîne l'aggravation des infractions de violences volontaires, conformément aux dispositions de l'article 132-77 du code pénal. Cette circonstance doit être relevée dès

l'établissement des éléments caractérisant un mobile ou un contexte LGBTphobe, au moment du recueil d'une plainte ou d'une information.

La discrimination est un délit, comme le rappelle l'article 225-2 du code pénal. Prévenir ses manifestations lorsqu'elles visent les personnels d'une entreprise ou d'un service public relève, *a priori*, du responsable hiérarchique.

Les actions que peut mettre en place un chef de service, de centre, de groupement : quelques exemples

- Etablir un diagnostic des comportements discriminants, par exemple, en s'appuyant sur la méthodologie développée par la CNIL et le Défenseur des droits (cf. guide méthodologique CNIL – Défenseur des droits)
- Veiller à la confidentialité des procédures de ressources humaines, notamment sur la prise en considération des évolutions familiales et personnelles des agents, et certifier auprès des agents le cadre confidentiel des échanges
- Signer et diffuser une charte formalisant les objectifs de lutte contre les LGBTphobies au sein du service et l'engagement du personnel encadrant d'agir en cas de difficulté
- Déterminer le cadre applicable en cas de transition de genre d'un agent : les cadres des SDIS doivent veiller à la bonne intégration de l'ensemble des agents placés sous leur responsabilité. Autant que faire ce peu, les modalités d'organisation du travail peuvent être adaptées.

Garants des bonnes conditions de travail des agents et à l'organisation du service, les chefs doivent assurer un traitement juste et équilibré des agissements LGBTphobes. Lorsque de tels faits sont suspectés ou relatés, les personnels encadrants doivent réagir et accompagner les personnels concernés.

Pour intervenir méthodiquement, plusieurs étapes peuvent être suivies :

- **Proposer des voies de signalement interne pour les agents victimes de LGBTphobies**

Le dépôt d'un signalement est souvent entravé par la crainte de représailles, l'absence d'interlocuteurs directs, le doute quant à la confidentialité des données transmises, etc.

Dès lors, établir des voies internes de recours permet un traitement plus rapide et l'application directe de mesures protectrices adaptées à l'organisation du service.

Une telle procédure peut être déterminée en s'appuyant sur la présence du médecin-chef du SSSM, du référent mixité et lutte contre les discriminations, du SQVS, d'un représentant du personnel, etc.

- **Diligenter une enquête** ³⁸

L'audition des auteurs présumés et des intermédiaires éventuels, ainsi que d'autres personnes susceptibles d'apporter leur concours à la restitution des faits reprochés, est souvent indispensable. Ces auditions doivent se conformer aux procédures définies au sein du service en matière de recueil des signalements de violences sexuelles, de harcèlements ou d'agissements sexistes sur le lieu de travail. Le traitement des actes anti-LGBT s'assimile, en méthode, à une procédure équivalente.

- **Sanctionner les auteurs**

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire, comme le précise l'article 29 de *la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*.

Si les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou le genre sont sanctionnées, en principe, au titre de la faute, toutes les discriminations n'ont pas vocation à précéder une sanction disciplinaire ou une mesure conservatoire. Le discours en réaction est une forme de sanction des propos discriminatoires, qui peut se révéler utile en prévention. Dans tous les cas, la sanction ne doit pas tarder et doit être connue de l'environnement concerné. Il faut communiquer sur la sanction.

- **Favoriser le dialogue**

Il est de bonne pratique de distinguer clairement ce qui peut relever de l'humour et ce qui ne peut l'être, en instaurant un dialogue régulier. Les propos, même bienveillants, qui tendent à banaliser des représentations négatives sur une catégorie de personne identifiée selon l'orientation sexuelle, le genre ou l'origine ethnique, sociale, géographique, etc., doivent être encadrés. Le harcèlement d'ambiance construit en filigrane une perte de confiance et d'adhésion.

La distinction parfois ténue entre les discours humoristiques ou ironiques et les propos qui stigmatisent un groupe d'individus doit être affirmée. Pour ce faire, les encadrants peuvent appliquer une politique de fermeté, considérant que la représentation du service public nécessite

³⁸ [Mémento de l'enquête administrative au sein de la Sécurité civile / Inspection générale de la Sécurité civile / Documentation technique / Sécurité civile / Le ministère - Ministère de l'Intérieur \(interieur.gouv.fr\)](#)

la prohibition de tout propos pouvant stigmatiser une catégorie de personnes ; d'autres peuvent préférer veiller au bien-être et à l'intégration de chaque agent, en tenant compte des risques de discrimination pouvant peser pour lui. Quel que soit le mode opératoire, il est indispensable de rappeler régulièrement le cadre dans lequel doivent s'inscrire les relations interprofessionnelles et l'objectif constant de lutter contre toute forme d'exclusion.

- **Demander conseil**

Il est évident opportun de se tourner vers des associations dont l'objectif et l'expertise permettent d'accompagner aisément les problématiques rencontrées : FLAG !, l'Autre Cercle, SOS Homophobie.

Utiliser le sport comme un vecteur d'intégration et de visibilité

Les sportifs LGBT+ le prônent et le rappellent : le sport permet de gommer les disparités et les inégalités de traitement entre les individus à travers le partage d'une activité développant la cohésion et le bien-être. La Fédération sportive LGBT milite en ce sens et accompagne la visibilité de sportifs à la notoriété certaine pour véhiculer plus de tolérance. Le documentaire « *Faut qu'on en parle* » diffusé par Canal + en 2021 donne la parole à six sportifs français dont Céline Dumerc et Jérémy Clamy-Edroux qui font leur coming out pour la première fois. Certains sont médaillés olympiques et rappellent que le monde du sport lui aussi très viriliste fait encore trop peu de place à la différence. D'où l'importance de former les dirigeants et les décideurs. Ce « combat » est d'ailleurs porté haut et fort à travers les témoignages de footballeurs de renom tel que Marinette Pichon ou Ouissem Belgacem, auteur de *Adieu ma honte* en 2021. Ce dernier explique que son homosexualité l'a privé d'une belle carrière de footballeur professionnel : « *L'étape quotidienne des vestiaires devient pénible. Non parce que je suis excité à la vue d'hommes nus, contrairement à ce que s'imaginent souvent les hétérosexuels. Comment avoir envie de mater dans un contexte pareil ? Je joue ma carrière chaque jour et le stress lié à ma sexualité ne fait qu'augmenter quand je me trouve dans un endroit comme celui-ci, ce haut lieu du machisme et de l'homophobie. Dans les vestiaires, je suis immergé dans une ambiance virile où mon désespoir d'être différent atteint maintenant des sommets. Je commence à me sentir concerné par les « Sale pédé ! », qui prennent une autre saveur. Avant, je n'étais pas totalement sûr d'être un « pédé » – et, dans le pire des cas, j'avais l'espoir de réussir ma conversion en hétéro. Là, je n'y crois plus³⁹.*

³⁹ Citation de *Adieu ma honte*, 2021, Editions Fayard, d'Ouissem Belgacem,

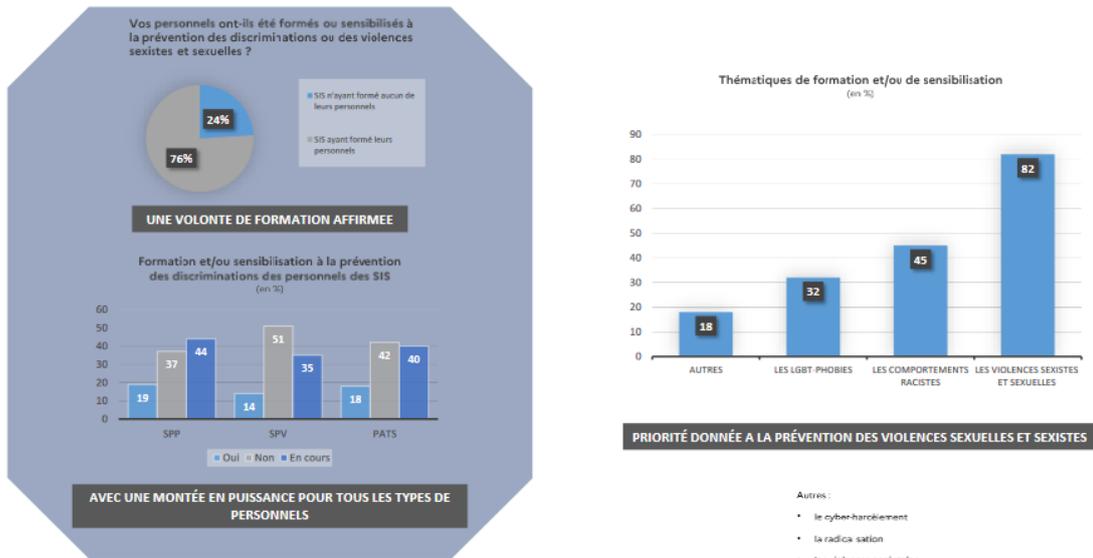
Les vestiaires et terrains de sport sapeurs-pompiers doivent être des lieux propices à l'inclusion et à la prévention des discriminations. Du reste, le « Vestiaire » reste un temple de l'homophobie décomplexée, dans une paradoxale intimité et promiscuité virile. Ce vestiaire doit faire foi de pédagogie, une certitude pour Marinette Pichon, la footballeuse aux 112 sélections en équipe de France. Le 7 juin 2023 cette dernière fait l'objet d'un biopic. L'adaptation de la biographie *Ne jamais rien lâcher* parue aux éditions FIRST en 2018 rappelle les positions de la sportive à propos des violences sexistes et sexuelles et de l'homophobie, notamment dans le sport⁴⁰. « *J'ai été une pionnière. Le football m'a ouvert des perspectives que je n'avais pas imaginées. On dit souvent que la chance se provoque. J'ai tendance à le croire. Ne jamais rien lâcher, travailler, persévérer : c'est ce qui me caractérise. C'est l'histoire de ma vie. Du combat, de l'abnégation, des remises en question, des frayeurs, des larmes. J'ai grandi dans la peur avant que le football m'offre une bouffée d'oxygène. J'aurais pu lâcher prise, mais je me suis toujours accrochée. Je peux le dire aujourd'hui sans détour : le ballon m'a sauvée.* »

Le sport doit rester un vecteur de cohésion et de considération sublimant l'individu et son ego au profit du collectif. Le dialogue autour de la prévention des LGBTphobies dans les centres d'incendie et de secours doit pouvoir commencer d'un ballon ou d'une pratique sportive partagée et appréciée de tous. La pratique du sport mixte doit être encouragée et développée dans les filières EAP – encadrement des activités physiques.

- **Sous-section 2 : former les personnels des SDIS et notamment les sapeurs-pompiers intervenant auprès d'un public de plus en hétérogène**

⁴⁰ [« Les grands changements de société demandent du temps », estime Marinette Pichon \(20minutes.fr\)](#)

FORMATION DES PERSONNELS



Séminaire DGSCG, 1^{er} décembre 2022

On prendra en exemple l'Institut de protection des incendies de Québec qui a développé un plan directeur 2021-203 pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi⁴¹. Ce plan est articulé autour de **3 enjeux** :

Reconnaître et valoriser la diversité

Développer une culture inclusive

Renforcer la communication et les liens de concertations

On saluera encore dans le champ de la lutte contre les discriminations le travail mené par la canadienne Anik Saint Pierre pour favoriser l'accès des femmes au métier de sapeur-pompier. *Les filles ont le feu sacré* est une initiative du Collège Montmorency et de l'Institut de protection contre les incendies du Québec (IPIQ) qui s'adresse aux filles de 15 à 25 ans. Le but, est de faire découvrir aux filles le métier de sapeur-pompier afin d'augmenter le nombre de femmes travaillant dans les services reliés au domaine au Québec. L'expérience est porteuse et fertile. Pour exemple, à Gatineau, le 23 mai 2023 le Service de sécurité incendie de Gatineau (SSIG) invite les jeunes femmes de 14 à 24 ans à prendre part à une journée d'initiation au métier de pompier au féminin. Le « genre » du métier est ainsi interrogé.

FORMER LES PERSONNELS DES SDIS AU SUJET LGBT : UNE NECESSITE

La formation des cadres des SDIS

⁴¹ [Le SIM lance son Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion | Service de sécurité incendie de Montréal \(montreal.qc.ca\)](https://montreal.qc.ca/)

Le temps de la formation initiale des élèves et stagiaires de certaines administrations intègre désormais des volets dédiés à la lutte contre les différentes formes de discriminations. Ce temps peut être utilement investi dans le domaine de la prévention des LGBTphobies, par exemple en consacrant un temps d'échanges et de réponses aux questions des agents ou en analysant les situations vécues sur le terrain de même que les bonnes pratiques mises en place. En formation initiale comme en formation continue, le déroulement des modules doit permettre la poursuite d'objectifs à la fois pédagogiques et professionnels.

Objectifs pédagogiques :

- ✓ Déconstruire les représentations sur les identités de genre, les stéréotypes sexistes, homophobes et transphobes.
- ✓ Connaître les dispositifs juridiques de lutte contre les actes de haine anti-LGBT et les mécanismes qui sous-tendent ces phénomènes.

Objectifs professionnels :

- ✓ Identifier les obstacles à l'inclusion des sapeurs-pompiers LGBT+.
- ✓ Gagner en confiance et en savoir-faire dans les pratiques professionnelles qui affectent les publics en situation de minorité de genre.

Exemples de contenus de formation :

- Réflexion sur les discriminations LGBTphobes : nature, juridicisation et classification, particularismes, discriminations multiples. Questionnements sur le rôle de la sécurité civile dans le domaine de la lutte contre les LGBTphobies. Présentation des ressources utiles pour bâtir une politique de prévention à l'échelle d'un SDIS

A l'heure de la rédaction de ce mémoire, les SDIS 13 (Bouches-du-Rhône) et 70 (Haute-Saône) ont d'ores et déjà sollicité l'expertise de FLAG ! pour construire un volet de formation autour de la sensibilisation et de la prévention des LGBTphobies. Ces pionniers se sont saisis du sujet de manière empirique à partir de situations rencontrées tant dans les centres de secours que dans les écoles de JSP – jeunes sapeurs-pompiers. En septembre 2023 une formation se tiendra encore à Saint Nazaire (44) au profit de l'Etat-major du SDIS.

EXEMPLE DE CONTENU DE FORMATION CADRE DE SDIS ET ANIMATEURS JSP

Lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre

Sensibilisation sur les spécificités des LGBT-phobies

Organisation de la mallette globale :

- **Bloc 1 : FLAG!**
 - Qui sommes-nous ?
 - Application FLAG!
- **Bloc 2 : Les définitions**
 - LGBTQI+
 - Les définitions
 - Qu'est ce que l'orientation sexuelle?
 - Qu'est ce que l'identité de genre ?
- **Bloc 3 : Les LGBTphobies en France**
 - Quelques chiffres
 - Que dit la loi ?
 - Les infractions
 - Les injures
- **Bloc 4 : LGBTphobie dans nos SDIS**
 - Les soutiens, leviers possibles.
- **Bloc 5 : Les victimes**
 - Des victimes particulières
 - Le coming out
 - Définition
 - Cas pratiques

Selon les corps, certains modules de formations peuvent être plus ou moins développés. Le tableau ci-après restitue, par filière, les principaux besoins de formation initiale repérés, ainsi que les objectifs auxquels leur traitement peut aboutir :

Une session de formation « test » se tiendra le 16 juin 2023 à la Maison des sapeurs-pompiers de France au profit des référents égalité diversité des Unions départementales et des référents nationaux de la FNSP.

Filière	Volume horaire préconisé	Contenus	Objectifs
ANIMATEURS JSP 	2 heures <i>a minima</i>	<i>Lutte contre les discriminations</i> : vidéo de sensibilisation	Identifier les formes de discriminations
		<i>Intervention auprès des publics LGBT+</i> : cas pratique (accueil, discours et pratiques professionnelles)	Adapter les méthodes d'interventions auprès du jeune public
		<i>Repérage et prévention</i> : définitions et identification (autour de la notion de vulnérabilité)	Identifier les différentes situations et les principales notions

Filière	Volume horaire préconisé	Contenus	Objectifs
OFFICIERS ENSOSP Formation des RED 	3 heures <i>a minima</i>	<i>Repérage et prévention</i> : définitions et identification (autour des notions des identités et du droits des minorités)	Identifier les notions fondamentales du droit des minorités LGBT+
		<i>Prévention et sanction des agissements sexistes et anti-LGBT+</i> : cas pratiques	Savoir agir en cas d'incident ou événement
		<i>Mener une campagne de lutte contre les discriminations</i> : module interactif	Disposer d'outils pour développer une campagne
		<i>Encadrer des agents LGBT+</i> : théorie et pratiques du droit du travail	Adapter son service aux publics en transition

Filière	Volume horaire préconisé	Contenus	Objectifs
ESD 	3 heures <i>a minima</i>	<i>Repérage et prévention</i> : définitions et identification (autour des notions des identités et du droits des minorités)	Identifier les notions fondamentales du droit des minorités LGBT+
		<i>Connaissance des profils LGBT+ :</i>	Disposer d'outils pour proposer des accompagnements RH adaptées aux profils LGBT+
		<i>Prévenir et signaler</i> : approche des mécanismes de violences de genre et publics LGBT+ (contenus théoriques)	Savoir agir en cas de pressions/violences/menaces sur des publics LGBT+
	1 heure <i>a minima</i>	<i>Intervention auprès des publics LGBT+ :</i> méthodes et outils pour l'accès aux droits des personnes souhaitant effectuer une transition de genre	Accompagner les transitions de genre (démarches administratives, accès aux régimes de l'assurance maladie, modification des données sociales)

Nombre d'élèves policiers sensibilisés aux LGBT phobies en école de police en 2022

Année	Police Nationale					
	Nombre d'élèves rencontrés					
	Cadets (inclus service)	Adjoint de sécurité	Gardiens de la Paix	Lieutenant	Commissaire	Total
2013	0	0	NC	0	0	0
2014	0	0	966	65	40	1071
2015	400	0	2583	70	0	3053
2016	202	0	4849	0	62	5113
2017	241	71	4335	55	40	4742
2018	300	33	2593	70	35	3031
2019	0	0	2084	60	0	2144
2020	15	0	1166	54	0	1235
2021	55	0	3713	30	62	3860
2022	18	38	2102	380	63	2601
TOTAL	1231	142	24391	784	302	26850

Nombre d'élèves policiers sensibilisés aux LGBT phobies en école de gendarmerie en 2022

Année	Gendarmerie Nationale					
	Nombre d'élèves rencontrés : formation LGBTphobies					
	Gendarmes Adjoint	Gendarmes	Officiers	CSTAGN	RED	Total
2013	0	0	0	0	0	0
2014	0	0	0	0	0	0
2015	0	519	0	0	0	519
2016	0	340	0	0	0	340
2017	0	1721	0	0	0	1721
2018	200	2208	0	0	0	2408
2019	0	660	0	0	0	660
2020	178	1010	0	0	0	1188
2021	95	2050	137	0	0	2282
2022	117	3854	111	1	35	4118
TOTAL	590	12362	248	1	35	13236

Pour information, en mai 2024, 100% des policiers et gendarmes devront avoir suivi a minima une demi-journée ou une journée de sensibilisation sur les LGBTphobies, les qualifications spécifiques dans le droit et l'accompagnement des victimes.

ENSOSP

Il est certain que l'école nationale des officiers de sapeurs-pompiers a toute sa place dans cette construction. Les formations cadres à l'ENSOSP viendront assurément soutenir la convention de FLAG ! avec la FNSP lors du congrès des Sapeurs-Pompiers de France à Toulouse du 4 au 8 octobre 2023. Les officiers de sapeurs-pompiers professionnels et volontaires sont les acteurs majeurs de la diffusion d'une culture de l'égalité. Une « valeur de la semaine » pourrait être dédiée à la prise en compte des différences. Il est souhaitable que toutes les FILT puissent bénéficier du temps de sensibilisation alloué aux officiers de la gendarmerie nationale et de la police. Un temps dédié pourra également largement trouver sa place dans la formation des chefs de groupement. Le directeur de l'ENSOSP, l'inspecteur général Grégory Allione, pourra également inscrire la thématique LGBT+ au catalogue des Nocturnes de l'école.

DGSCGC

Depuis 2022 un groupe de travail est installé à la DGSCGC autour de ces questions. Le travail a été porté par Madame la sous-préfète Agnès Bouty-Triquet, puis Pascale Legendre, chargées de mission égalité diversité, accompagnée de Sandy Ghennassia, chargée de projet.

Section 2. Guérir

Parfois l'aporie fait place au marteau et ne laisse aucune autre option que la répression. Voilà tout l'enjeu de la nomination d'un référent mixité et lutte contre les discriminations au sein des SDIS, tel que le prévoit la loi dite « Matras » dans son article 56.

- Sous-section 1 : endiguer et sanctionner les conduites LGBTphobes au sein des SDIS

Il est clair que la dernière décennie a mis en exergue une pénalisation des conduites homophobes dans l'environnement professionnel. Le monde du travail dispose de plus en plus d'outils juridiques. Il convient à ce titre de rendre hommage à Emmanuelle BOUSSARD⁴², avocate spécialisée dans le droit des libertés fondamentales, qui a dédié une partie conséquente de son parcours professionnel au traitement des atteintes à l'égalité des chances⁴³. « *Le mariage pour tous et la position claire du Défenseur des droits ont beaucoup fait pour motiver les homosexuels qui refusent d'être discriminés à agir* », développe-t-elle auprès des Echos. Il est d'ailleurs opportun d'entendre ou réentendre sa définition de la discrimination : « *Discriminer c'est toujours traiter moins bien quelqu'un (...) en raison de motifs illicites.*⁴⁴ »

Il ne peut donc être admis qu'en 2023, dans un cadre professionnel, des individus soient considérés d'une autre manière en raison d'une appartenance réelle ou supposée à un marqueur type, et/ou à une minorité : par exemple « femme », ou « LGBT ». Nous affirmons d'ores et déjà que la discrimination est un motif de suspension d'engagement ou de non renouvellement.

Penser autrement les identités et expressions de genre

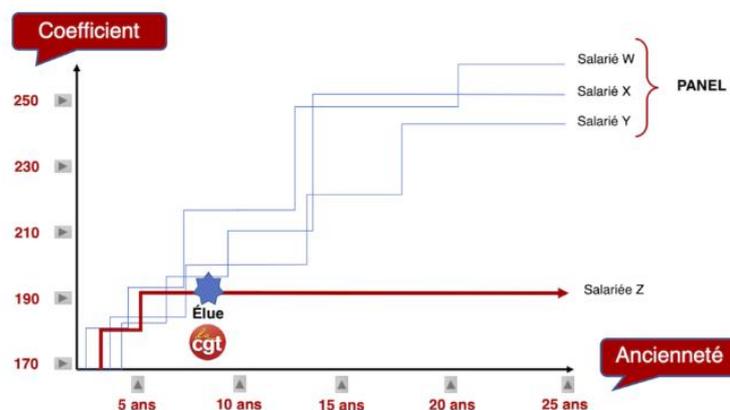
Pour penser autrement l'identité de genre les recours aux experts psychologues doivent être systématisés. Les chefs de groupements pourront également s'appuyer sur la méthode des panels. Mise au point au cours des années 1990 à l'usine Peugeot-Sochaux, la méthode « Clerc » (du nom de François Clerc, initiateur de cette méthode et chargé des dossiers relatifs aux discriminations à la CGT) donne lieu à des décisions de justice importantes. Elle permet de montrer les écarts de progression de carrière entre salariés, en matière de rémunération, de qualification, de coefficient, en suivant ces trois étapes :

- Construction d'un panel de « salariés-comparants » ;
- calcul de moyennes ;

⁴² Emmanuelle BOUSSARD est décédée en 2020 des suites d'une longue maladie.

⁴³ [L'homophobie au travail désormais sanctionnée | Les Echos](#)

- comparaison des données avec la situation du salarié discriminé.



Présentation de la méthode sur le site

[Contre les discriminations, utiliser la méthode « Clerc » – nvo droits](#)

- **Sous-section 2 : conduire les changements de mentalités dans les centres de secours, les microcosmes de la société.**

Le rôle du SSSM (service de santé et de secours médical)

Il est certain que rien ne sera possible sans le service de santé. En sus et éclairage des dispositifs de signalements déjà en place au sein des SDIS, les médecins-chefs pourront observer les incidences physiques et psychologiques de situations ostensiblement discriminatoires. L'émotion, la parole a toute sa place dans le cabinet confidentiel du médecin ou du cadre de santé. Même si le sujet de la vie privée n'intervient théoriquement pas dans l'espace professionnel, force est de constater que la cohabitation des temps de vie professionnelle et personnelle est essentielle, elle l'est devenue d'autant plus nettement depuis la crise COVID et les confinements successifs. Une partie de la population LGBT+ a particulièrement mal vécu la pandémie⁴⁵ au regard d'une promiscuité parfois violente ou un isolement exacerbé.

La prise en compte de l'émotion

« Les émotions sont convoquées de deux manières : d'une part, comme facteur explicatif du passage à l'acte (...) d'autre part, comme moyen de maintenir l'engagement par l'activation d'un sentiment d'adhésion et d'effervescence, par le renforcement des identités et des solidarités de

⁴⁵ [Les personnes LGBT vulnérables face à la crise : "Des parents chassent quand même leurs enfants du domicile" \(radiofrance.fr\)](#)

groupe et enfin par les effets socialisateurs à plus ou moins long terme qu'elles produisent.⁴⁶ » L'émotion permet d'accompagner les silences qui sont des émotions qui ne parviennent pas à s'exprimer et d'accompagner l'expression de la vie intime écrasée par le poids de la pression sociale. De façon très paradoxale, la personne LGBT+ la plus épanouie est probablement celle qui assume et affirme sa différence sans la moindre ambiguïté. Ce que d'aucuns considèrent comme du tapage et de l'indiscrétion. Les sapeurs-pompiers anglais l'ont bien compris à travers une vidéo devenue contagieuse sur les réseaux⁴⁷. "Les incendies ne font pas de discrimination, nous non plus", annonce le TikTok du service d'incendie et de secours du South Yorkshire en février 2013.

L'exemple de l'Australie :

Cette année s'est encore tenue la 3e Conférence mondiale des professionnels de Police/Justice LGBTIQ+ de Melbourne (Australie) le 17 février 2023. Les sapeurs-pompiers de Victoria ont participé à la marche des fiertés succédant à cet événement. La Fire and Rescue NSW (New South Wales) a choisi de montrer l'exemple en développant une politique de promotion de la lutte contre les violences LGBT ostentatoire et sans ambiguïté. Dans le contexte de la marche des fiertés, un fourgon pompe tonne a été repeint aux couleurs de l'arc en ciel. Le message était de condamner fermement le sectarisme et les préjugés dans un service d'incendie et de secours dont la mission première est de soutenir la totalité de la population. Cet engin pompe revisité pour l'occasion rappelle que les groupes les plus vulnérables seront accompagnés et pris en compte.



⁴⁶ Broqua C. et Fillieule O., 2009, « Chapitre 6. Act Up ou les raisons de la colère » in Christophe Traïni, Emotions...Mobilisations, Paris, Presses de Science Po

⁴⁷ [Sur TikTok, ces pompiers anglais répondent aux homophobes \(tetu.com\)](https://www.tiktok.com/@fireandrescuensw/video/6888888888888888888)

Les réseaux RED, la mise en place des cellules de lutte contre le harcèlement et les violences

Sous la direction de sa référente nationale égalité diversité, la capitaine Marie-Ange Detey, le réseau des RED de la gendarmerie nationale est fort d'un effectif de 175 personnes dont le travail de terrain n'est aujourd'hui plus à prouver. Depuis 2019, un groupe de travail égalité diversité a également vu le jour au sein de la FNSP sous la direction de la commandante Céline Guilbert. L'ambition de ce groupe est de diversifier les effectifs notamment de les féminiser. En 2021, le sujet LGBT+ a immergé des échanges. Des binômes départementaux homme-femme sont également distribués au sein des unions départementales. Il appartient à ces binômes, comme aux futurs référents égalité diversité des SDIS, de répandre une culture de l'égalité au sein des unités opérationnelles mais aussi des amicales de sapeurs-pompiers, l'antichambre associative des centres de secours. *« Un sapeur-pompier ne reste dans son centre qui si deux éléments sont réunis : s'il a un bon chef et une bonne amicale »* - Colonel Hors Classe Patrick Sorieul, directeur de service d'incendie et de secours. La bonne intégration d'un sapeur-pompier se réalise en effet à l'abri des regards, au fond de la remise, au foyer, sur le terrain de sport. Les présidents d'amicales ont la responsabilité partagée avec le chef de centre de respecter la diversité et de l'accompagner, dans un courage managérial capable de s'affranchir de l'éventuelle pression d'un groupe. Le binôme chef de centre-président d'amicale crée le point d'équilibre.

Un point de vigilance absolue : le sujet de la transidentité

Force est de constater que le sujet de la transition de genre devient un sujet partagé par tous les SDIS. L'association FLAG ! a été sollicitée par plusieurs SDIS en 2022 et 2023 dans le cadre de l'accompagnement de personnels en transition de genre. Le sujet reste sensible et discret comme en témoigne cet usager sur le réseau de discussion Reddit en février 2023 : *« Comme la plupart d'entre vous, je vis depuis pas mal d'années avec ma dysphorie de genre (MTF), et j'aimerais pouvoir aujourd'hui vivre pleinement ma transidentité. Le blocage que je ressens pour faire mon Coming Out, c'est du côté des pompiers (étant professionnel depuis 3 ans et 10 ans de volontaire). J'ai jusque-là vu et trouver aucune expérience de personnes transgenres dans ce milieu. J'aimerais du coup savoir si d'autres personnes parmi vous sont passées par là (pompier, mais même police et militaire), comment vous avez annoncé à votre hiérarchie, la parallèle entre les gardes et le début de transition, l'acceptation en caserne, etc »*. Les derniers rapports de SOS HOMOPHOBIE et Signalement FLAG ! sont unanimes. Les violences à l'égard des personnes en transition de genre

[Fire and Rescue NSW dévoile un camion de pompiers aux couleurs de la fierté pour célébrer Mardi Gras et WorldPride 2023 - VIDEO - Sydney - Fire and Rescue NSW](#)

sont exponentielles. Elles ont augmenté de 27% entre 2022 et 2023. Un phénomène conforté par le déversement d'une parole non censurée sur les réseaux sociaux en réponse à la libre parole de célébrités trans telles que l'acteur canadien Elliot Page. Le sujet de la transidentité chez les sapeurs-pompiers français n'a pas encore été médiatisé. Aux Etats-Unis, Brook Guinan est la première femme sapeur-pompier à assumer ouvertement sa transidentité⁴⁸. Troisième génération de sapeur-pompier l'intéressée n'a pas renoncé à son choix d'orientation professionnelle au moment de sa transition. Une visibilité précieuse en matière de pédagogie. L'Espagne a ouvert également la voix à l'autodétermination de genre par cette « loi d'égalité réelle et effective des personnes trans » qui vise à dépathologiser la transidentité. Une loi sociale concomitante au vote de la loi encadrant un congé menstruel pour les femmes souffrant de pathologies invalidantes dans le cadre professionnel tel que l'endométriose.

Quelques recommandations pour accompagner la transition de genre d'un sapeur-pompier :

- Respecter l'identité de genre de la personne et se montrer acteur de son inclusion. Lui reconnaître le choix de son prénom, de son allure physique et vestimentaire hors temps opérationnels.
- Accompagner son changement de vestiaire par un dialogue avec les collègues fréquentant le même espace
- Prévenir tout acte de harcèlement en étant lanceur d'alerte
- Désigner un accompagnant (le référent mixité ?) pour accompagner le parcours transitionnel.
- Accompagner les modifications administratives internes : changement de prénom dans la base RH, l'outil formation, d'alerte.
- Accompagner la réalité familiale de la personne
- Agir dans la temporalité pour que la personne transgenre ne devienne pas victime

L'importance des rôles modèles :

- **Dans la fiction : personnages de séries télévisées ou films**

Chaque individu a le souvenir d'acteurs, de films majeurs dans la construction de son identité dont son identité de genre. Certaines séries à thématique sapeur-pompier participent de cette reconnaissance. Ainsi dans la série 9.1.1 Lone Star, le fils du chef de centre, lui-même sapeur-pompier, est gay. Une visibilité qui également celle de la « *Station 19* » à travers les personnages

⁴⁸ [Etats-Unis : Le premier pompier transgenre à la Marche des Fiertés de New-York \(francetvinfo.fr\)](https://francetvinfo.fr)

de Travis, dont le mari est décédé sur intervention et Maya, officier ambitieuse inquiète de voir son évolution de carrière malmenée par le regard hiérarchique porté sur sa différence. La série française « *Notre Dame : la part du feu* » aborde aussi la question à travers le personnage d'un officier supérieur, une lieutenant-colonelle experte dans le domaine de la préservation des biens culturels, catholique fervente tiraillée par la discordance entre sa foi et les positions récentes de l'église catholique devant l'union entre personnes de même sexe. Il est indéniable du reste que les LGBT+ ont besoin de se reconnaître à travers des personnages de fiction épanouis. Ces séries sont assurément des promesses de bonheur.

- **Dans la vie réelle : être un exemplum, un repère**

Le sujet du film *Blue Jean*⁴⁹ sorti en 2023 est celui d'une professeur d'EPS sous le gouvernement Thatcher. Cette dernière est en couple avec une femme, élément qui est tu de son autorité d'emploi en raison du contexte. En effet, en 1988, un groupe de lesbiennes descendent en rappel à l'intérieur de la Chambre des Lords pour exiger la protection des droits des personnes gay britanniques. Une action coup de poing en réaction à la proposition de loi « Section 28 » de Margaret Thatcher. Finalement votée, la série de lois empêche notamment les établissements scolaires et les pouvoirs publics de faire la « *promotion de l'acceptabilité de l'homosexualité en tant que prétendue relation familiale* ». Dans ce film cette loi vient altérer les relations interpersonnelles de l'enseignante avec ses élèves au moment du coming out de l'une de ses élèves. L'enseignante, également coach sportive est contrainte de sortir de sa mission éducative par peur des représailles. On est loin de la santé et de la qualité de vie au travail. Les risques psychosociaux sont démultipliés dans un contexte de stress intense ou de peur. L'enseignante sort également de son rôle modèle. En effet, les personnes qui s'assument au travail participent de la visibilité et de d'inclusion des personnes LGBT+ et évitent à d'autres de s'inventer une vie au travail afin que cela ne nuise pas à leur carrière. Les pionniers qui ouvrent la voie servent l'identification nécessaire à la construction identitaire. L'Autre Cercle organise depuis 2019 une campagne de nomination de Rôles Modèles dans le milieu professionnel, en mettant en exergue des personnes estimant être parvenues à concilier ambition professionnelle et vie personnelle⁵⁰. Une manière de lever les schémas de culpabilisation assez répandus autour des personnes LGBT+. Pour que des sapeurs-pompiers s'expriment en centres de secours, dans les états-majors, il est essentiel que d'autres soient

⁴⁹ [BLUE JEAN | Critique du film de Georgia Oakley \(lebleudumiroir.fr\)](https://lebleudumiroir.fr/)

⁵⁰ [La campagne de nomination 2023 des Rôles Modèles LGBT+ et Allié-es est ouverte ! | L'Autre Cercle | La référence en management de la diversité LGBT+ au travail](#)

visibles, exemplaires dans la visibilité qui participe aussi du courage managérial. On pensera notamment aux officiers LGBT dont la présence est certaine...

La responsabilité des instances dirigeantes, des gouvernances.

Le plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 est à cet égard cardinal. Ce plan englobe les 3 versants de la fonction publique (état, territoriale, hospitalière) et s'articule autour de priorités et d'enjeux tels que : favoriser la qualité de vie et des conditions de travail et prévenir la désinsertion professionnelle. Ce plan promeut notamment le secourisme en santé mentale et met ainsi sur le même plan la santé mentale et physique. L'objectif n°8 est de « Mieux intégrer la préservation de la santé mentale des agents dans les politiques de santé au travail », en établissant notamment un bilan de la mise en œuvre des risques psychosociaux, dix ans après la signature de l'accord cadre de 2013. Les harcèlements et les violences sexuelles et sexistes seront ardemment prévenus. Il appartient donc aux cadres, les chefs de service, de groupement, les directeurs et directeurs adjoints de SDIS de protéger et d'accompagner les diversités par une mobilisation transparente et optimale de tous les moyens à disposition de l'établissement. Une anticipation sereine des situations potentiellement contentieuses pourra se réaliser avec les associations expertes dans le domaine de la prévention des LGBTphobies.

Le respect du projet de vie personnel comme partie prenante du projet professionnel

Au cœur du sujet LGBT se pose la question de l'équilibre et du rayonnement mutuel des sphères du public et du privé, du visible et de l'invisible, du dit et du tu, de l'ostentatoire et de l'intime. L'équilibre professionnel est étroitement lié à l'équilibre personnel, nous en sommes convaincus. C'est donc une entreprise permanente de maintien de cet équilibre qui doit organiser les relations interpersonnelles dans un cadre professionnel. Le projet de vie de chacun, que d'aucuns nommeront « recherche du bonheur » passe par la conciliation sereine et posée des temps de vie. La solidité du projet de vie personnel, dans un monde à dimension variable, soumis aux aléas ainsi qu'aux catastrophes sanitaires et climatiques fortifie la résilience et l'efficacité. Le COVID a démontré à chacun l'importance du capital humain dans le maintien de la crise. L'altérité, en temps qu'exercice permanent d'adaptation est une opportunité réelle. Il est bon d'avoir dans ses équipes des gens qui savent rebondir, surmonter, encaisser... Les personnes discriminées n'ont d'autre choix que de composer avec un environnement qui ne leur est pas toujours favorable. C'est un gage de force mentale qui trouvera aisément sa place dans le champ professionnel.

CONCLUSION

Les statistiques de l'année 2022 dans le domaine des LGBTphobies ne font que confirmer les observations déjà réalisées par les associations au cours de cette période particulière qu'a constitué la « Crise COVID 19 ». Dans une temporalité arrêtée, altérée, les violences à l'égard des minorités n'ont pas cessé. En 2022, nous observons que la haine antiLGBT a largement investi, avec fracas, le terrain du débat public et politique, particulièrement s'agissant des propos transphobes. Le harcèlement et la violence physique n'ont malheureusement pas dit leur dernier mot. Les atteintes à l'honneur, constituant 35% des faits signalés sur l'application FLAG !, en disent long sur cette aura de honte qui pèse encore trop souvent sur les personnes se reconnaissant de la minorité LGBT+. Cette « honte », lourde, pesante, parfois insurmontable est encore aujourd'hui créatrice d'une mortalité terrifiante chez les 12-25 ans. Les statistiques opérationnelles des SDIS ne disent pas toujours les morts violentes. Mais l'intuition et l'expérience aiguisées d'un officier LGBT+ permet parfois de discerner le « bruit de fond ». Il existe encore aujourd'hui des lycéens de 17 ans qui sautent du 2^{ème} étage de leur établissement scolaire, en pleine journée, quelque part en France, parce que la mort est meilleure que le désamour d'un père, d'une mère, d'une culture, ou le désaveu d'une religion. C'est une vérité que ne démentira pas la fondation Le Refuge qui accueille encore chaque année un nombre important de jeunes ostracisés, chassés de leurs environnements familiaux, au moment de ce grand moment de vérité qu'est, à chaque annonce, le « coming out ». Ainsi la fondation a accueilli 9515 jeunes, en a hébergé 2863 en 2021.

Quant à ceux qui par chance n'ont pas connu le pire, ils ont connu/connissent a minima ce travail sur soi que constitue la construction soignée et permanente d'un équilibre entre vie privée et vie publique et/ou professionnelle. C'est en cela qu'il existe une réelle opportunité des établissements publics à élargir le vivier de son recrutement en faisant la chasse aux stéréotypes et aux préjugés. A l'heure de l'engagement différencié, du pacte capacitaire, et de la nécessité de renouveler, ou réécrire un modèle de sécurité civile fragilisé, il semble essentiel de cibler un public volontaire élargi. Il n'est plus acceptable en 2023 d'écarter une large part de candidats sous le motif d'un décalage de ces candidats avec une normativité confinant parfois à la caricature. Beaucoup de candidats aux métiers de sapeur-pompier sont prêts à tout pour « réparer leur petite décote » pour reprendre l'expression de Daphné Calandra, l'une des premières mariées LGBT de Reims. La loi du 4 août 1982 avait apporté la première pierre à l'édifice de la déculpabilisation des homosexuels, accompagné dans cette culture de la bienveillance par des pontes de la justice telles Gisèle Halimi.

La liberté et la dignité rappellent le respect inaliénable du droit humain. Durant la seconde guerre mondiale 10000 hommes ont été condamnés pour homosexualité. Ils l'ont été pour une croyance, une morale. Le droit reste un outil de protection devant un sujet qui ne devrait pas connaître de codification : la sexualité. Combattre les LGBTphobies dans les SDIS c'est rappeler la beauté de la vie humaine. Les sapeurs-pompiers mieux que personne connaissent le prix inestimable de la vie humaine. Comptons alors sur la fermeté des chefs, la douceur des cadres et l'imagination des collaborateurs pour prévenir les inégalités car comme le rappelait Robert Badinter : *« Ce n'est pas en changeant les lois qu'on change les mentalités (...) On les traite comme des misérables, lequel d'entre nous peut supporter ça ? »*. En brisant le plafond de verre, on brise aussi les préjugés. La réciproque est valable. Il convient alors de donner un autre visage au leadership, développer la responsabilité sociétale des encadrants. Il s'agit encore de former et mobiliser l'ensemble des autorités préfectorales et de l'encadrement supérieur aux enjeux d'inclusion et de lutte contre les discriminations LGBT+. A Reims, dans la nuit du 13 au 14 septembre 2002, François Chenu perdait la vie, agressé par 3 homophobes dans un parc. Ses parents écrivirent à ses assassins :

« François ne vous connaissait pas, vous ne le connaissiez pas. Il vous a fait confiance, il croyait en l'homme, quelles que soient sa couleur, sa religion, ses coutumes. Il ne vous a pas fuis, il vous a dit ce qu'il pensait. Vous l'avez massacré, par peur et par haine, vous avez fait basculer sa vie et les vôtres, vous avez nié son humanité, vous avez trahi votre propre humanité...François vous a montré le chemin, il a été le courage même, sans répondre à la violence mais simplement en étant lui-même et en refusant l'humiliation. Il croyait tellement que l'on peut vivre ensemble en s'acceptant tels que l'on est, en refusant tout ce qui enferme... »

Rappelons enfin que l'homosexualité est l'une des principales causes de suicide chez les adolescents. L'absence de modèles, de référents, de références littéraires et cinématographiques constituent des écueils majeurs à la construction sereine d'un avenir personnel et professionnel. Le Défenseur des droits, la délégation ministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT, les associations telles FLAG ! seront toujours aux côtés de ceux qu'on humilie, que l'on enferme. L'homophobie maltraite, rend malade, tue même parfois. L'homophobie est également une attente majeure aux valeurs qui fondent la démocratie. Il convient de faire de l'altérité un potentiel non une crainte. Ou comme l'a dit Baudelaire : *« tu m'as donné ta boue et j'en ai fait de l'or »* La matière humaine des SDIS est riche, dans sa diversité et ses talents. Changer de regard reste un vrai défi. Mais peut-être, *« Somewhere over the rainbow »*, que la discipline, le

sens du bien commun, le partage de valeurs, la valorisation de la compétence sauront résorber les iniquités professionnelles et les pratiques discriminatoires dorénavant inacceptables.



BIBLIOGRAPHIE

- Bath I., (2018). *Manager la diversité, de la lutte contre les discriminations au leadership inclusif*, Paris, DUNOD
- Borillo D., Lemaire F. (2019). *Les discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et l'identité de genre*, L'Harmattan
- Borillo O., Mécarry C. (2019), *L'homophobie*, Que Sais-je ?
- Legal J.B , Delouée S. (2021). *Stéréotypes, préjugés et discriminations* (3^{ème} édition), Paris, DUNOD
- Butler J., *Trouble dans le genre, le féminisme et la subversion de l'identité* (2006), traduit de l'anglais (1990), La Découverte, 281 pages
- Ça m'intéresse, janvier-février 2022, « 1920, L'Europe fait son coming out »
- Coffin A. (2020), *Le génie lesbien*, Editions Grasset et Fasquelle, 251 pages
- Fottorino E. (2018), collectif, *Les nouveaux combats des femmes*, Philippe Rey, 94 pages
- Legal J.B (2021), *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Dunod, 125 pages
- Londeix P. (2008), *Le manifeste lesbien*, L'Altiplano, 185 pages
- Peytavin L. (2021), *Le coût de la virilité*, Le livre de poche, 189 pages
- Piazza O. (2018), *Découvrir l'intelligence collective*, INTEREDITIONS
- Sinnassamy C. (2021), *Droit de la non-discrimination*, Lexifac droit, Break by studyrama, 215 pages
- SOS HOMOPHOBIE (2022), *Rapport sur les LGBTphobies*

Anglophone

- Anderson. E. (2002). *Openly Gay Athletes: Contesting Hegemonic Masculinity in a Homophobic Environment*. *Gender & Society*, 16(6), 860-877.
- Bruce, T. (2002). *Supportive or Hostile? Teasing or Professional? Women Sportswriters Categorize Locker Room Interaction*. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 11(2), 49-76.
- Curry, T. J. (1991). *Fraternal Bonding in the Locker Room: A Profeminist Analysis of Talk About Competition and Women*. *Sociology of Sport Journal*, 8, p. 119-135.
- Harvey, S. J. (1996). *The Construction of Masculinity Among Collegiate Volleyball Players*. *The Journal of Men's Studies*, 5(2).
- Mazzei, L. A. (2014). *Michael Sam and the NHL Locker Room: How Masculinities Theory Explains the Way We View Gay Athletes*. *Marquette Sports Law Review*, 25(1), p. 129-162).
- Wittig M. (1992), *The straight mind and other essais*

Pour le plaisir de lire :

- Victoire Hanneli (2023), *Rien à perdre*, Stock, 218 pages
- Belgacem Ouissem, (2021), *Adieu ma honte*, Fayard, 130 pages

Marinette Pichon, (2018), *Ne jamais rien lâcher*, First, 288 pages

Filmographie

https://www.linkedin.com/posts/labprofems_femmesensport-baseball-labprofems-ugcPost-7057337489065156608-C2wf?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Cour d'honneur, documentaire rétrospectif sur l'histoire de Flag !

<https://cinevod.bm-grenoble.fr/video/FX5JV-cour-dhonneur-coming-out-dans-la-police>

Les discriminations, parlons-en :

<https://www.youtube.com/watch?v=QKtVs052GRg>

Sitographies

[Catalogue en ligne \(ensosp.fr\)](#)

www.defenseurdesdroits.fr

www.dilcrah.fr

<https://www.flagasso.com>

<https://autre Cercle.org>

<https://outr ans.org>

www.fonction-publique.gouv.fr

Textes de référence

- Code pénal (art 225-1 à 225-4)
- Code du travail (art. L1132-1)
- Article M.131-1 du Code général de la fonction publique
- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment ses articles 6 et 6 quater A
- Loi n°2022-401 du 21 mars 2022, notamment son article 18
- Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations antiLGBT+ 2020-2023
- Instruction ministérielle du 14 février 2019 portant création des comités opérationnels de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et l'homophobie.
- Instruction du gouvernement IOMK2313530C du 16 mai 2023, signée conjointement par Mr Gérald Darmanin , ministre de l'intérieur et des outre-mer et Mme Sonia Backès, relative aux orientations dans la lutte contre les LGBTphobies au ministère de l'intérieur et des Outre-mer.

TABLE DES MATIERES

Remerciements. p 2

A la mémoire dep 3

Préface de Johan Cavirotp 4

Introductionp 6

Chapitre I. Les « Hommes » des casernes.....p 12

Ce premier chapitre a vocation à établir un état des lieux des centres de secours dont le visage homogène révèle une forte inscription des stéréotypes et des traditions clivantes.

- **Section 1. Un univers fortement masculinisé aux connotations virilesp 15**

- Sous-section 1. Une cohabitation permanente des stéréotypes et préjugés.....p 15

• Essai de définitions : stéréotypes et préjugésp 15

• La question de l'homophobiep 18

• Le sujet du mariage ou « la violence d'une conquête ».....p 20

- **Sous-section 2. Des remises ouvertes aux champs discriminatoires.....p 23**

• Pompiers des villes et pompiers des champsp 23

• La sémantique de l'homophobie : les mots/maux tuentp 25

- **Section 2. Une invisibilisation « ordinaire » des minorités.....p 25**

- Sous-section 1. Le sujet des femmes dans les centres d'incendie et de secours p 25

• Le poids du groupep 26

- Sous-section 2. Le tabou ultime : le sujet des LGBTQI + dans les SDISp 28

• Que dit la loi?p29

Chapitre II. La sortie de l'entre-soi.....p 30

Ce deuxième volet introduit des pistes de réflexion. Il est question de démontrer qu'il n'est pas seulement question de corriger une inégalité. La prise en compte de la question LGBTQI+ est une réelle opportunité managériale.

- **Section 1. Un enjeu des ressources humaines.....p 31**

- Sous-section 1. Un enjeu de recrutement.....p 31

• Etude des départs : pourquoi renonce-t-on à son engagement ?p 32

• Chasser certains phénomènes persistants : la Reine des Abeillesp 33

- Sous-section 2. Un enjeu du dialogue social.....p 33
- Un principe de non-discrimination.....p 33
 - **Section 2. Un enjeu opérationnel.....p 34**
 - Sous-section 1. Une profession ouverte sur le monde, ouvert sur les diversités. p34
 - Sous-section 2. L’engagement volontaire : un état de nécessitép 35
- Le New Management.....p 35
- Un environnement pluriel et renouvelé.....p 36
- La réalité des familles homoparentalesp 37
- Traiter des valeurs.....p 37

Chapitre III. Agir pour l’accueil et l’accompagnement de toutes les diversités.....p 38

Ce dernier volet est le plan d’actions à construire. Il reflète les travaux historiquement menés depuis déjà 20 ans par l’association FLAG ! sur les volets police et gendarmerie.

- **Section 1. Prévenirp 38**
 - Sous-section 1 : une nécessaire information des personnels des SDIS sur les sujets LGBTQI+.....p 38
 - Au moyens d’outils de signalement et de soutienp 38
 - Exploitation de l’application FLAG !p 39
 - Prévenir les discriminations au travail.....p 40
 - Les actions que peut mettre en place un chef de service.....p 40
 - Utiliser le sport comme vecteur d’intégration et visibilité.....p 42
 - Sous-section 2 : former les personnels des SDIS et notamment les sapeurs-pompiers intervenant auprès d’un public de plus en hétérogène.....p 44
 - Former les personnels des SDIS au sujet LGBT : une nécessitép 45
 - Exemple de contenu de formationp 46
 - ENSOSPp 49
 - DGSCGC.....p 49
 - **Section 2. Guérir.....p 50**
 - Sous-section 1 : endiguer et sanctionner les conduites LGBTphobes au sein des SDIS
- P 50

- Sous-section 2 : conduire les changements de mentalités dans les centres de secours, les microcosmes de la société..... P 51
- Le rôle du SSSMp 51
- L'exemple de l'Australie.....p 52
- Les réseaux RED, la mise en place des cellules contre le harcèlement.....p 53
- L'importance des rôles modèles.....p 54
- La responsabilité des instances dirigeantes.....p 56

CONCLUSIONp 57



ANNEXES

LEXIQUE LGBT+

Mégenrage : Attribuer à une personne, volontairement ou non, un genre dans lequel la personne ne se reconnaît pas.

Orientation sexuelle : L'orientation sexuelle est l'attirance émotionnelle, affective ou sexuelle pour quelqu'un. C'est par exemple le fait d'être hétérosexuel, homosexuel ou bisexuel.

Identité de genre : Sentiment profond d'appartenance à une identité féminine, masculine, ou autre, indépendamment des caractéristiques biologiques (notamment les productions hormonales et les organes sexuels) et de l'orientation sexuelle (hétéro-, homosexualité...).

Expression de genre : Apparence habituellement associée à un genre social.

Pansexuel : Qui est attiré sexuellement ou sentimentalement par une autre personne sans considération de son genre, identité de genre ou sexe.

Homosexualité : Comportement sexuel caractérisé par l'attirance, exclusive ou occasionnelle, d'un individu pour un individu du même sexe.

Androgyne : On qualifie une personne si son apparence ne permet pas facilement de déterminer si c'est une femme ou un homme.

LGBT/LGBT+ : LGBT est un sigle utilisé pour désigner l'ensemble des personnes non strictement hétérosexuelles et cisgenre, en regroupant les lesbiennes (d'où le L), les gays (G), les bisexual·les (B) et les trans (T).

Le sigle le plus extensif actuellement, LGBTQIAAP, inclut enfin les personnes qui "se posent des questions" (Q pour "questionning" en anglais), les asexuel·le·s (A), les allié·e·s (A pour celles et ceux qui luttent auprès des LGBT contre l'homophobie) et les pansexuel·le·s (P pour les personnes qui peuvent être attirées par toute autre personne sans distinction de sexe ou de genre : femme, homme, non-binaire qu'elle soit cis, trans ou intersexuée).

Pour faire plus court, nous utilisons l'abréviation inclusive LGBT+

Fluide : se dit d'une personne dont le genre oscille entre la masculinité et la féminité.

Non binaire : se dit d'une personne dont l'identité de genre ne correspond ni aux normes du masculin ni à celles du féminin.

Asexuel : L'état d'une personne qui ne ressent pas ou peu d'attirance sexuelle pour une autre personne ni/ou pour elle-même.

Queer : à la fois mouvement politique et identification personnelle, le terme « queer » renvoie à la déconstruction des normes, notamment de genre et de sexualité.

Hermaphrodite : Coexistence d'ovaires et de testicules chez une même personne se traduit le plus souvent par une apparence ambiguë des organes génitaux externes à la naissance

Transexuel : terme générique pour désigner des personnes pour lesquelles l'identité de genre ne correspond pas au sexe assigné à la naissance (on préférera le terme transgenre à celui, jugé très stigmatisant, de transsexuel).

Réassignation sexuelle : Opération chirurgicale visant à donner à une personne de sexe biologique femelle les attributs d'une personne de sexe biologique mâle ou inversement.

Déter : Apocope de déterminé.

Transsexualisme : Terme psychiatrique, issu du discours médical pathologisant et psychiatisant et que nous préférons par conséquent éviter.

Transsexualité / transsexuel-le : Terme très utilisé notamment dans le discours médiatique et politique. En raison de la confusion qui est faite avec les questions de sexualité et pour éviter les amalgames, nous préférons ne pas l'utiliser, même si certaines personnes se reconnaissent dedans.

Transphobie : Rejet ou haine des personnes trans et/ou des transidentités. Elle peut s'exprimer de manière ouverte et violente ou de manière plus insidieuse.

Personne intersexe : personnes nées avec des caractères sexuels (génitaux, hormonaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne correspondent pas aux définitions binaires types des corps masculins ou féminins. Le terme intersexe s'emploie pour décrire une large gamme de variations naturelles du corps, qui se développent à tout moment de la vie. Les personnes intersexes sont des personnes ayant subi une invalidation médicale de leurs corps sexués.

On n'utilise pas le terme « hermaphrodite » car il désigne chez les animaux ceux qui possèdent en même temps un système reproducteur mâle et femelle fonctionnels, ce qui n'existe pas chez les êtres humains.

Les personnes intersexes sont souvent mutilées très jeune pour faire ressembler leurs organes génitaux aux standards mâle ou femelle, ces pratiques ont été reconnues comme torture par l'ONU et nous les dénonçons. Certaines personnes intersexes font le choix d'une transition, d'autres non. N'étant pas nous-même une association de personnes intersexes, nous incitons les personnes souhaitant davantage d'informations à consulter les associations intersexes.

Cisgenre / Personne cis : Personne non trans, personne qui vit dans le genre qui lui a été assigné à la naissance. Le terme bio (« homme/femme bio ») est parfois utilisé, les corps des personnes trans étant aussi biologiques que les autres nous évitons en général ce terme.

Autres vocabulaires souvent associés mais sans lien :

Dragqueen : Une Drag queen est une personne, généralement de genre masculin, qui construit une identité féminine volontairement basée sur des archétypes de féminité et de rôles de genre de façon temporaire.

Travesti(e) : Une personne qui porte un déguisement. Que l'on est déguisé. Déguiser quelqu'un en lui faisant prendre des vêtements d'un autre. Cela peut être aussi une danseuse qui interprète un rôle masculin.

Transformiste : Artiste qui réalise un spectacle déguisé en femme, ou bien performeur qui change de nombreuses fois de costumes sur scène.

<https://cestcommeca.net>

<https://cestcommeca.net/lgbt-def/> une bonne liste des définitions avec des articles à la clef pour les comprendre mieux

HISTOIRE DE FLAG !

Fondée le 9 septembre 2001 par plusieurs policiers, l'association FLAG! avait pour objectif de combattre les discriminations et soutenir les policiers pouvant être victimes d'homophobie ou de transphobie.

En 2002, l'association s'élargissait aux gendarmes, avant de s'ouvrir à l'ensemble des agents du ministère de l'intérieur en 2008, incluant les policiers municipaux.

En 2018, FLAG! étendait son périmètre au ministère de la justice.

Outre le soutien apporté à des collègues victimes de discriminations ou de harcèlement moral liés à leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, FLAG! a mené de nombreux combats en faveur de l'égalité des droits et de la diversité, profitant d'ailleurs autant aux personnes lesbiennes, gay, bi ou trans qu'aux hétérosexuels.

Parallèlement, face aux nombreuses sollicitations du public LGBT, FLAG! a proposé ces dernières années de nombreuses propositions visant à rapprocher la population LGBT des forces de l'ordre.

FLAG! co-fondait en 2004 à Amsterdam le réseau européen des policiers LGBT appelé aujourd'hui **European LGBT Police Association** dont le siège est aujourd'hui à Paris et la présidence assurée par un français Alain PARMENTIER.

Voici quelques dates clés :

- *Juin 2006 : Circulaire autorisant un droit d'affichage de FLAG! dans les commissariats*
- *Fin 2006 : Le Règlement Général d'Emploi de la Police Nationale interdit explicitement et pour la 1ère fois tout contenu à caractère homophobe*
- *Mars 2007: Egalité de traitement entre les couples pacés et les couples mariés en gendarmerie*
- *Fin 2007 : Opposition au lancement de deux logiciels Police : ARDOISE et EDVIGE autorisant les policiers à préciser si une personne est homosexuelle ou transsexuelle (terme désuet, aujourd'hui on utilise le mot transgenre)*
- *2008-2009 : Première intervention en écoles de police*
- *Octobre 2012 : FLAG! obtient l'égalité des droits sur les congés parentaux pour les couples de femmes.*
- *2013 : intégration de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans le code de déontologie*
- *Fin 2013 : Sensibilisation de FLAG! en écoles de police puis de gendarmerie obligatoire pour toutes les promotions et tous les grades*
- *février 2014 : Communication des 1^{er} chiffres officiels des actes anti-lgbt commis en France et relevés par la Police et la Gendarmerie Nationales*
- *17 mai 2014 : lancement d'une campagne contre l'homophobie avec le soutien du ministère de l'intérieur « **Mettons l'homophobie à l'amende** »*
- *Fin 2014 : Signature d'une convention avec la Police Nationale*
- *Février 2016 : Signature d'une convention avec la Gendarmerie Nationale*

- *Juin 2018 : Conférence de l'European LGBT Police Association organisée par FLAG! Et réunissant près de 200 policiers issus de 16 pays européens, des Etats-Unis et du Canada.*
- *17 mai 2019 : Lancement d'un guide RH contre l'homophobie et la transphobie lors d'une conférence organisée par le ministère de l'intérieur*
- *Mars-mai 2019 : Installation d'un service d'accueil LGBT animé par FLAG! à l'hôtel de Police de Bordeaux et d'un policier référent LGBT à Marseille*
- *Octobre 2019 : Installation au sein de la DSPAP (Préfecture de police de Paris) d'un Officier de liaison LGBT*
- ***Février 2020 : FLAG! est officiellement reconnu association d'intérêt général***
- *Mai 2020 : Lancement de l'**application FLAG!** permettant aux victimes et aux témoins de signaler un acte de LGBTphobie, de sérophobie et de violence conjugale (www.flagasso.com/app)*
- *Septembre 2020 : lancement d'une campagne contre l'homophobie au sein du Ministère de l'Intérieur et de la Justice « **Peu importe l'uniforme, combattons ensemble les LGBT+phobies**»*
- *Octobre 2020 : Pérennisation au sein de la DSPAP (Préfecture de police de Paris)*
- *Avril 2021 : Lancement du dispositif "**En lieu sûr**" (www.flagasso.com/en-lieu-sur)*
- *Mai 2021 : Signature d'une convention avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et la Gestion des Crises*
- *Mai 2021 : Signature d'une convention ministérielle avec le Ministère de l'Intérieur et avec le Ministère de la Justice*
- *Septembre 2022 : Ouverture de #SignalementFLAG! dans l'application FLAG! à l'ensemble des discriminations*
- *Mai 2023 : le ministre de l'intérieur annonce des mesures phares en matière de lutte contre les discriminations anti-LGBT et recommande l'application FLAG ! comme outil de cartographie des signalements aux préfets de département*

11 pays condamnent à mort pour homosexualité

11 pays dans le monde prévoient encore dans leur système légal la possibilité de condamner à mort l'homosexualité : Afghanistan, Arabie Saoudite, Émirats arabes unis, Iran, Mauritanie, Qatar, Nigeria, Pakistan, Somalie, Yémen et Brunei (le Soudan, ayant supprimé cette peine en juillet 2020, ne fait désormais plus partie de cette liste).

S'il est presque impossible de comptabiliser le nombre d'exécutions pour ce motif très difficile à démontrer en pratique, il est certain que des exécutions d'homosexuelles, en particulier en Iran, ont été camouflées sous d'autres infractions telles que le trafic de drogue.

Zoom sur les législations des 11 pays dans lesquels l'homosexualité est passible de la peine de mort

- **Afghanistan** : bien que le code pénal afghan ne contienne aucune disposition explicite interdisant les relations sexuelles consenties entre personnes de même sexe, l'article 130 de la Constitution permet de recourir à la charia. Ainsi tout rapport sexuel hors mariage peut faire l'objet d'une condamnation à mort.
- **Arabie-Saoudite** : en vertu de la charia, les rapports sexuels entre hommes constituent un délit, sans que la peine ne soit clairement spécifiée. Toutefois, même si la peine à imposer peut faire l'objet de débats entre les tribunaux, étant donné que les relations sexuelles hors mariage* sont dans tous les cas illégales, la peine pour un homme marié est généralement la lapidation (et de 100 coups de fouet ainsi qu'un exil d'un an pour un homme célibataire).
- **Brunei** : en mai 2014 a été programmée une nouvelle législation qui instaure la charia dans le pays, faisant de l'homosexualité un crime passible de peine de mort alors que la peine précédemment prévue allait jusqu'à 10 ans d'emprisonnement. Cette révision du Code pénal, adoptée en avril 2019, peut faire craindre une reprise des exécutions, alors qu'un moratoire dure depuis 1957.
- **Émirats-Arabes-Unis** : en vertu de la charia, tout acte sexuel en dehors du mariage est puni de mort. Les États d'Abu Dhabi et de Dubaï disposent de lois fédérées qui spécifient des peines d'emprisonnement pour sodomie (respectivement 14 et 10 ans de prison).
- **Iran** : le Code pénal de 1991 fait de la sodomie un crime passible de peine de mort pour les hommes adultes, responsables et consentants. Cent coups de fouet sanctionnent l'homosexualité féminine pour les 3 premières infractions constatées, puis à la 4e, la peine capitale s'applique.
- **Mauritanie** : malgré le moratoire sur les exécutions observé depuis 1987, l'article 308 du Code pénal précise que « tout musulman majeur qui aura commis un acte

impudique ou contre nature avec un individu de son sexe sera puni de peine de mort par lapidation publique ». Pour les femmes, la peine correspond à 2 ans de prison et une amende.

- **Nigeria** : en vertu de la charia, 12 États du nord du pays condamnent à mort l'homosexualité masculine. Les femmes encourent des peines d'emprisonnement ou de flagellation. Depuis janvier 2014, la loi criminalise le mariage de couples de même sexe, les organismes liés à des personnes LGBT+ et les relations amoureuses publiques. Dans les États qui ne répriment pas aussi durement l'homosexualité, les peines vont aujourd'hui de 10 à 14 ans de prison.
- **Qatar** : rendue illégale par le Code pénal de 1860, l'homosexualité est passible de peine de mort. Dans ce pays appliquant la charia, l'homosexualité, la bisexualité et la transidentité sont profondément tabous.
- **Pakistan** : le Code pénal de 2004 ne fait plus de la sodomie ni d'autres relations sexuelles entre personnes de même sexe consentantes des crimes en soi. Néanmoins, les tribunaux peuvent aussi se référer directement à la charia et ainsi condamner à mort les hommes musulmans pour des rapports homosexuels.
- **Somalie** : la charia est appliquée dans le sud de la Somalie, dans les émirats contrôlés par Al-Shabbaab, ainsi qu'au Somaliland. Elle punit les relations entre personnes de même sexe de mort ou de flagellation.
- **Yémen** : En application de l'article 264 du Code pénal de 1994, la sodomie est punie par la mort par lapidation pour les hommes mariés (et de 100 coups de fouet ou d'un an d'emprisonnement pour un homme non marié). L'article 268 punit les rapports sexuels entre femmes consentantes jusqu'à 3 ans de prison.





EN QUÊTE D'ÉGALITÉ

**PROCÈS-VERBAL DE SYNTHÈSE
DES INFRACTIONS COMMISES EN RAISON
DE L'ORIENTATION SEXUELLE ET
DE L'IDENTITÉ DE GENRE**



www.flagasso.com/hatinf

N° pièce	N° feuillet
01	1/2

Le 17 mai

Nous soussigné Gendarme Justin BONCODE, Agent de Police Judiciaire en résidence à PARIS (75)

Vu les articles 17 et 112 du Code de FLAG! sanctionnant l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie

Nous trouvant au siège de notre association, rapportons les opérations suivantes :

PRÉAMBULE

Ce jour, poursuivant l'action de FLAG! en la forme informative et préventive, et au vu de la méconnaissance des soixantes infractions commises en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, procédons à l'établissement de la liste de celles-ci, en vue de faciliter le recueil des plaintes des victimes d'homophobie, de lesbophobie, de biphobie et de transphobie, et d'établir des statistiques en cohérence avec la réalité.

MEURTRE, EMPOISONNEMENT, TORTURE, MUTILATION, INFIRMITÉ PERMANENTE, VIOL

- 23952 Meurtre commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23953 Empoisonnement commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23805 Administration de substance nuisible ayant entraîné la mort sans intention de la donner commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23804 Violence ayant entraîné la mort sans intention de la donner commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 26663 Violence ayant entraîné la mort sans intention de la donner commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime, lors de manifestation sur la voie publique
- 23803 Torture ou acte de barbarie commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23807 Administration de substance nuisible suivie de mutilation ou infirmité permanente commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23809 Administration de substance nuisible suivie d'incapacité supérieure à 8 jours commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23812 Administration de substance nuisible suivie d'incapacité n'excédant pas 8 jours commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23806 Violence suivie de mutilation ou infirmité permanente commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 26662 Violence suivie de mutilation ou infirmité permanente commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime, lors de manifestation sur la voie publique
- 23813 Viol commis en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 32301 Agression sexuelle commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23815 Agression sexuelle sur une personne vulnérable commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime

MENACES DE CRIMES ET DE DÉLITS, VIOLENCES

- 25203 Menace de mort matérialisée par écrit, image ou autre objet, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25224 Menace de mort avec ordre de remplir une condition, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25207 Menace de mort réitérée, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25192 Menace matérialisée de crime contre les personnes, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25183 Menace réitérée de crime contre les personnes, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25211 Menace de crime contre les personnes avec ordre de remplir une condition, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25216 Menace de délit contre les personnes avec ordre de remplir une condition, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25179 Menace matérialisée de délit contre les personnes dont la tentative est punissable, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 25175 Menace réitérée de délit contre les personnes dont la tentative est punissable, commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23808 Violence suivie d'incapacité supérieure à 8 jours commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 32303 Violence suivie d'incapacité supérieure à 8 jours commise avec une circonstance aggravante et en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 32305 Violence suivie d'incapacité supérieure à 8 jours commise avec deux circonstances aggravantes et en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 32323 Violence suivie d'incapacité supérieure à 8 jours commise avec trois circonstances aggravantes et en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime
- 23810 Violence suivie d'incapacité n'excédant pas 8 jours commise en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime



Quand mes droits sont en jeu

Je vais à THEMIS

Les **25** critères de discriminations interdits par la loi



Apparence physique



Age



Etat de santé



Appartenance ou non à une prétendue race



Appartenance ou non à une nation



Sexe



Identité de genre



Orientation sexuelle



Grossesse



Situation de famille



Handicap



Caractéristiques génétiques



Moeurs



Patronyme



Activités syndicales



Origine



Lieu de résidence



Appartenance ou non à une ethnie



Opinions politiques



Domiciliation bancaire



Perte d'autonomie



Capacité à s'exprimer dans une langue étrangère



Religion



Vulnérabilité résultant de sa situation économique



Opinions philosophiques



THEMIS
Accès au droit pour
les enfants et les jeunes

Strasbourg

24 rue du 22 novembre
03 88 24 84 00
association67@themis.asso.fr

Mulhouse

12 rue du chêne
03 89 46 25 02
association68@themis.asso.fr

Colmar

25C avenue de Paris
07 55 53 05 58
association68@themis.asso.fr



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Paris, le 15 mai 2023

17 mai - Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie

Les LGBTphobies restent malheureusement une réalité en 2023 confirmées par les témoignages reçus chaque année par FLAG! émanant des agents de nos ministères et du grand public LGBT+.

En complément des actions que nous menons toute l'année en métropole et en Outre-mer, comme par exemple les rencontres dans les commissariats des Hauts-de-France, les nombreuses formations dispensées dans les écoles et dans les services de nos ministères, FLAG! se mobilise à l'occasion de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie IDAHOT : International Day Against Homophobia & Transphobia).

Cette année, les équipes de FLAG! seront mobilisées dans une vingtaine de services (annexe 1) couvrant l'ensemble des périmètres de l'association.

La campagne d'affichage "**Peu importe l'uniforme, combattons ensemble les LGBTphobies**" (annexe 2) sera également diffusée ainsi que notre documentation sur la prise en compte des personnes transgenres aussi bien en interne qu'en externe.

Cette année, FLAG! salue la mobilisation de nos collègues « référent égalité diversité » en faveur de la lutte contre les LGBTphobies et son corollaire, le sexisme qui ne peuvent reculer qu'avec l'engagement de tous. Tout comme les disparités de traitement entre les hommes et les femmes. FLAG!, association mixte, combat avec fermeté la discrimination dans la discrimination.

Symboliquement, le ministère de l'Intérieur et la Préfecture de police pavoiseront leur façade du drapeau arc en ciel LGBT+ à l'occasion de cette journée. FLAG! salue cette action conforme à notre demande depuis de nombreuses années et de nature à valoriser la diversité des agents au sein de notre ministère et à montrer son engagement à combattre toutes les formes de LGBTphobies.

Enfin, le 16 mai 2023, à 18h30, dans les locaux de la Fondation Jean Jaurès à Paris, sera présenté le troisième rapport sociologique issu des signalements collectés en 2022 via l'application FLAG!.

Une retransmission en direct sur la chaîne Youtube de la fondation sera diffusée.

Le Président, Johan CAVIROT

Contact :

FLAG! : Johan CAVIROT, Président au 06.72.84.32.16

Périmètre	Lieu de l'intervention			Horaire		
	Nom du site	Nom de l'action	Ville	Date	Heure de début	Heure de fin
Préfecture	Préfecture des Hauts-de-Seine	Stand	NANTERRE	12/05/2023	11:30	15:00
Préfecture	Préfecture de la Lozère	Stand / atelier	MENDE	15/05/2023	13:00	18:00
Justice - Pénitentiaire	Centre pénitentiaire d'Avignon	Formation suivi d'un temps autour des détenus	AVIGNON	16/05/2023	09:00	12:30
Justice - Secrétariat général	DRHAS IDF	Ciné débat sur le genre	PARIS	17/05/2023	NR	NR
Intérieur-Justice	Région de Gendarmerie Nouvelle-Aquitaine	Réunion/Séminaire/Sensibilisation	BORDEAUX	17/05/2023	14:00	17:00
Justice - Service judiciaire	Ecole nationale des greffes	Animer l'espace de convivialité	DIJON	17/05/2023	09:30	17:00
Police	Commissariat de police	Sensibilisation	VITROLLES	17/05/2023	10:00	16:00
Police	Commissariat de police	Sensibilisation	MARIGNANE LES PENNES MIRABEAU	17/05/2023	10:00	16:00
Gendarmerie	DGGN	Tables rondes (interne et externe)	ISSY LES MOULINEAUX	17/05/2023	14:00	18:00
Pompier	SDIS 44-02-40	Communication		17/05/2023		
Pompier	FNSP	Communication nationale	PARIS	17/05/2023		
Pompier	DGSCG	Communication nationale	PARIS	17/05/2023	journée	
Préfecture de Police Paris	site Cité	Ciné débat et stand	PARIS	17/05/2023	09:00	15:00
Mairie de Marseille	Mairie centrale	Tenue d'un stand	MARSEILLE	17/05/2023	18:00	19:00
Police	Rue Albert - Paris13	Débat, stand	PARIS	17/05/2023	10:00	13:00
Police	Ecole nationale de police	Stand	OISSEL	17/05/2023	11:00	14:00
MI - Administration centrale	bâtiment Lumière	Stand	PARIS	17/05/2023	11:30	14:00
Pompier	CIS Asfeld	Mariage en tenue	ASFELD	20/05/2023	13:00	18:00
Justice - Protection judiciaire de la jeunesse	Ecole nationale de la protection judiciaire de la jeunesse	FLAG! est mis à l'honneur	ROUBAIX	23/05/2023	09h30	17:00
Préfecture	Préfecture du Calvados	Ciné débat	CAEN	23/05/2023	14:00	17:00
Justice - Protection judiciaire de la jeunesse	ENPJJ	Conférence sur la plafond de verre	ROUBAIX	24/05/2023	18:30	20:30
Préfecture	SGAMI Est	Ateliers de formation en direction des cadres	METZ	25/05/2023	10:00	17:00
Police	DCPJ	Débat, stand	NANTERRE	25/05/2023	08:00	10:00
Préfecture	Préfecture de l'Oise	Ciné débat	BEAUVAIS	26/05/2023	13:00	14:30
Justice - Protection judiciaire de la jeunesse	Pôle territorial de formation de la PJJ	Ciné débat	PARIS	30/05/2023	NR	NR
Préfecture	Préfecture de l'Ain	Conférence	BOURG EN BRESSE	07/06/2023	14:00	17:00



**VOTRE
DIVERSITÉ
NOTRE FORCE !**

**JOURNÉE MONDIALE CONTRE
LES LGBT-PHOBIES**



**TOUS ÉGAUX
DERRIÈRE L'UNIFORME**

Brice, 30 ans, sapeur-pompier professionnel

Le soldat du feu attise bien des fantasmes. Mais son quotidien sous pression est davantage fait d'assistance aux personnes que d'incendies à éteindre.

TEXTE DELPHINE AUNIS

EN CE JOUR D'ÉTÉ, LA JOURNÉE S'ANNONCE PLUTÔT CALME À LA CASERNE DE PERPIGNAN-NORD. Brice Lafontaine est l'un des vingt-trois pompiers professionnels de garde. Il est affecté à

« J'en ai eu assez de présenter mon copain comme mon colocataire. »

ensemble, c'est un peu comme une seconde famille... mais chacun sa chambre»,

l'équipe sécurité-incendie pour vingt-quatre heures, avec six coéquipiers. «Forcément, ça crée des liens avec les collègues, on mange ensemble, on fait du sport

plaisante-t-il. En couple depuis deux ans, le pompier a d'ailleurs fait son coming out au travail cet hiver, malgré le contexte peu propice, lié à la virulence des débats dans les médias contre le mariage gay: «J'en ai eu assez de présenter mon copain comme mon colocataire, de travestir la vérité.» Une nouvelle abordée avec intelligence et respect par toute la caserne. Un vrai soulagement pour Brice: «La cohésion d'équipe et la confiance réciproque sont fondamentales dans notre métier.»

Un métier d'engagement, un métier à risques, parfois, au péril de sa vie. «Moi, ma vocation, c'est simple, elle est née quand j'avais 17 ans, à la suite du décès de mon père dans un accident de voiture. Après avoir compris que les secours avaient fait le maximum pour le sauver, j'ai voulu devenir ce secouriste qui fait le maximum pour sauver le papa des autres.»

Depuis qu'il a été muté sur le terrain, ce fonctionnaire des collectivités territoriales a déjà été confronté à tous les types d'interventions: feu de bâtiments ou de végétaux, accident de la route, ivresse sur voie publique, nid de frelons, sauvetage de chiens et même accident d'ULM. En France, l'essentiel des interventions porte sur les secours aux victimes et l'aide à la personne et seulement moins de 10% sur les incendies.

«Chaque tour de garde commence à 8 heures, par le même rituel: une heure d'inspection du matériel, avant l'incontournable séance d'entraînement sportif, explique le sapeur, toujours sur le qui-vive. Nous devons être très réactifs au moment de l'alerte, prêts à partir en moins de trois minutes chrono, une véritable course contre la montre, de jour comme de nuit.» Pic d'adrénaline garanti.

Cette nuit-là, c'est à 2h10 que son bip le réveille, après dix-sept heures de garde en continu. «Accident de la route sans désincarcération.» Le message est concis. Pas de temps à perdre: soixante-quinze secondes plus tard, le voil à bord de son véhicule filant à vive allure dans les rues désertes de la capitale de la Catalogne française. Arrivé sur les lieux de l'accident, Brice procède avec son binôme à la sécurisation du périmètre. Ses coéquipiers, eux, prennent en charge les automobilistes, en état de choc. «Ceux-là ont eu de la chance, ce n'est pas toujours aussi joli à voir», confie Brice, fataliste, en éludant les détails macabres...



LE PORTRAIT

Vanessa Ricoul, guidée par la tolérance

Vanessa Ricoul vient de quitter le centre de secours principal des pompiers de Châlons, très actifs sur la Foire, pour diriger le centre de traitement des appels de l'Aisne. Elle est très impliquée dans la féminisation de son métier et la lutte contre l'homophobie.

BORIS MAROIS

1 D'ENSEIGNANTE À OFFICIER

« Être utile aux autres, ça m'a toujours plu. » Rien d'étonnant donc à ce que Vanessa Ricoul ait eu pour ambition très tôt de faire carrière dans l'armée. Mais sa petite taille, 1,52 m, l'empêche de réaliser son rêve : intégrer l'école militaire de Saint-Cyr. Il en faut plus pour démotiver cette Ardennaise de 42 ans originaire d'Asfeld. Vanessa Ricoul sera pendant 5 ans réserviste au 3^e Génie de Charleville-Mézières. Il lui faudra attendre 2013, lorsque la taille ne sera plus un critère, pour devenir sapeur-pompier volontaire à Asfeld, comme son grand-père avant elle. En parallèle, elle a embrassé une carrière d'enseignante : « Je suis agrégée de lettres modernes et spécialisée dans l'enseignement adapté. » Pour quelqu'un qui veut aider les autres, là aussi, cela fait sens. Mais comment est-elle devenue officier chez les sapeurs-pompiers professionnels ? « En 2018, le colonel Sorieul, alors directeur départemental du SDIS (service départemental d'incendie et de secours) des Ardennes m'a promu au rang d'adjointe au référent du volontariat, avec notamment pour mission la féminisation des effectifs. Cela m'a donné envie d'aller plus loin... » Et de devenir professionnelle en intégrant l'École nationale supérieure des officiers sapeurs-pompiers où elle réussit haut la main le concours de capitaine en 2019. Sa carrière connaît une ascension fulgurante car, après avoir intégré le centre de secours principal de Châlons en juillet 2019 et été adjointe au chef de centre pendant près de deux ans, Vanessa Ricoul est devenue le 1^{er} septembre chef du centre de traitement des appels (CTA) au Centre opérationnel départemental d'incendie et de secours (Codis) de l'Aisne.

3 L'INTERVENTION QUI L'A MARQUÉE

« Les interventions qui me touchent le plus sont celles qui relèvent de la vie ordinaire. Je me souviens d'un secours à la personne dans le secteur d'Asfeld, à l'époque où j'étais encore seulement sapeur-pompier volontaire. On est intervenu au domicile d'une dame très âgée. On savait qu'elle ne reviendrait pas de l'hôpital. Elle en était consciente, tout comme son mari, également nonagénaire. » Les yeux de Vanessa Ricoul s'embrument sous le coup de l'émotion. Elle poursuit : « Ce qui m'a le plus touchée, c'est son attitude et celle de son époux. Ils se sont dit au revoir avec beaucoup de tendresse... Vous savez, quand on est pompier, on est au cœur de l'intimité des gens. Cela demande beaucoup de respect. »



Très impliquée dans la lutte contre l'homophobie, la capitaine Vanessa Ricoul est trésorière adjointe de l'association Rag 1 qui regroupe des pompiers, policiers, gendarmes et magistrats.

2 LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Même en 2022, pas facile d'être « différent ». Vanessa Ricoul en sait quelque chose : « Je suis une sorte de concentré des minorités », lâche-t-elle en souriant. Il y a sa petite taille, elle évolue dans un milieu d'hommes et « Je vis avec une femme depuis de nombreuses années ». Vanessa Ricoul n'avait jamais parlé de son homosexualité dans les médias jusqu'à présent. Elle a décidé de sauter le pas pour dénoncer un acte de discrimination dont elle a été victime récemment : « Un officier sapeur-pompier volontaire dans les Ardennes (la capitaine Ricoul est également volontaire au centre de secours d'Asfeld, NDLR) a fait part de mon orientation sexuelle dans un mail à sa hiérarchie. » Vanessa Ricoul a choisi de rendre cet incident public pour mettre les choses au clair : « Je tiens vraiment à ce que la vie des gens ne soit pas prise en otage. » Elle revendique un « droit à l'indifférence ». Très impliquée dans la lutte contre l'homophobie, elle constate que « la question LGBT est taboue chez les sapeurs-pompiers ». Mais la nouvelle cheffe du CTA-Codis de l'Aisne souligne l'attitude tolérante de ses collègues de Châlons à son égard. Vanessa Ricoul continue aussi de promouvoir la féminisation du métier de sapeur-pompier.

4 DERRIÈRE L'UNIFORME

Lorsque la capitaine Ricoul n'est pas en service, qui est Vanessa ? « C'est quelqu'un qui aime beaucoup rigoler et qui adore les interactions sociales, répond l'intéressée, maman de deux garçons de 10 et 13 ans. En fait, je suis la même en privé que dans le boulot. » Sans surprise vu sa profession, Vanessa Ricoul est une accro au sport : « Je joue au handball avec les copines au club de Bazancourt et fais une formation en karaté. » Guitariiste à ses heures perdues, elle aime aussi partir en vadrouille avec une ancienne ambulance de pompier : « Avec ma compagne, elle aussi sapeur-pompier volontaire, on adore la "van life", partir sur les routes pour des découvertes culturelles. » En curieuse insatiable, l'Ardennaise s'intéresse aux neurosciences, lit beaucoup et se passionne pour l'écriture. Elle a aussi notamment enseigné la philosophie et prépare un master de l'administration publique. Sans oublier les examens pour accéder au grade de commandant qu'elle commence cette semaine... Vous avez dit hyperactive ?

Tac-o-tac

Fourgon pompo-tonne ou grande échelle ? Pour l'amour des hauteurs, je vais dire grande échelle.

Denier sur les Champs-Élysées ou rue de la Marne ? Les Champs-Élysées, obligatoirement ! C'est unique dans une vie. J'ai eu la chance de le faire et c'est une émotion extraordinaire.

Champagne ou bière ardennaise ? Désolée mais je suis allergique aux sulfites donc ce sera bière ardennaise.

La Marne, l'Aisne ou les Ardennes ? Je crois qu'on est surtout des pompiers de France. Mais je dirais les Ardennes par intérêt affectif et familial. L'Aisne pour le besoin d'explorer et la Marne qui m'a accueillie pour mon premier poste en tant que sapeur-pompier professionnelle.

Judo ou karaté ? Karaté ! Je l'ai pratiqué durant de très nombreuses années et c'est aussi une histoire de ma vie.

Écrire le matin ou le soir ? Plutôt la nuit, je suis un oiseau de nuit.

Simone de Beauvoir ou Mariène Schiappa ? Ah, deux styles complètement différents ! Je dirais Simone de Beauvoir quand même.

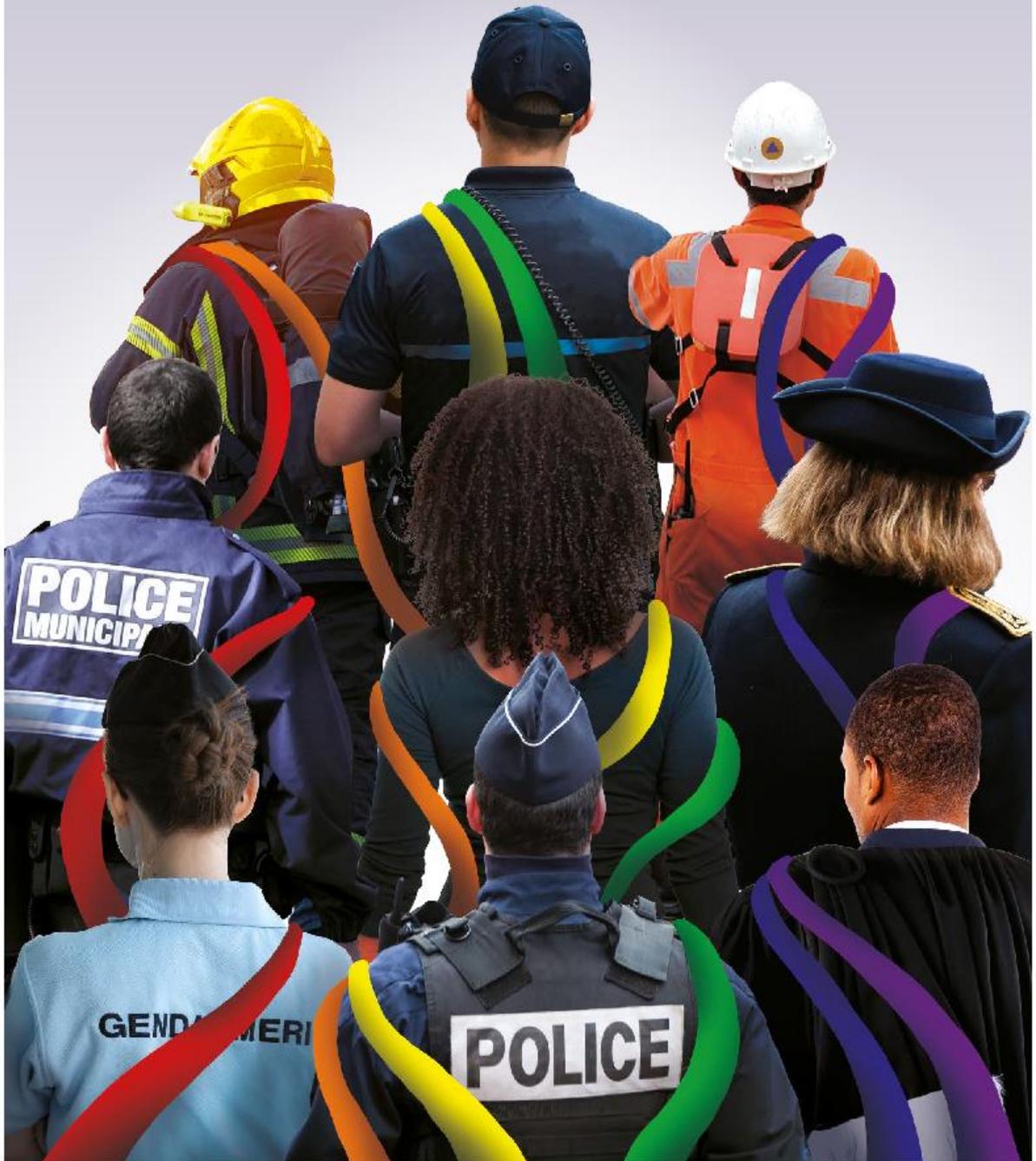


Charte LGBT+ de l'IRA de Metz : 10 engagements pour l'égalité

Accueillir tous les publics sans discrimination liée à leur orientation sexuelle et à leur identité de genre pour créer un cadre de travail inclusif à l'égard des personnes LGBT+.

- 1** S'engager à mettre en place un dispositif d'écoute et d'alerte dédié aux signalements d'acte de discrimination et (ou) de violences sexistes, sexuelles et LGBTphobes au sein de l'institut.
- 2** Reconnaître, combattre et résoudre les LGBT+phobies subies par les élèves, les personnels ou tout autre personne fréquentant l'institut dans l'exercice de leurs missions.
- 3** Veiller à la stricte égalité des droits et du traitement des élèves, des personnels ou de tout autre personne quelles que soient leur orientation sexuelle et (ou) leur identité de genre à toutes les étapes de leur parcours à l'institut.
- 4** Promouvoir le respect du critère de l'identité de genre dans les procédures administratives internes à l'institut (pronoms, prénom d'usage, genre).
- 5** Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées en matière de prévention des LGBT+phobies dans l'administration.
- 6** S'engager à établir un climat de travail sans intimidation, vexation, hostilité ou de tout autre comportement LGBT+phobes à l'égard des élèves, des personnels et de tout autre personne fréquentant l'institut dans l'exercice de leurs missions.
- 7** Sensibiliser, former et accompagner les élèves, les personnels et les membres des jurys aux enjeux de la non-discrimination à l'égard des personnes LGBT+ dans l'exercice de leurs missions.
- 8** Assurer un engagement visible des instances dirigeantes de l'institut contre tout propos et (ou) acte de discrimination à l'encontre des élèves, des personnels ou de toute autre personne fréquentant l'Institut.
- 9** Soutenir et animer les initiatives promouvant le respect des droits et libertés des personnes LGBT+ au sein de l'institut.
- 10** Diffuser les bonnes pratiques et faire connaître les engagements de l'institut en faveur du respect des droits et libertés des personnes LGBT+.

Peu importe l'uniforme,
combattons ensemble
les LGBTphobies !



 **MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR
ET DES OUTRE-MER**
*Salon
FLAG!
Paris*

 **MINISTÈRE
DE LA JUSTICE**
*Salon
FLAG!
Paris*

WWW.FLAGASSO.COM — @FLAGASSO

 : salon FLAG!

