

Conseil scientifique de l'Institut national des sciences mathématiques et de leurs interactions (INSMI)

Recommandations sur l'accueil des personnes LGBT+ au sein des unités de l'INSMI

I'm afraid that the following syllogism may be used by some in the future.
Turing believes machines think.
Turing lies with men.
Therefore machines do not think.
Yours in distress,
Alan (Turing)

Préambule. Les discriminations et violences visant les personnes LGBT+¹ existent et persistent dans la société française². Ce contexte général fait l'objet d'analyses, notamment celles de l'Observatoire LGBTI+ de la Fondation Jean Jaurès³. Dans le monde professionnel, la question de l'accueil des personnes LGBT+ fait également l'objet d'enquêtes, par exemple de l'association L'Autre Cercle⁴ et son baromètre LGBT+ 2024 en collaboration avec l'IFOP⁵. Pour faire face à ces réalités, existent un cadre légal (cf. Annexe B) et des recommandations officielles des pouvoirs publics (cf. Annexe A) qui semblent encore mal connues.

Du côté de la communauté mathématique, nous signalons que le sujet des discriminations anti-LGBT+ a été abordé lors des Journées Parité des 1 et 2 juillet 2024 à Marseille⁶ via l'organisation d'une table ronde (la première de ce genre lors de rencontres nationales). Cette dernière a rassemblé des mathématicien·nes LGBT+ à différents stades de leurs carrières. Le résumé des discussions est disponible dans le compte-rendu⁷ publié dans la Gazette de la Société Mathématique de France (Octobre 2024). Ces échanges ont, à travers plusieurs regards, illustré la réalité des discriminations — notamment transphobes — et de leurs effets sur les collègues mathématicien·nes LGBT+ et leurs entourages. Ils ont également fait apparaître le

¹ lesbiennes, gays, bi et transgenres, le « + » incluant d'autres variantes d'identité de genre, de caractéristiques sexuelles, ou d'orientation sexuelle

² cf. par exemple le rapport annuel de SOS homophobie : <https://www.sos-homophobie.org/informer/rapport-annuel-lgbtiphobies>

³ <https://www.jean-jaures.org/observatoire/observatoire-lgbt/>

⁴ L'Autre Cercle est une association loi 1901 reconnue d'intérêt général qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, cf. <https://autre Cercle.org/>.

⁵ <https://www.ifop.com/publication/barometre-lgbt-2024-ifop-x-lautre-cercle/>

⁶ <http://postes.smai.emath.fr/apres/parite/journee2024/>

⁷ <https://smf.emath.fr/publications/la-gazette-de-la-societe-mathematique-de-france-182-octobre-2024>

besoin de mettre en place des formations sur l'accueil des personnes LGBT+ au sein des unités de l'INSMI, faisant ainsi écho aux recommandations officielles susmentionnées.

Dans ce contexte, il nous a semblé important d'agir à un niveau institutionnel en formulant des recommandations.

Recommandations

Considérant les textes légaux prohibant les discriminations (cf. Annexe B) et considérant les nombreuses incitations à la formation sur l'inclusion des personnes LGBT+ (cf. Annexe A), nous recommandons à la direction de l'INSMI de se montrer exemplaire en :

- mettant en œuvre la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État ;
- rappelant officiellement le cadre légal concernant la lutte contre les discriminations dont quelques éléments sont mentionnés en annexe et en rappelant l'existence de la cellule de signalement du CNRS : signalement@cnrs.fr ;
- faisant connaître aux directions d'unité le « Code de bonnes pratiques dans la communauté mathématique » élaboré par le précédent Conseil Scientifique de l'INSMI ;
- formant les référent·es parité des unités aux enjeux des discriminations anti-LGBT+ ;
- incitant les référent·es parité des unités à organiser des formations sur la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle, par exemple en se rapprochant des missions égalité de leurs universités ou en répondant aux appels qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) du CNRS ;
- finançant les actions proposées au sein des unités dans le sens de l'inclusion des personnes LGBT+, par exemple à travers l'Appel à Action Parité, en le renforçant si besoin ;
- exprimant officiellement son soutien à toutes les initiatives (et aux personnes les organisant) permettant aux personnes LGBT+ liées à la recherche en mathématiques — particulièrement les personnes transgenres — de bénéficier d'interactions et d'un environnement de travail bienveillants et inclusifs ;

- se dotant d'une charte de l'accueil des personnes LGBT+ inspirée des chartes existantes.

Recommandations adoptées à l'unanimité le 28/01/2025

23 votant·es.

Nicolas RAYMOND
Président du CSI

Destinataires :

- M. Christophe BESSE, directeur de l'Institut CNRS Mathématiques
- M. Christophe DELAUNAY, directeur adjoint scientifique de l'Institut CNRS Mathématiques
- Mmes les directrices et MM. les directeurs des unités du CNRS Mathématiques
- Mmes et MM. les référent·es parité des unités du CNRS Mathématiques

Annexe A. Quelques textes officiels

En France, l'interdiction des discriminations fait l'objet de diverses lois, cf. notamment la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (voir la section suivante). Au-delà des sanctions légales, ces lois se déclinent sous de multiples aspects, notamment celui de l'inclusion des personnes LGBT+, particulièrement des personnes transgenres, à travers des incitations à la formation sur ces sujets. Ainsi, concernant la fonction publique, nous renvoyons par exemple à la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'État⁸ (NOR : TFPF2314656C). Elle s'inscrit dans le plan national pour l'égalité contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2023-2026⁹.

Cette circulaire mentionne :

- « L'objectif d'inclusion s'impose aux administrations, qui se doivent d'être exemplaires. Les usagers comme les agents publics LGBT+ doivent avoir la garantie que leurs droits seront respectés et pouvoir bénéficier d'interactions et d'un environnement de travail bienveillants et inclusifs. »
- « Il conviendra de déployer des actions de communication, de sensibilisation et de formation de l'ensemble des catégories d'agents publics sur les thématiques spécifiques de la prévention des discriminations liées à l'identité de genre, à l'état de santé, à la situation de famille et à l'orientation sexuelle. »
- « Dans le cadre de vos démarches de labellisation Diversité, vous êtes encouragés à vous inspirer des mesures prévues par la Charte¹⁰ d'Engagement LGBT+ de l'association L'Autre Cercle. »

Ces incitations se basent notamment sur la décision-cadre du Défenseur des droits¹¹ n°2020-136. On peut notamment y lire :

- « Les mesures de harcèlement fondées sur l'identité de genre sont susceptibles de constituer en droit, soit une discrimination, soit une source de perturbations dans le déroulement de la vie quotidienne d'une personne transgenre portant atteinte à sa vie privée et familiale, au sens des articles 3 et 8 de la Convention

⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45452>

⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/plan-national...>

¹⁰ Cette dernière a été signée notamment par Aix-Marseille Université, le 2 octobre 2024.

¹¹ Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante, créée par la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008 et instituée par la loi organique du 29 mars 2011.

européenne des droits de l'homme. [...] Selon une jurisprudence constante de la Cour, la liberté des personnes de définir leur identité de genre constitue l'un des aspects les plus intimes de la vie privée qui est ainsi reconnue comme l'un des éléments les plus essentiels du droit à l'autodétermination. »

- « L'employeur doit veiller à la bonne intégration de l'ensemble des salariés ou agents au sein de l'organisation et de l'équipe de travail. Cette attention doit être redoublée lorsqu'il s'agit de personnes transgenres, et se traduire par un accompagnement concret en plusieurs étapes afin qu'il ou elle soit accepté au mieux par son environnement de travail. Pour favoriser un climat inclusif pour les personnes transgenres et ainsi lutter contre les discriminations et le harcèlement moral, il est donc nécessaire de prendre des mesures, en commençant par l'engagement général de l'organisation. Cette prise de position de l'employeur en faveur de la lutte contre les discriminations à raison de l'identité de genre peut se formaliser à travers la signature d'une charte éthique, d'un accord cadre ou la diffusion d'un guide de bonnes pratiques. »
- « Le Défenseur des droits recommande aux chefs d'établissement scolaire et d'enseignement supérieur de permettre aux mineurs et jeunes transgenres de se faire appeler par le prénom choisi, d'employer les pronoms correspondants (féminins, masculins ou non-binaires), et de respecter les choix liés à l'habillement, et en prenant en considération leur identité de genre pour l'accès aux espaces non mixtes existants (toilettes, vestiaires, dortoirs). Le Défenseur des droits recommande aux ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la recherche d'établir un guide de bonnes pratiques et des formations à destination des équipes éducatives et de mener des campagnes de prévention auprès des élèves et des étudiants pour favoriser l'inclusion des jeunes personnes transgenres. »

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a publié en 2021 un guide pour lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche¹² visant à la mise en place d'actions de prévention, de sensibilisation et de lutte contre les LGBTphobies.

¹² <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/guide-lutter-contre-la-haine-et-les-discriminations...>

Rappelons également que le précédent Conseil Scientifique de l'INSMI a élaboré un « Code de bonnes pratiques de la communauté mathématique »¹³. Nous renvoyons notamment à sa Section V sur la responsabilité individuelle : « Dans une unité de recherche ou le temps d'un événement, il revient à toute personne participant à la vie d'un groupe de mathématiciens et mathématiciennes, et particulièrement à leurs responsables, de s'efforcer de contrôler les dérives de comportement nuisibles à l'épanouissement, l'échange et la créativité ». En particulier, dissuader directement ou indirectement des mathématicien·nes de mettre en œuvre des recommandations officielles visant à une meilleure inclusion des personnes LGBT+ est en contradiction avec ce code.

¹³ Annexe 6 de son rapport de prospective 2023, disponible à l'adresse <https://csi.math.cnrs.fr/rapports/prospective2023.pdf>

Annexe B. Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.