

Lutter contre les LGBTQIphobies en milieu scolaire, une nécessité !

Marches des fiertés

Les LGBTQIphobies sont bien présentes dans les établissements scolaires. Si les élèves en sont les premières victimes d'après les rapports annuels de SOS Homophobie, cette question concerne aussi les personnels : soit parce qu'ils et elles peuvent être les auteur-e-s de ces actes LGBTQIphobes, soit parce qu'ils et elles en sont les victimes. SUD éducation est au côté des personnels LGBTQI de l'Éducation Nationale, pour lutter contre toutes les formes de discrimination LGBTQIphobe et hétérosexiste, et appelle à se mobiliser à l'occasion du 17 mai et des marches des fiertés, contre la haine, pour les droits LGBTQI et l'épanouissement de tou-te-s !

La question de la visibilité

Deux lesbiennes sur trois et un gay sur 2 disent être « invisibles » au travail, selon des enquêtes de l'Autre cercle.

L'invisibilité c'est le fait que toutes les personnes sont spontanément perçues comme hétérosexuelles. La question de dire ou non que l'on est LGBTQI se pose en permanence. Même si la situation est connue, l'ambiance de travail et le degré d'acceptation peut changer avec l'arrivée d'un-e nouveau-elle collègue, supérieur-e hiérarchique... Le choix de cacher sa vie personnelle pour ne pas risquer des discriminations peut avoir pour conséquence d'être moins bien intégré dans l'établissement, d'être mis-e en retrait. L'invisibilité peut peser sur la sociabilité avec les collègues (la vie conjugale est souvent un sujet de conversation) et le cadre professionnel est souvent perçu comme anxiogène et peu sécurisant.

Les manifestations de LGBTQIphobies directes

Elles peuvent prendre de multiples formes : moqueries et blagues déplacées, ostracisation, harcèlement, insultes, outing, emploi délibéré du prénom et du genre d'état civil assigné à la naissance pour les personnes trans ayant commencé leur transition sociale. Régulièrement la hiérarchie minimise les actes LGBTQIphobes voire les couvre en n'entretenant aucune démarche à l'encontre de l'agresseur-e. Trop souvent des collègues ne témoignent pas ou ne réagissent pas verbalement s'ils et elles sont témoins de LGBTQIphobie.

éducation
SUD
Union syndicale
Solidaires



Soyons fier-e-s : journée internationale contre les LGBTQIphobies

FACE AUX LGBTQIPHOBIES, RÉAGISSONS

- ⇒ intervenir dans la conversation, reprendre les blagues déplacées : il est essentiel de ne pas laisser une ambiance sexiste/LGBTQiphobe s'installer sur le lieu de travail. S'identifier comme allié-e ou personne concernée est une marque de soutien psychologique importante pour un-e collègue LGBTQI victime de discrimination.
- ⇒ prendre contact avec la section syndicale de votre établissement ou la permanence départementale.
- ⇒ inscrire les faits au Registre Santé Sécurité au Travail : il a valeur juridique, l'employeur a obligation de répondre aux faits qui y sont consignés.
- ⇒ rappeler le devoir de protection de la part du ministère à l'égard de ses salarié-e-s.
- ⇒ rappeler la loi, qui sanctionne les actes de discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'iden-

POUR LUTTER CONTRE LES LGBTQIPHOBIES, SUD ÉDUCATION REVENDIQUE

- ⇒ Le respect du prénom et du pronom d'usage, changement d'état civil libre et gratuit en mairie sans intervention des pouvoirs judiciaires et médicaux .
- ⇒ L'élaboration de matériel pédagogique spécifique sur les questions de transphobie
- ⇒ La nécessité pour l'administration de soutenir, aider et défendre tous les membres de la communauté éducative qui, du fait de leur identité de genre, subiraient diverses formes de brimades, de harcèlement ou de discriminations, d'où qu'elles viennent (élèves, administration, collègues, parents). L'administration doit accompagner ces membres dans leurs démarches, y compris dans le cadre d'un changement de genre et/ou d'identité, en veillant à leur assurer un environnement sécurisé pour qu'ils puissent effectuer leur parcours sans être mis en danger dans leur milieu éducatif et professionnel.
- ⇒ La ré-intégration du concept de genre dans les textes officiels et sa prise en compte dans des programmes élaborés par la communauté éducative.
- ⇒ La mise en place de dispositifs dédiés (comme l'étaient les ABCD de l'égalité) permettant aux élèves de réfléchir spécifiquement aux discriminations et stéréotypes de genre, et de les déconstruire
- ⇒ Une politique de prévention (campagne d'information sur les ambiances de travail sexistes, affichage de la loi sur le harcèlement sexuel) et de suivi (accompagnement des victimes dans leurs démarches, notamment judiciaires), via les CHSCT s'agissant des cas de harcèlement, et la mise en place systématique de la protection fonctionnelle, qui est de droit ;
- ⇒ La mise en place dans la formation initiale de modules obligatoires sur les problématiques de genre, pour les futur-e-s enseignant-e-s (selon un volume horaire identique dans toutes les ESPE), et pour toutes les autres catégories de personnel (CPE, agent-e-s) ;
- ⇒ Un renforcement de l'offre de formation continue sur ces questions