

ENSEMBLE

contre les discriminations LGBTphobes de l'école à l'université

Depuis 2013, le nombre d'actes LGBTphobes signalés est en nette augmentation, stimulé par les mouvements réactionnaires haineux et par la libération de la parole intolérante.

Face à ce constat, la lutte contre toutes les formes de discriminations, sans exclusive, est plus que jamais un devoir humaniste fondamental et c'est aussi un enjeu social et culturel de première importance.

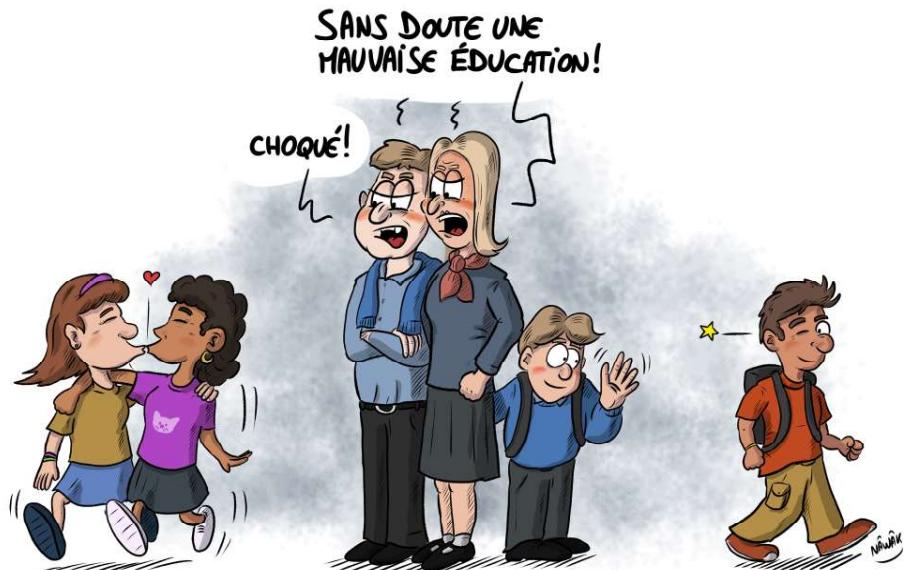
Quelques avancées ont eu lieu notamment dans les programmes scolaires ou au travers des campagnes de lutte contre les LGBTphobies tels que le dispositif « Ligne Azur » et de l'expérimentation des ABCD de l'égalité. Mais force est de constater que l'institution scolaire, par manque de volonté politique, semble stagner ou même reculer face à des groupes de pression intégristes.

Or, derrière chaque discrimination, ce sont autant d'injustices, de mal-être, de souffrances qui sont vécus dans la famille, à l'école, au travail, dans la cité. Derrière chaque discrimination, ce sont des femmes et des hommes, jeunes ou moins jeunes qui subissent des atteintes à leur dignité, le plus souvent encore en silence.

Régulièrement, des jeunes mettent fin à leurs jours ou tentent de le faire, car l'image que la société leur renvoie de leur sexualité, de leur identité ou expression de genre les fait douter de leur capacité à s'assumer.

Nous, organisations de personnels de l'éducation nationale, de lycéen·nes, d'étudiant·es, de parents, réunis dans le Collectif Education contre les LGBTphobies en milieu scolaire, avons conçu ce document afin de combattre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans la société et dans le milieu éducatif.

Comme membres de la communauté éducative, nous contribuons par notre action à transmettre des valeurs de laïcité, de citoyenneté, d'égalité, d'ouverture sur le monde et de solidarité. A travers un tel document, nous souhaitons transmettre à chacun et à chacune de nos collègues des outils pour que reculent l'ignorance, les préjugés et pour contribuer à la construction d'une société respectueuse de toutes et de tous.



Prévenir et combattre les discriminations

Au commencement il y a l'injure. [...]

« Sale pédé » (« sale gouine ») ne sont pas de simples mots lancés au passage. Ce sont des agressions verbales qui marquent la conscience. Ce sont des traumatismes plus ou moins violemment ressentis sur l'instant mais qui s'inscrivent dans la mémoire et dans le corps [...]. Celui qui lance l'injure me fait savoir qu'il a pris sur moi, que je suis en son pouvoir. Et ce pouvoir est d'abord celui de me blesser. De marquer ma conscience de cette blessure en inscrivant la honte au plus profond de mon esprit. Cette conscience blessée, honteuse d'elle-même, devient un élément constitutif de ma personnalité.

Réflexions sur la question gay, Didier Eribon Fayard (1999)

LGBT

Acronyme désignant les Lesbiennes, les Gays, les Bisexuel·les et les Trans, personnes potentiellement et régulièrement victimes de rejet, de discriminations et de violences en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Biphobie

Manifestations de mépris, de rejet, et de haine envers des personnes, des pratiques ou des représentations bisexuelles ou supposées l'être.

Bisexualité

Attraction amoureuse et/ou sexuelle pour des personnes des deux sexes.

Gayphobie

Homophobie visant les hommes.

Hétérosexisme

Suprématie du modèle social hétérosexuel présenté comme le seul existant.

Hétérosexualité

Attraction amoureuse et/ou sexuelle pour des personnes du sexe opposé.

Homosexualité

Attraction amoureuse et/ou sexuelle pour des personnes du même sexe.

Identité de genre

C'est « l'expression intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun » (Principes de Jogjakarta, 2007). S'affirmer homme ou femme est lié à une conviction profonde qui est souvent ressentie dès l'enfance, indépendamment des caractéristiques biologiques et de l'orientation sexuelle.

Lesbophobie

Hostilité explicite ou implicite envers les lesbiennes, en raison de leur homosexualité,

mais aussi en tant que femmes, qui se manifeste souvent par un déni de leur sexualité et leur invisibilisation.

Orientation sexuelle

Attrait ressenti envers des personnes du même sexe et/ou du sexe opposé.

Transidentité

Ce terme exprime le décalage que ressentent les personnes transidentitaires entre leur sexe biologique et leur identité psychosociale ou « identité de genre ».

Cette notion englobe plusieurs réalités, parmi lesquelles celle des transgenres, (qui ont, ou pas, bénéficié d'une chirurgie et/ou d'un traitement hormonal de réassignation sexuelle), celle des queer, qui refusent la caractérisation binaire homme/femme.

(source : CNCDH).

Transphobie

Rejet et discrimination de personnes en raison de leur identité de genre.

Une « théorie du genre » ?

Il n'existe pas de théorie du genre mais des études de genre (domaines de recherches pluridisciplinaires, qui font référence aux qualités, rôles, responsabilités associés traditionnellement aux hommes et aux femmes dans une société).

Ce concept de genre est parfois défini comme un outil d'analyse et de connaissance, parfois comme un système de hiérarchisation entre les sexes (les deux définitions ne s'excluant pas forcément).

Le terme de «théorie du genre» ou «gender» est employé par les détracteurs et détractrices de ces recherches, notamment par certaines franges traditionalistes religieuses ou idéologiques, dans une vision complotiste...

Notre société fonctionne avec des rites, des codes, des règles. Et les hommes sont imprégnés depuis des millénaires d'un modus vivendi où le masculin et le féminin ont tous deux un rôle prédefini dans un cadre uniquement hétérosexuel. Malgré de vraies (r)évolutions dues au combat pour l'égalité et l'émancipation des femmes (environnement social, éducation parentale, médias, religion,...), la construction de l'identité de chacun-e reste encore à faire.

L'Ecole joue un rôle dans cette construction. Elle contribue à la transmission de normes et de valeurs qui sont parfois contraires aux actions mises en place pour lutter efficacement contre les discriminations.

Pour une école émancipatrice permettant à chaque jeune de se développer dans son identité, il faut changer les pratiques d'enseignement et d'éducation, de la gestion des relations entre élèves et manuels scolaires), mais aussi des activités artistiques, sportives et culturelles.

Mis à l'écart

« Nous avons fait récemment un voyage scolaire, je crois que je suis tombé amoureux d'un des garçons de ma classe à force d'être avec lui toute la journée à Londres... Je n'avais jamais ressenti ça pour un garçon... Et lui semblait tellement sympathique et ouvert que j'ai cru bon lui parler de mes sentiments... Il ne m'a plus parlé de la soirée et le lendemain, dès le matin même, je me suis rendu compte qu'il en avait parlé à tous les garçons de ma classe et que plus aucun ne m'approchait comme avant. Ils ne sont pas plus méchants, mais j'ai perdu un ami et ils ne peuvent plus me regarder comme avant, comme si je n'avais jamais été comme eux. Je suis devenu anormal et tous les jours je le sens dans leurs yeux. Voilà, ce n'est pas grand chose mais je n'avais rien demandé à personne, je suis resté moi-même, je ne sais même pas si je suis gay mais plus rien n'est comme avant. »

Un garçon de seconde

Jusque dans la vie privée

Une jeune femme enseignante en musique, née biologiquement homme, décide dorénavant d'assumer pleinement et totalement son entière féminité. Elle engage alors un processus de mutation de genre et adopte une apparence plus en accord avec sa conviction. Sous le prétexte de «mise en danger

des élèves», elle se voit menacée d'une mise hors circuit si elle ne revient pas à sa condition première. L'hostilité de sa hiérarchie va jusqu'à lui reprocher l'affirmation de sa féminité dans la vie de la cité, y compris hors temps scolaire.

Ça fait mal

« Être traitée de "sale arabe" ou de "sale gouine", pour moi, ça ne fait aucune différence. Dans les deux cas, c'est insulter ce que je suis, et ça fait mal... Je ne peux pas en parler au prof, je ne peux rien dire à personne. Ça ne peut pas continuer comme ça, je suis à bout ; il y a des fois où j'aimerais en finir. »

Mounia, 24 ans

Le mot caché

« Je crois que les profs ne devraient pas hésiter à en parler, surtout en cours de SVT. En effet on nous parle de la reproduction, des développements physiques en tout genre qu'il y a à l'adolescence, mais moi je cherchais partout le paragraphe sur l'homosexualité, qui devait s'y trouver, ça me paraissait évident puisqu'ils parlaient de l'adolescence et des problèmes qu'on pouvait avoir ! Et ben je pouvais toujours le chercher ! Il se limitait à une seule ligne en fait dans laquelle il était dit que c'était "sans conséquences si on n'y donne pas suite"... »

Jérôme, 21 ans

discriminations

Elle crée et impose ainsi des schémas normatifs : les femmes sont dans un rôle social patriarcal définissant le système de genre, où chaque sexe a son rôle.

Le contexte contre le sexismes et les LGBTphobies, le cadre socio-culturel est encore prédominant et influence considérablement la

La formation des futur-es citoyen-nes. Malheureusement, les enseignements contre à la reproduction des stéréotypes sexués et

Pour construire, il faut une réflexion en profondeur autour des relations entre élèves, des contenus enseignés (programmes scolaires), et de l'orientation scolaire et professionnelle.

Mon mari et moi sommes au chômage et nous avons faim, aidez nous !

Très chère, notre priorité est d'abolir la loi Taubira ourdie par le lobby LGBT...



LES CURIEUSES PRIORITÉS DES "DÉFENSEURS DE LA FAMILLE"

Faire évoluer les mentalités

Agir au quotidien

Des actions simples peuvent facilement être mises en oeuvre dans les écoles et les établissements, marquant l'implication de la communauté éducative dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Interroger les représentations et les stéréotypes

Faire évoluer les représentations des rôles et des codes sexués dans les manuels scolaires, dans la littérature de jeunesse et dans les programmes, et utiliser des supports pédagogiques abordant et valorisant la diversité.

Porter, dès la maternité, une attention particulière aux questions des jouets et des jeux, des rôles et des comportements sexués.

Rendre visible la diversité des familles.

Informer les jeunes en questionnement

Présenter de manière visible dans les bibliothèques des établissements scolaires (BCD, CDI) les ouvrages et les documents traitant du féminisme, du genre, des stéréotypes, des sexualités, de la transidentité, de la lutte contre le sexismes et les LGBTphobies.

Afficher les numéros gratuits d'écoute destinés aux jeunes en questionnement sur leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Ligne Azur : 01 58 91 12 92
ligneazur.org

SOS homophobie :
01 48 06 42 41

<http://cestcommea.net/>

S'engager contre le sexismes et les LGBTphobies

Intégrer au projet d'établissement des actions de lutte contre toutes les discriminations, en particulier avec l'appui des associations dont l'intervention doit être facilitée lorsque les établissements les sollicitent.

S'appuyer sur les programmes, dans le cadre de l'Enseignement Moral et Civique en particulier.

Ne pas hésiter, dans le cadre des cours et de la vie de la classe, à évoquer l'homosexualité, la bisexualité ou l'identité de genre s'il s'agit d'un élément qui éclaire le sujet.

Inscrire dans le règlement intérieur le refus des discriminations en les nommant explicitement. Ne pas « laisser passer » les injures et mettre en évidence leur caractère discriminatoire. Respecter le prénom choisi par les élèves ou les collègues qui commencent une transition.

Eduquer à la sexualité

La loi du 4 juillet 2001 impose une information et une éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges, les lycées, à raison d'au moins trois séances annuelles, par groupes d'âge homogènes. La circulaire du 17/02/03 précise les modalités d'application de cette obligation légale. Sa mise en oeuvre doit devenir effective. Eduquer à la sexualité contribue à dédramatiser un sujet encore tabou et par là même permet de combattre les préjugés.

Il faut promouvoir une éducation à la sexualité qui prenne en compte les diversités, qui ne se limite pas à l'aspect sanitaire de prévention des risques, et qui n'envisage pas la sexualité à travers la seule visée reproductive, mais également en termes de relation affective, de désir et de plaisir.

Travailler avec les associations

Personne ne trouvera à redire qu'une association antiraciste vienne apporter son expertise aux enseignant-es, ou qu'une association anti-sexiste intervienne à l'occasion de la journée des droits des femmes ou dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles. Des associations qui luttent contre les LGBTphobies peuvent aussi être des partenaires de ce travail d'éducation. Certaines ont reçu un agrément du Ministère de l'Éducation nationale : SOS homophobie, Estim', Contact, SIS-Association, le Refuge ; parallèlement des agréments académiques peuvent être délivrés à des associations locales.

<http://eduscol.education.fr/cid50566/lutter-contre-l-homophobie.html>

Accueillir toutes les familles

L'accueil des familles homoparentales ou transparentales à l'école doit être pensé, notamment à partir des questions pratiques comme la façon de nommer chaque parent. Il faut que toutes les familles, qu'elles soient monoparentales, recomposées, homoparentales, ou transparentales puissent être reconnues par l'institution. Le rôle des personnels est également d'éviter toute stigmatisation, par exemple en travaillant sur la diversité des familles.

Défendre les personnels LGBT

Les personnels LGBT de l'Éducation Nationale peuvent aussi être victimes de discriminations au sein des établissements scolaires. Ces discriminations peuvent prendre diverses formes : insultes, ostracisme, brimades et agressions physiques, « plaignantries » déplacées... Témoin ou victime de telles discriminations, chaque personnel doit savoir que des recours existent :

- **Contacter** des représentant-es des syndicats qui peuvent vous proposer écoute et soutien, accompagnement auprès de la direction en justice. Le syndicat peut être intervenant volontaire dans une procédure prud'homale ou se porter partie civile avec la victime au pénal.

- **Inscrire les faits** dans le Registre Santé et Sécurité au Travail, qui doit être à disposition des personnels et des élèves, dans un lieu neutre, pour consigner les risques matériels et psycho-sociaux. La direction a obligation de le viser et d'apporter des réponses aux problèmes soulevés.

- **Saisir le conseil des prud'hommes**: il peut être saisi par un-e salarié-e en contrat de droit privé pour annulation d'une sanction ou réparation d'un préjudice lié à une discrimination.

- **Saisir le Défenseur des Droits** : il peut être saisi par toute personne qui s'estime victime de discrimination. Une fois saisi, il dispose de pouvoirs d'enquête et d'audition.

- **Porter plainte** : les faits de discrimination relèvent du tribunal correctionnel. La victime a 3 ans pour porter plainte. En cas d'injure homophobe, la victime a 3 mois pour porter plainte.



Appliquer la loi

Refuser les violences et les discriminations dans la vie quotidienne.

L'article 225-1 du Code Pénal stipule que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de [...] leur sexe [...] leurs mœurs [...] leur orientation ou identité sexuelle. Il en est de même pour les personnes morales dans son deuxième alinéa. L'article 225-2 définit les sanctions encourues.

Les articles 222-332 et 222-33-2-2 et 222-33-2 et 222-33-2-2 définissent le harcèlement et les peines encourues.

L'article 223-13 du code pénal punit le « fait de provoquer au suicide d'autrui ».

L'article 33 punit les injures publiques.

De manière générale, le code pénal prévoit des sanctions aggravées lorsque les injures, menaces ou violences sont commises à raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime.

L'article 24 de la loi du 24 juillet 1881 sur la presse punit de manière générale tout appel à la haine, à la violence.

Les peines sont là encore aggravées lorsque ces appels visent à « la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personne à raison de leur sexe, leur orientation sexuelle »

La loi 2004-1486 du 30/12/2004 créé la Halde, intégrée par la loi organique 2011-333 du 29 mars 2011 au sein du Défenseur Des Droits, pour ce qui relève de la discrimination ou du harcèlement fondé sur un des vingt critères de discriminations, dont l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle.

FCPE - 01 43 57 16 16
<http://www.fcpe.asso.fr/>
Fep-CFDT - 01 56 41 54 70
<https://fep.cfdt.fr/>
FERC-CGT - 01 55 82 76 12
<http://www.ferc.cgt.fr/>
FSU - 01 41 63 27 30
<http://www.fsu.fr/>
Sgen-CFDT - 01 56 41 51 00
<https://sgen.cfdt.fr/>
Sud éducation - 01 44 64 72 61
<http://www.sudeducation.org/>
UNEF - 01 42 02 25 55
<http://unef.fr/>
FIDL - 09 51 00 61 53
<http://www.fidl.org/>
UNL - 01 40 82 94 00
<http://www.unl-fr.org/>

Refuser les discriminations dans le travail.

L'article 6 alinéa 2 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires stipule « qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de [...] leur orientation sexuelle. » Le 5e alinéa ajoute qu'« aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1e le fait qu'il ait formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

- 2e ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés. Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

L'article 11 de cette même loi organise la protection juridique du fonctionnaire, alinéa 3 : « La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en résulte. »

Dans le cadre de la santé au travail, la circulaire fonction publique du 18 mai 2010 rappelle les obligations de l'état employeur et des chef-fes de service en matière de prévention des risques et de santé au travail, et selon les principes de l'article L4121-2 du code du travail : « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambients, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 »

Remerciements :
Nawak Illustrations
Pierre Marchetti / Nawak
www.nawak-illustrations.fr