

FICHE PRATIQUE #2

LES PERSONNELS LGBTI DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

La condition des personnels LGBTI dans les établissements scolaires

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. Le cadre professionnel est souvent perçu comme anxiogène et peu sécurisant. La question de dire ou non que l'on est LGBTI se pose en permanence. Le coming out est toujours renouvelé, à chaque nouveau collègue : l'hétérosexualité présumée pour chaque collègue libère de la nécessité de verbaliser le fait d'être hétéro, et oblige à verbaliser le fait d'être LGB pour celles et ceux qui ne veulent pas passer pour ce qu'elles ne sont pas. De même l'assignation au genre d'état civil nie la transidentité et l'intersexuation, et oblige les trans et intersexes à faire leur coming out. Pour celles et ceux qui taisent leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre, la crainte de l'outing est toujours présente. Et même si la situation est connue, l'ambiance de travail et le degré d'acceptation peut changer avec l'arrivée d'un nouveau collègue, supérieur hiérarchique....

Dans le premier degré, pour les gays qui veulent être visibles, la crainte de l'amalgame par les parents avec la pédophilie peut être un frein à la sortie du placard.

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). Pour les personnels qui pensent côtoyer un-e collègue LGBTI sans qu'elle le dise ouvertement se pose toujours la question de lui en parler ou pas, de savoir si ce silence relève d'un choix ou d'une situation subie par peur des LGBTIphobies.

Une des difficultés majeures rencontrées par les personnels trans est la nécessité de réaliser son changement de prénom et de marqueur de genre à l'état-civil très rapidement (il est extrêmement difficile de faire respecter son prénom et son genre dans un milieu régi par l'administratif, lorsque ses informations personnelles n'y correspondent pas). Par ailleurs, chez des élèves, parents, comme des collègues et de la hiérarchie, l'injonction est réelle au passing, c'est-à-dire au fait de correspondre aux normes anatomiques et aux stéréotypes de genre. Cela peut se traduire par des pressions à changer de look, à prendre des hormones, et même à réaliser des opérations, comme conditions préalables au respect de l'identité de genre.

Les manifestations de LGBTIphobies 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.

Dans les établissements privés, où les chef-fe-s d'établissement ont la main sur le recrutement et où une commission donne un pré-accord collégial, les biais LGBTIphobes peuvent être très présents. Ainsi les personnels identifié-e-s comme LGBTI peuvent subir des discriminations lors du recrutement ou des mutations (chef-fe-s d'établissement s'appelant entre eux/elles pour blacklister tel-le collègue).

Dans les établissements publics, où le recrutement des AED est une des prérogatives de la direction, les personnes identifiées comme LGBTI peuvent être discriminées au moment du recrutement ou du renouvellement du contrat.

Pour les lesbiennes qui ont entamé une procédure de PMA, les chef-fe-s d'établissement s'opposent parfois aux absences dans le cadre de la réalisation d'une P.M.A et la loi n'autorisant pas cette dernière en France, elle donne donc raison à la hiérarchie de prendre cette décision.

Les manifestations de LGBTIphobies indirectes

Bien souvent la hiérarchie minimise les actes LGBTphobes voire les couvre en n'entreprenant aucune démarche à l'encontre de l'agresseur-e. Dans l'enseignement privé confessionnel, le caractère religieux ajoute souvent un poids supplémentaire, la hiérarchie et certain-e-s collègue-s, sous couvert de caractère propre, laissent passer les propos et les discriminations LGBTIphobes voire en sont acteurs et actrices.

Les collègues ne témoignent pas ou ne réagissent pas verbalement s'ils sont témoins de LGBTphobie.

Les réponses possibles face aux LGBTIphobies

- intervenir dans la conversation, reprendre les blagues déplacées : votre collègue saura qu'elle a des allié-e-s, ce soutien psychologique est important et il est essentiel de ne pas laisser une ambiance sexiste/LGBTphobe s'installer sur le lieu de travail
- dans les conversations, visibiliser l'alternative homo/hétéro, faire comprendre à ses collègues que l'espace de parole est bienveillant sur les questions LGBT, respecter le prénom choisi et le pronom adapté pour les femmes ou hommes trans
- prendre contact avec la section syndicale de votre établissement ou la permanence départementale
- prendre contact avec des associations comme SOS homophobie, les Enfant d'Arc en ciel, OUTrans, pour avoir une écoute extérieure et au fait du suivi de ces questions
- 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. Cela permet de consigner précisément actes, dates pour ensuite soulever les problèmes en CHS voire en CHSCT (qui peut être saisi directement par les salarié-e-s)
- rappeler le devoir de protection fonctionnelle de la part du MEN à l'égard de ses salarié-e-s : l'administration doit protéger ses agent-e-s contre les violences, injures, menaces dont illes peuvent être victimes au cours de leurs fonctions. L'administration doit mettre en œuvre des mesures de prévention (intervenir auprès de l'agresseur-e par exemple), fournir une assistance juridique (remboursement d'une partie des frais, autorisations d'absence pour audiences), réparer préjudice. La demande de protection fonctionnelle doit se faire de manière écrite au supérieur hiérarchique
- rappeler la loi : l'article 225-1 du Code Pénal fait entrer dans le champ des discriminations les critères d'orientation et d'identité de genre. L'article R 624-3 et s. sanctionne injures et diffamations non publiques liées à l'identité de genre et l'orientation sexuelle. L'article 132-77 du Code Pénal stipule que « dans les cas prévus par la loi, les peines encourues pour un crime ou un délit sont aggravées lorsque l'infraction est commise à raison de l'orientation ou identité de genre de la victime ». L'article 1132-1 du Code du travail précise que « aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité de genre, de son âge... ».



**Retrouvez les autres fiches pratiques
sur le blog du Collectif Education contre les LGBTphobies en milieu scolaire et universitaire**