

17 mai, journée internationale contre les LGBTphobies

Marches des fiertés de juin

Les LGBTphobies 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 LGBTphobes (dans 20 à 25 % des cas), soit parce qu'ils et elles en sont les victimes (dans 15 à 20% des cas). SUD éducation est au côté des personnels LGBTI de l'Education Nationale, pour lutter contre toutes les formes de discrimination LGBTiphobe et hétérosexiste, et appelle à se mobiliser à l'occasion du 17 mai et des marches des fiertés, contre la haine, pour les droits LGBTI 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 LGBTI 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 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. Régulièrement la hiérarchie minimise les actes LGBTiphobes voire les couvre en n'entreprenant aucune démarche à l'encontre de l'agresseur-e. Trop souvent collègues ne témoignent pas ou ne réagissent pas verbalement s'ils et elles sont témoins de LGBTiphobie. **Face aux LGBTiphobies, réagissons !** intervenir dans la conversation, reprendre les blagues déplacées : il est essentiel de ne pas laisser une ambiance sexiste/LGBTiphobe 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 LGBTI 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'identité de genre. [Lutter contre les LGBTiphobies en milieu scolaire, une nécessité !](#)

Documents joints

[Lutter contre les LGBTiphobies en milieu scolaire, une nécessité !](#)