

Points de discussion



Permettons aux éducateurs de prendre conscience des défis des réalités auxquels sont confrontés les apprenants LGBTQIA+ en définissant des objectifs d'apprentissage personnels pour améliorer l'inclusion.

L'objectif de cet outil est de fournir des points de discussion pour promouvoir les progrès structurels en faveur de la diversité.

L'outil identifie également un certain nombre de réactions négatives ou sceptiques possibles et quelques suggestions pour y remédier.

Enfin, le document énumère quelques lois et politiques nationales qui peuvent être utiles pour promouvoir la diversité dans les établissements d'enseignement.



Cofinancé par
l'Union européenne





POINTS DE DISCUSSION

Un recueil d'idées pour promouvoir le progrès structurel





1. COMMENT OUVRIR LE DÉBAT

Comment ouvrir le débat dans votre établissement d'enseignement pour promouvoir le respect de la diversité, la lutte contre les discriminations et une approche intersectionnelle ?

Nous pouvons convaincre notre communauté de collègues de s'engager à développer de nouvelles politiques, de nouveaux programmes et de nouvelles pratiques en les encourageant par une approche positive, proactive et engageante. Nous pouvons partir de nos réflexions, d'épisodes survenus dans notre communauté éducative ou de la simple perspective d'améliorer notre établissement d'enseignement.

Voici quelques propositions pour ouvrir le débat !

1.1 « J'ai remarqué que notre programme d'études ne représente pas les identités LGBTQIA+. Je pense qu'il serait utile que nos cours reflètent davantage la diversité des personnes et permettent à chacun de se sentir inclus. Comment pouvons-nous combler cette lacune ? »





1.2 « Je suis fière que notre école dispose de lignes directrices très efficaces contre les formes les plus visibles d'intimidation, mais je pense que nous pouvons faire mieux. Pourquoi ne pas également lutter contre les microagressions et utiliser un langage inclusif ? Par exemple, j'ai remarqué que nos formulaires officiels ne prennent pas en compte les personnes en transition ou ayant une identité non binaire... »

1.3 « Jusqu'à récemment, je n'avais pas prêté beaucoup d'attention aux questions liées à la diversité sexuelle. J'ai commencé à m'informer et j'ai réalisé qu'il s'agissait de questions très importantes dans notre travail. Pourquoi ne pas organiser des sessions de formation pour le personnel enseignant et administratif ? »

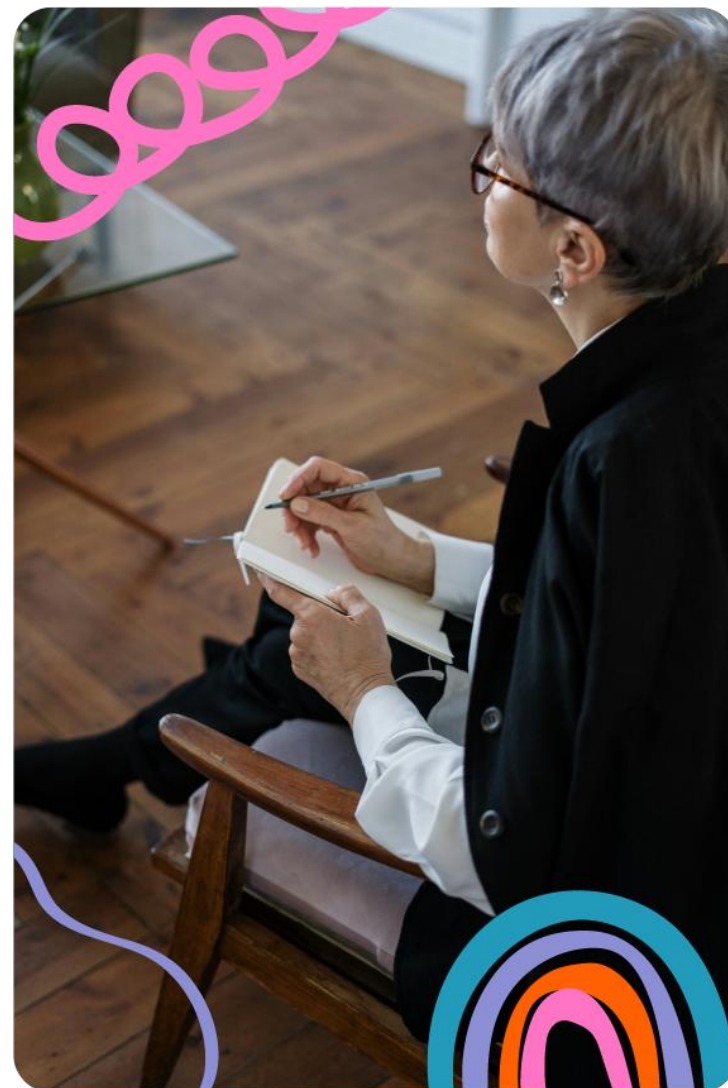
1.4 « Comme vous le savez, une élève s'est révélée transgenre et a demandé à l'école d'être plus efficace. Je pense que sa demande est très juste : nous devons offrir à tous les élèves un environnement sûr, accueillant et respectueux de leur identité. Comment pouvons-nous garantir l'égalité dans notre école ? Quels sont les changements nécessaires ? »



1.5 « La santé mentale de nos apprenants est très importante. Pouvons-nous offrir un service de soutien psychologique directement ou, si ce n'est pas possible, pouvons-nous orienter nos étudiants vers un service externe ? Sommes-nous sûrs que le psychologue de référence est en mesure de soutenir également les apprenants LGBTQIA+ ? »

1.6 « Un élève s'est plaint que notre école soutienne les personnes LGBTQIA+, affirmant que ces politiques scolaires sont en conflit avec sa culture et ses croyances religieuses. Selon moi, il est important de mieux développer notre approche interculturelle afin de permettre une relation positive entre des personnes ayant des identités différentes. Nous pourrions également contacter des associations qui traitent ces questions de manière intersectionnelle : qu'en pensez-vous ? »

1. 7 « Une étudiante m'a dit qu'elle avait été insultée parce qu'elle était lesbienne, mais qu'elle avait l'impression que notre établissement ne ferait rien pour la soutenir. Je pense qu'il s'agit d'un problème très sérieux : nous devons être clairs sur notre position en faveur de la sécurité, du bien-être et de l'inclusion de tous nos étudiants. Il est temps d'élaborer des politiques plus explicites et de fournir aux étudiants des lignes directrices claires contre la discrimination et pour signaler les comportements inappropriés. N'est-ce pas ? »





1.8 « Une association LGBTQIA+ de notre ville propose une initiative très intéressante. A mon avis, nous devons accepter leur proposition. En fait, cela pourrait être une excellente occasion de discuter avec eux et de développer de nouvelles politiques d'inclusion ! »

1.9 « Chers collègues, je ressens le besoin de vous dire que je suis gay. Je vous le dis pour vivre plus sereinement sur notre lieu de travail, mais aussi parce que je pense que nos étudiants doivent savoir que les personnes homosexuelles sont les bienvenues dans notre institution. Et j'espère que nous développerons des politiques inclusives qui permettront à d'autres enseignants homosexuels, mais aussi à des enseignants appartenant à des minorités ethniques ou culturelles, de pouvoir travailler sans pression supplémentaire ici. »

1.10 « Nous avons rédigé les lignes directrices pour l'inclusion dans notre institution il y a cinq ans. À mon avis, il est temps de les revoir, en impliquant également les étudiants. Nous devons constamment améliorer nos pratiques et rester un modèle pour notre communauté ! »



2. ... QUE FAIRE EN CAS DE SCEPTICISME?

Tout ne fonctionne pas toujours parfaitement tout de suite, nous le savons ! Même dans votre établissement, certaines personnes peuvent être sceptiques ou hostiles à la diversité, à la lutte contre la discrimination et à l'approche intersectionnelle, souvent parce qu'elles partagent et répandent des idées fausses et des malentendus.

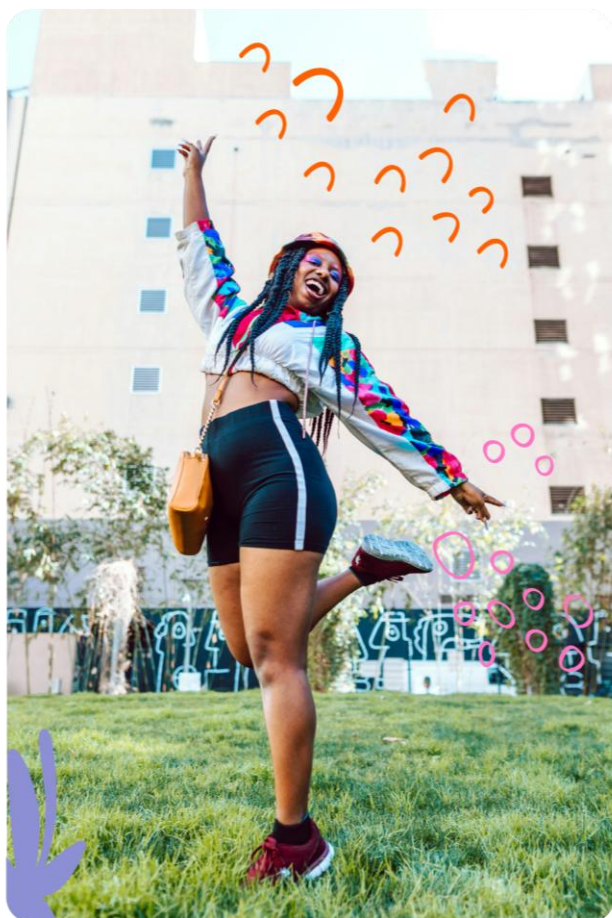
Comment pouvez-vous répondre à ces remarques hostiles ou sceptiques et réaffirmer l'importance de rendre nos environnements d'apprentissage et de travail plus inclusifs ?

Nous avons rassemblé les objections les plus courantes et nous vous proposons maintenant quelques réponses pour les contrer efficacement et en toute confiance !

2.1 « Je ne pense pas que les écoles devraient s'occuper de ces questions : notre travail consiste à enseigner nos matières !

La lutte contre la discrimination est une partie importante de notre travail. La création d'un environnement socio-émotionnel positif est essentielle à la réussite de l'apprentissage : nos élèves ne peuvent pas apprendre correctement s'ils ne se sentent pas en sécurité et heureux.





2.2 « Vous voulez défendre vos positions idéologiques, mais notre travail est d'éduquer, pas de faire de la politique ! »

Je suis désolé de votre réaction. Mon objectif est simplement de créer un environnement éducatif inclusif pour tous. Je pense qu'assurer le bien-être et le respect de nos étudiants est une valeur fondamentale pour un établissement d'enseignement. Quels avantages y aurait-il à ce que certains de nos étudiants se sentent marginalisés ?

2.3 « Il me semble erroné d'imaginer des politiques spécifiques pour certaines personnes ou certaines situations... Pourquoi devrions-nous prêter attention à certains et pas à tout le monde en général ? »

Je suis d'accord pour dire que notre objectif devrait être de créer un environnement inclusif pour tout le monde en général, mais il est important de se rappeler que nous sommes dans une société qui crée des différences et des discriminations et où l'égalité et l'équité ne se produisent pas d'elles-mêmes. C'est pourquoi nous devons agir de manière proactive pour le bien de tous : si nous augmentons la participation des personnes marginalisées, si nous luttons contre les brimades et si nous créons un climat d'inclusion, tout le monde en profitera !

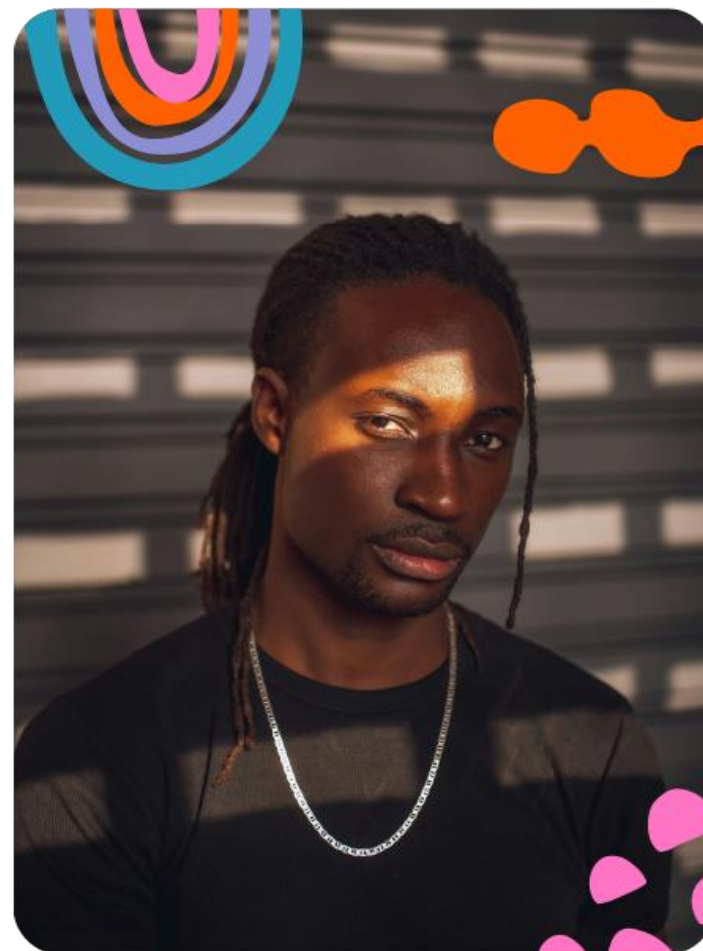


2.4 « Personne ne s'est jamais déclaré homosexuel dans notre école : vous voulez résoudre un problème qui n'existe pas ici ! »

Nous ne pouvons pas supposer que toutes les personnes qui ne s'affichent pas comme LGBTQIA+ sont cisgenres et hétérosexuelles. Au contraire, le fait que personne ne se soit déclaré homosexuel pourrait être le signe que dans notre école, il est difficile d'exprimer son identité sexuelle de manière pacifique et en toute confiance.

2.5 « Notre collègue est ouvertement bisexuel et affirme qu'il n'a jamais été victime de discrimination dans notre institution : nous n'avons pas besoin de politiques contre un problème qui, heureusement, n'existe pas ici ! »

À mon avis, on ne peut pas tirer de conclusions générales de l'expérience d'une seule personne. Cependant, il est peut-être vrai qu'il n'y a jamais eu de discrimination dans notre institution, mais je crois qu'il est important d'adopter une approche proactive : il vaut mieux prévenir la discrimination et promouvoir l'inclusion plutôt que d'attendre que les problèmes surviennent et d'essayer de les résoudre plus tard.





2.6 « Si nous commençons à mettre en œuvre des politiques contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre, nous devrions également le faire contre le capacitisme ou le racisme ! Quel gâchis ! »

À mon avis, c'est exactement ce que nous devons faire : nous devons lutter contre le fait que des personnes sont injustement discriminées, et pas seulement contre des formes spécifiques de discrimination. Une approche intersectionnelle nous aidera à aborder plus largement et plus profondément toutes les différentes formes de discrimination et leurs liens. En outre, le fait de couvrir toutes les formes de discrimination aidera les étudiants à faire preuve d'empathie et de solidarité les uns envers les autres.

2.7 « Je ne suis pas opposée aux politiques d'inclusion des personnes LGBTQIA+, mais elles risquent de détourner les ressources et l'attention d'autres formes de discrimination, à mon avis plus répandues, comme le sexisme ou le classisme ».

La lutte contre les différentes formes de discrimination n'est pas une compétition, au contraire ! Les différentes politiques d'inclusion se renforcent mutuellement, car elles créent un environnement dans lequel la discrimination elle-même n'est pas acceptée. En outre, une approche intersectionnelle nous aidera à reconnaître et à traiter les formes de marginalisation qui découlent de différentes formes de préjugés et de haine.



2.8 « Dans notre école, il y a des gens qui ont des origines culturelles et religieuses très différentes. Beaucoup ont des positions conservatrices et peuvent se sentir mal à l'aise en abordant ces questions ».

Nous ne demandons à personne de changer de position, mais seulement de respecter l'identité des autres. S'il y a des plaintes, nous devons expliquer que notre école est ouverte à toutes les formes de diversité : dans un environnement qui respecte tout le monde, tout le monde est respecté, même ceux qui se plaignent.





3. Munissez-vous de bons outils !

Saviez-vous qu'il existe des lois et des politiques nationales qui peuvent vous aider à promouvoir le respect de la diversité, à lutter contre la discrimination et à développer une approche intersectionnelle dans votre école ?

Voici quelques outils et conseils importants !



A l'école, en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelle ou supposée, des élèves ou des adultes peuvent être victimes d'actes tombant sous le coup de la loi : violences verbales, physiques ou morales, discriminations.

Les violences verbales (injures, diffamations, incitations à la haine, à la violence ou à la discrimination) sont sévèrement punies et les peines encourues en cas d'injures ou de diffamations à caractère LGBT+phobe sont aggravées.

Le mobile LGBT+phobe constitue une circonstance aggravante des crimes et délits : depuis la loi 2017-87 du 27 janvier 2017, [l'article 132-77 du code pénal](#) prévoit une disposition générale aggravant les peines applicables aux infractions pénales commises avec un mobile homophobe ou transphobe, que la victime soit ou non lesbienne, gay, bi ou trans.

Les discriminations homophobes et transphobes constituent un délit passible de sanctions pénales ([l'article L.225-1 du code pénal](#)).

Les mineurs ne peuvent pas être jugés devant les juridictions pénales ordinaires, mais ils peuvent répondre de leurs actes devant le juge des enfants, le tribunal pour enfants ou la cour d'assises des mineurs.

L'action du ministère de l'éducation nationale en matière de lutte contre l'homophobie et la transphobie s'inscrit dans un cadre interministériel coordonné par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH). Les objectifs du gouvernement sont énoncés dans la loi sur la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. [Plan d'action national 2020-2023 pour l'égalité et contre la haine et la discrimination anti-LGBT+](#), qui définit plusieurs priorités pour promouvoir l'éducation inclusive et vaincre les préjugés : formation du personnel éducatif, sensibilisation des élèves, intégration des élèves LGBT+, etc.

